

SKRIPSI

**DAMPAK *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL
KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR**

**Oleh:
IRFAN RAHMAT
NPM. 2003021027**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1445 H / 2024 M**

**DAMPAK *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL
KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR**

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

Oleh:

IRFAN RAHMAT
NPM. 2003021027

Pembimbing : Hermanita, M.M.

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI(IAIN)METRO
1445 H / 2024 M**



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan**
Saudara Irfan Rahmat

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

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : **IRFAN RAHMAT**
NPM : 2003021027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR**

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

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.
Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 29 Mei 2024
Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M.
NIP. 19730220 199903 2 001

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **DAMPAK *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR**

Nama : **IRFAN RAHMAT**
NPM : 2003021027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

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

Metro, 26 Mei 2024
Dosen Pembimbing



Hermanita, M.M
NIP. 19730220 199903 2 001



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-2070/117.28.3/D/PP.00.9/07/2024

Skripsi dengan Judul: “DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI’YAH BN KC PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR” disusun oleh: Irfan Rahmat, NPM: 2003021027, Jurusan: Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Senin, 10 Juni 2024

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Hermanita, M.M

Penguji I : Liberty, S.E., M.A

Penguji II : Hasrun Affandi US, M.M

Sekretaris : Misfi Laili Rohmi, M.Si.

()

()

()

()



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. M. Jalil, M.Hum

NIP. 19620812 199803 1 001

ABSTRAK

DAMPAK *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR

Oleh:

IRFAN RAHMAT
NPM. 2003021027

Reward merupakan suatu sarana motivasi yang dapat menimbulkan dorongan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang telah dicapai. pemberian *reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga terhadap karyawan yang berhasil memenuhi atau mencapai suatu target yang telah ditentukan. Adapun bentuk *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur terbagi menjadi 2 yaitu *reward financial* yang terdiri dari insentif *maintanance* pembiayaan, insentif ketika terjadinya transaksi dana segar berupa deposito, insentif *outstanding*, dan insentif kenaikan dan mempertahankan simpanan dan *reward non financial* yang terdiri dari promosi jabatan. Adapun permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu naik turunnya peningkatan kinerja karyawan di BMT tersebut yang ditandai dengan naik turunnya penambahan anggota di BMT tersebut, baik dari anggota pembiayaan maupun dari anggota tabungan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan secara sistematis berdasarkan fakta yang ada di lapangan mengenai dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada pimpinan cabang, *teller* serta *founding officer* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur. Dokumentasi diambil dari data, buku serta media lain yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil penelitian pada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur menunjukkan bahwa BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur sudah efektif dalam menerapkan sistem pemberian *reward* kepada karyawannya, yang dimana setelah adanya pemberia *reward* tersebut adanya peningkatan kinerja karyawan yang dilihat dari indikator kinerja karyawan seperti meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan meningkat, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih meningkat, keefektifan karyawan dalam mengerjakan tugas meningkat serta tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja jauh lebih meningkat.

Kata kunci : *Dampak, Reward, kinerja karyawan.*

ABSTRACT

THE IMPACT OF REWARDS ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL PEKALONGAN EAST LAMPUNG BRANCH OFFICE

By:

**IRFAN RAHMAT
NPM. 2003021027**

Reward is a means of motivation that can cause encouragement and aims to improve the performance that has been achieved. Giving rewards is a form of appreciation for a certain achievement given, either by and from individuals or an institution to employees who have successfully met or achieved a predetermined target. The form of reward provided by BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan East Lampung is divided into 2, namely financial rewards consisting of financing maintenance incentives, incentives when fresh fund transactions occur in the form of deposits, outstanding incentives, and incentives to increase and maintain deposits and non-financial rewards consisting of position promotions. The problem in this study is the rise and fall of employee performance improvement in the BMT which is marked by the rise and fall of the increase in members in the BMT, both from financing members and from savings members.

The purpose of this study is to analyze the impact of rewards on improving employee performance at BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan East Lampung. This type of research is field research which is qualitative descriptive. In this study, the researcher describes systematically based on the facts in the field regarding the impact of rewards on improving employee performance at BMT Assyafi'iyah BN kC Pekalongan East Lampung. The data collection technique uses interview and documentation methods. Interviews were conducted with branch leaders, tellers and founding officers of BMT Assyafi'iyah BN kC Pekalongan East Lampung. Documentation is taken from data, books and other media related to research.

The results of the research on BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan East Lampung show that BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan East Lampung has been effective in implementing a reward system to its employees, where after the reward is given, there is an improvement in employee performance as seen from employee performance indicators such as increasing the quality and quantity of employee work, increasing the timeliness in completing their work, The effectiveness of employees in doing tasks has increased and the level of employee attendance at work has increased significantly.

Keywords: *Impact, Reward, Employee performance.*

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfan Rahmat

NPM : 2003021027

Program Studi : Perbankan syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, 05 Juni 2024
Yang Menyatakan



IRFAN RAHMAT
NPM. 2003021027

MOTTO

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾ جَزَاءُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ
جَنَّاتٌ عَدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ
ذَٰلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ ﴿٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shalih mereka itu adalah sebaik-baik makhluk. Balasan mereka di sisi Tuhan mereka adalah surga ‘Adn yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha terhadap mereka dan merekapun ridha terhadap-Nya. Yang demikian itu adalah (balasan) bagi orang-orang yang takut terhadap Tuhannya. (Q.S. Al-Bayyinah: 7-8)”.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur atas nikmat serta rahmat yang telah diberikan oleh Allah SWT sert akarnya dan kemudahan yang diberikannya-Nya, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Peneliti persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih yang tulus bagi mereka yang selalu mendoakan dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini kepada :

1. Ayah tercinta, Tumirin S.Pd, beliau merupakan ayah sekaligus guru yang hebat bagi penulis, beliau merupakan ayah yang kuat dan sangat sabar dalam mendidik, mendo'akan, memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Terima kasih karena sudah selalu memberikan dukungan, do'a dan motivasi kepada penulis sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga ayah selalu diberikan kesehatan serta lindungan Allah SWT.
2. Almarhumah ibuku tercinta, Nurita, disemasa hidupnya beliau merupakan ibu yang sangat sabar dalam mendidik penulis serta selalu memberikan dukungan, do'a dan selalu memberikan nasihat kepada penulis, terima kasih sebesar-besarnya kepada ibu, karena berkat dukungan dan do'a yang selalu dipanjatkan, penulis bisa sampai dititik ini, terima kasih atas ketulusan hati selama ini, semoga ibu selalu ditempatkan di surganya Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.
3. Kakakku tercinta, Rian Yonata A.Md. beliau adalah kakak yang baik, yang selalu memberikan dukungan, arahan serta nasihat kepada adik-adiknya, beliau merupakan kakak yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dan percaya jika penulis dapat melewati titik ini.
4. Adikku tercinta, Mulia Ramadhani, beliau adalah adik yang baik, lucu, serta perhatian kepada penulis, terima kasih sudah menjadi adik yang seperti itu. Penulis berharap beliau bisa selalu menjadi adik serta pribadi yang baik.
5. Ibu Hermanita, M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang selalu memberikan semangat, arahan, kritikan serta masukan yang membangun

dan bimbingan dengan penuh Ikhlas kepada saya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Karyawan IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Praktisi BMT Assyari'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur Kc dan Bapak Fahrudin Hasan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti dan bersedia menjadi sumber informasi melalui wawancara untuk penelitian skripsi ini.
8. Sahabat saya, Ayuci Wulandari, yang selalu menjadi *support system* penulis dalam setiap proses perjalan penulisan skripsi ini, memberikan semangat, motivasi, serta saran kepada penulis dan berkontribusi banyak dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena selalu setia meluangkan waktunya untuk menjadi tempat serta pendengar yang baik bagi penulis, serta terima kasih karena telah menjadi bagian perjalanan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk teman-teman perbankan syariah khususnya kelas B Angkatan 2020 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman, pembelajaran selama di bangku perkuliahan ini dan sudah berjuang Bersama hingga titik akhir ini,. *See you on top, guys*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunianya yang telah memberikan kesehatan jasmani, rohani dan kemampuan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Dampak Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur* tepat waktu. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penyusunan Skripsi ini telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA. Selaku rektor IAIN Metro
 2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
 3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M.M. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah
 4. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum. selaku dosen pembimbing akademik yang telah meberikan bimbingan, masukan dan arahnya.
 5. Ibu Hermanita, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi
 6. Bapak dan Ibu Dosen/karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan
- Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu S1 Perbankan Syariah.

Metro, 05 Juni 2024

Peneliti


IRFAN RAHMAT
NPM.2003021027

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan penelitian	9
C. Tujuan dan manfaat penelitian	10
D. Penelitian Relevan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Dampak	15
B. <i>Reward</i>	16
1. Pengertian <i>Reward</i>	16

2.	Tujuan pemberian <i>reward</i>	18
3.	Macam- macam <i>Reward</i>	20
4.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian <i>reward</i>	22
C.	Kinerja.....	23
1.	Pengertian kinerja.....	23
2.	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja atau <i>Performance</i> Karyawan	25
3.	Indikator kinerja	26

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis dan sifat penelitian	28
B.	Sumber Data.....	29
C.	Teknik pengumpulan data	30
D.	Teknis analisis data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur.....	34
1.	Sejarah Singkat BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur.....	34
2.	Visi dan misi BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur.....	35
3.	Struktur Organisasi BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur.....	36

4. Produk-produk di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur.....	37
B. Deskripsi data Hasil Wawancara Dampak Reward Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur.	41
C. Dampak <i>reward</i> dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur	52
1. Bentuk <i>Reward</i> yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya	52
2. Analisis Dampak <i>reward</i> terhadap peningkatkan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur.....	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data jumlah karyawan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur.....	5
Tabel 1.2	Data jumlah anggota pembiayaan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur 2018-2024.....	6
Tabel 1.3	Data jumlah anggota tabungan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur 2018-2024.....	7
Tabel 1.4	Penelitian relevan	11

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi KSPPS BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur	36
------------	---	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan (SK Penunjukkan Pembimbing)
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Surat Uji Plagiasi Turnitin
8. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Foto-foto Penelitian
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan peralatan modern dan fasilitas yang lengkap, tetapi juga pada individu atau karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Peran karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah faktor sumber daya manusia.

Sebagai hal penting dalam perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan serta mencapai tujuan yang telah direncanakan. Ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan menerapkan pendekatan yang tepat, akan lebih siap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengakui dan memberi penghargaan atau *reward* kepada karyawan atas pencapaian tujuan yang telah mereka capai.

Menurut Manullang, *reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam

bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang diberikan.¹

Adapun hadits yang membahas mengenai *reward* hadiah adalah sebagai berikut:

وَقَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : تَهَادَوْا فَإِنَّ الْهَدِيَّةَ تُذْهِبُ وَحَرَ الصَّدْرِ وَلَا تَحْقِرَنَّ
جَارَةً لِحَارَتِهَا وَلَوْ بِشِقِّ فَرَسٍ شَاةٍ

Artinya :

Rasulullah S.A.W bersabda: Saling memberi hadiah kalian, karena sesungguhnya saling memberi hadiah itu bisa menghilangkan dendam dalam hati, dan jangan sekali-kali meremehkan seseorang kepada tetangganya meskipun dengan sebagian teracak kaki kambing.

Dalam hadist tersebut dapat di paparkan bahwa ketika kita diberi hadiah oleh seseorang hendaklah kita menerima hadiah tersebut dengan senang hati walaupun nilainya kecil. Selain itu saling memberi hadiah dapat menghilangkan dendam di dalam hati.

Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar meningkatkan produktivitas karyawan dalam berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan

¹ Tien Danarti Mesra, "Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies ANALISIS PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDAGANGAN Tien Danarti Mesra * Abstrak," *Journal of Trade Development and Studies* 4, no. 2 (2020): 27–28.

ataupun suatu lembaga terhadap karyawan yang berhasil memenuhi atau mencapai suatu target yang telah ditentukan.²

Menurut Khotimah, menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³

Menurut Moehariono, kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.⁴

Pemberian *reward* menjadi hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan, karena selain meningkatkan motivasi kerja karyawan secara otomatis karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan demi

² Rizki Ayu Pramesti, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading," *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 1 (2019): 57.

³ Ludfi Ferry Wijaya, "Sistem *Reward* Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 1, no. 2 (2021): 1–11.

⁴ Feby Kurnia and Ahmad Gunawan, "Efek Pemberian *Reward* Dan Punishment Terhadap Performance Karyawan" 2, no. 12 (2023): 5538–5545.

terwujudnya tujuan perusahaan. Namun pemberian *reward* kepada karyawan harus senantiasa dilakukan agar *reward* tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada kewajiban selanjutnya.

Menurut Muliani Dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan tentunya akan meningkatkan motivasi serta kinerja bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan agar lebih bermutu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kedepannya.⁵

Oleh karena itu pemberian *reward* dalam suatu perusahaan sangat penting dilakukan, karena mampu untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Namun apabila perusahaan lalai dalam menerapkan pemberian *reward* kepada karyawan maka akan membuat kinerja karyawan akan menurun dan tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil *survey* peneliti yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara kepada bapak Fahrudin Hasan A.Md selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur.mengenai *reward*, yang dimana “Diberikannya *reward* kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah ada. Adapun bentuk *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah kepada karyawan yaitu berupa gaji, insentif, penghargaan, promosi, pujian dan rihlah (liburan). Pemberian *reward* yang diberikan

⁵ Muhammad Aisyar Mata et al., “Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Erafone Artha Retailindo Makassar,” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 3 (2023): 855–866.

kepada karyawan tidak selalu sama atau tidak ditentukan besaran *rewardnya*”.⁶ Selain itu adapun jumlah karyawan di BMT Assyafi’iyah yaitu:

Tabel 1.1
Data jumlah karyawan di BMT Assyafi’iyah Berkah Nasional Kantor
Cabang Pekalongan Lampung Timur

No	Nama	Jabatan	Masa kerja
1	Fahrudin Hasan A.md	Pimpinan cabang	11 tahun
2	Okta Arinta	<i>Founding Officer</i>	8 tahun
3	Ahmad Muslih	<i>Founding Officer</i>	1 tahun
4	Rina Setianingsih	<i>Teller</i>	10 tahun

Sumber : *BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di BMT Assyafi’iyah terdapat 4 orang karyawan yang dimana terdiri dari pimpinan cabang, 2 orang *Founding Officer* dan 1 *teller* dengan lama masa kerja yang berbeda- beda.

Selain itu Berdasarkan hasil *survey* peneliti dengan menggunakan teknik wawancara kepada Ibu Rina Setianingsih selaku *teller* pada BMT Assyafi’iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur. Mengenai *reward*,”*reward* diberikan kepada seluruh karyawan BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur namun untuk besaran *reward* yang diterima tidak selalu sama”.⁷

Selain itu berdasarkan hasil *survey* yang peneliti lakukan, jumlah anggota yang melakukan pembiayaan di BMT Assyafi’iyah dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dari tahun 2018-2024. Adapun dibawah ini

⁶ Bapak Fahrudin Hasan selaku Pimpinan Cabang, Wawancara 19 Desember 2023

⁷ Ibu Rina Setianingsih selaku *Teller*, Wawancara 5 Febuari 2024

menunjukkan jumlah anggota pada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur periode 2018-2024 yaitu:

Tabel 1.2
Data jumlah anggota pembiayaan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur 2018-2024

No	Tahun	Jumlah anggota pembiayaan	Penambahan jumlah anggota pembiayaan
1	2018	768	69
2	2019	837	53
3	2020	890	68
4	2021	958	105
5	2022	1063	89
6	2023	1152	48
7	2024	1200	

Sumber : BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur periode 2018-2024 mengalami peningkatan jumlah anggota yang melakukan pembiayaan, yang di mana peningkatan jumlah anggota tersebut menunjukkan hasil kinerja karyawan yang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Namun jika dilihat dari penambahan jumlah anggota yang melakukan pembiayaan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur maka terlihat bahwa adanya peningkatan yang *fluktuatif* pada anggota yang melakukan pembiayaan dari tahun 2018-2024.

Selain itu berdasarkan hasil *survey* yang peneliti lakukan, jumlah anggota yang melakukan simpanan atau menabung di BMT Assyafi'iyah dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dari tahun 2018-2024. Adapun

dibawah ini menunjukkan jumlah anggota pada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur periode 2018-2024 yaitu:

Tabel 1.3
Data jumlah anggota tabungan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur 2018-2024

No	Tahun	Jumlah anggota tabungan	Penambahan jumlah anggota tabungan
1	2018	989	269
2	2019	1258	113
3	2020	1371	165
4	2021	1536	221
5	2022	1757	221
6	2023	1978	79
7	2024	2057	

Sumber : *BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur*

Dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur periode 2018-2024 mengalami peningkatan jumlah anggota yang melakukan simpanan atau menabung di BMT tersebut. Peningkatan jumlah anggota tersebut menunjukkan hasil dari kinerja karyawan dari tahun ke tahun yang mengalami peningkatan. Namun jika dilihat dari penambahan jumlah anggota yang melakukan simpanan adanya peningkatan yang fluktuatif pada anggota yang melakukan simpanan pada BMT tersebut.

Dari kedua tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur periode 2018-2024 mengalami peningkatan jumlah anggota, yang di mana peningkatan jumlah anggota tersebut menunjukkan hasil kinerja karyawan yang dari tahun ke

tahun mengalami peningkatan. Namun jika dilihat dari segi penambahan jumlah anggota yang melakukan pembiayaan maupun anggota yang melakukan simpanan adanya kenaikan yang fluktuatif pada kedua anggota pembiayaan dan simpanan tersebut.

Adapun penyebab kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan karena adanya motivasi yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya, salah satu cara atau metode yang digunakan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur dalam memotivasi karyawannya yaitu dengan cara pemberian *reward* kepada karyawannya. Selain untuk memotivasi karyawan pemberian *reward* juga bertujuan untuk mempertahankan atau menjaga karyawan agar tetap bekerja di BMT tersebut.

Pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur ada beberapa jenis *reward* yang diberikan kepada karyawannya yaitu *reward* finansial dan *reward* non finansial. *Reward* finansial yang diberikan BMT Assyafi'iyah yaitu berupa gaji, insentif, dan fee atas transaksi simpanan berjangka dan pembiayaan, sedangkan untuk *reward* non finansial yaitu berupa penghargaan, promosi, pujian dan rihlah. Adapun *reward* tersebut diberikan kepada karyawan yang bisa mencapai target atau setidaknya dapat mempertahankan kinerjanya.

Selain itu *reward* juga dapat diberikan kepada karyawan karena adanya transaksi simpanan berjangka dan pembiayaan, yang dimana *reward* yang didapatkan yaitu berupa fee atas transaksi tersebut. Adapun jumlah

karyawan di BMT Assyafi'iyah terdapat 4 orang karyawan yang terdiri dari pimpinan cabang, 2 orang *founding officer* dan 1 *teller* dengan lama masa kerja yang berbeda- beda. Jika dilihat dari jumlah karyawan dan anggota, terdapat adanya ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dan anggota.

Walaupun karyawan di BMT tersebut terbilang sedikit namun karyawan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan justru karyawan di BMT tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dari tahun ke tahun yang ditandai dengan meningkatnya atau bertambahnya jumlah anggota atau nasabah di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Pekalongan Lampung Timur. Salah satu yang menjadi alasan hal tersebut bisa terjadi karena adanya sistem pemberian *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya.

Berdasarkan permasalahan yang telah saya paparkan diatas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR”**

B. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang peneliti indentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur ?

C. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk itu setiap penelitian yang dilakukan selalu berangkat dari masalah yang ada. jadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk menganalisa dampak *reward* terhadap kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur.

2. Manfaat penelitian

a. Secara teoritis

1) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan yang baru bagi peneliti mengenai dampak *reward* terhadap kinerja karyawan pada suatu lembaga keuangan dan mengetahui secara spesifik alur dalam sebuah penelitian yang dilaksanakan.

2) Bagi akademisi

Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber pengembangan ilmu bagi mahasiswa dalam penyusunan karya ilmiah dan skripsinya, sehingga menjadi sebuah penelitian yang relevan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan alternatif bagi pihak BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur untuk mengetahui dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

D. Penelitian Relevan

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, adapun penelitian relevan tersebut akan peneliti paparkan dalam tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4
Penelitian relevan

No	Penelitian	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Rio Yulio Candra (2022)	Analisi <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ardash Sumbar Indonesia. ⁸	Syarat yang harus dicapai oleh karyawan di PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan yaitu : Bekerja jujur, Bekerja Keras, bekerja cerdas, dan bekerja ikhlas. Adapun bentuk <i>reward</i> yang di berikan PT. Ardash Sumbar	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang dampak <i>reward</i> . Sedangkan Perbedaannya dengan penelitian terdahulu adalah lokasi tempat penelitian yang berbeda, serta penelitian

⁸ Rio Yulio Candra, *Analisis Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Studi Kasus Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)*, Skripsi, 2022.

			Indonesia Cabang Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan yaitu : <i>reward intrinsik</i> yaitu berupa yaitu penghargaan berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. <i>Reward Ektrinsik</i> yang diberikan PT. Ardash Sumbar Indonesia Cabang Seberang Padang Kecamatan Padang Selatan yaitu dalam bentuk finansial berupa gaji lebih, bonus dan berupa non finansial berupa promosi jabatan.	terdahulu membahas mengenai analisi <i>reward</i> terhadap karyawan, pada penelitian sekarang lebih membahas mengenai dampak Reward terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2	Anisa Khairunikmah (2018)	Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian <i>Reward</i> di SD Muhammadiyah 1 Metro Pusat Tahun Pelajaran 2017/2018. ⁹	Upaya yang dilakukan SD Muhammadiyah 1 Metro dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: Adanya kegiatan workshop setiap awal tahun pelajaran dalam rangka membuat program-program pembelajaran dan pembagian tugas	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peningkatan kinerja dan juga menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif. Perbedaannya

⁹ Anisa Khairunikmah, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian *Reward* Di SD Muhammadiyah 1 Metro Pusat Tahun Pelajaran 2017/2018" (2018).

			<p>guru. Adanya kebebasan guru dalam pengelolaan kelas. Adanya motivasi untuk guru menjadi lebih kreatif dalam menyampikan materi pembelajaran. Adapun bentuk <i>reward</i> yang diberikan untuk Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Metro Pusat yaitu berupa Reward sosial, biasanya untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan <i>reward</i> sosial berupa pujian, kata selamat, dan perhatian. <i>Reward</i> Simbolik, biasanya untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan <i>reward</i> simbolik berupa benda-benda dan uang.</p>	<p>dengan penelitian terdahulu. adalah lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian yang sekarang, serta penelitian terdahulu lebih berfokus terhadap Peningkatan kinerja guru melalui pemberian <i>reward</i> sedangkan penelitian yang sekarang lebih mengutamakan dampak <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Septia Wahyuni (2021)	Efektivitas <i>Reward</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT.Bank Syariah	Setelah adanya pemberian reward, kedisiplinan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang

	Indonesia KCP BatuSangkar. ¹⁰	<p>Batusangkar semakin meningkat, baik itu dalam kedisiplinan waktu maupun perbuatan. Adapun peningkatan disiplin waktu maupun perbuatan karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar terlihat dari Meningkatnya disiplin dan keteraturan kerja pegawai serta Ketepatan dan kecepatan waktu karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Adapun <i>Reward</i> yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Batusangkar yaitu terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial. Dimana penghargaan finansial terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus, sedangkan penghargaan non finansial berbentuk pelatihan dan pengembangan, promosi dan cuti.</p>	<p><i>reward</i> dan kinerja karyawan dan juga menggunakan metode yang sama yaitu metode kualitatif.</p> <p>Perbedaan dengan penelitian yang terdahulu adalah lokasi penelitian yang berbeda dengan peneliti yang sekarang,serta penelitian terdahulu berfokus terhadap ke efektifan <i>reward</i> dalam meningkatkan kinerja, sedangkan peneliti yang sekarang lebih berfokus terhadap dampak <i>reward</i> terhadap peningkatan kinerja karyawan</p>
--	--	---	--

¹⁰ Septi Wahyuni” Efektivitas *Reward* Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Batusangkar”. *skripsi* (2021);1-75.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Dampak

1. Pengertian dampak

Dampak adalah suatu perubahan yang terjadi sebagai akibat dari suatu aktivitas atau tindakan yang dilaksanakan sebelumnya yang merupakan konsekuensi dari dilaksanakannya suatu kebijakan sehingga akan membawa perubahan baik positif maupun negatif. Adapun pengertian dampak menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu, dampak adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif.

Menurut Gorys Kerap dampak adalah pengaruh yang kuat dari seseorang atau kelompok orang dalam menjalankan tugas dan kedudukannya. Pengaruh yang besar dan kuat ini nantinya akan membawa perubahan baik itu positif maupun negatif.¹

2. Macam-macam dampak *reward*

Adapun dampak terbagi menjadi 2 macam yaitu dampak positif dan dampak negatif, adapun yang dimaksud dengan dampak positif dan dampak negatif yaitu:²

¹ Gorys Kerap, *diksi dan gaya bahasa*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,1998). 35

² Uтары Telung, Michael Mantiri, and Josef Kairupan, "Dampak Pemekaran Desa Dalam Menjaga Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Studi Desa Raringis, Raringis Utara, Raringis Selatan, Kecamatan Langowan Barat," *Jurusan Ilmu Pemerintahan* 3, no. 3 (2019): 1–8

a. Dampak positif *reward*

Dampak positif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat yang baik. dampak positif adalah pasti, tegas dan bersifat nyata dan membangun dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Adapun dampak positif dari *reward* tersebut yaitu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yang dimana dengan adanya *reward* membuat mereka merasa diapresiasi, sehingga kinerja mereka meningkat. Selain itu dampak positif lainnya dari *reward* yaitu dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dimana dengan adanya *reward* dapat memuaskan kebutuhan dan persepsi karyawan, sehingga mereka bekerja dengan lebih baik.

b. Dampak negatif

Dampak negatif adalah dampak yang mendatangkan akibat yang kurang baik bahkan cenderung memperburuk keadaan. Dampak negatif adalah tidak pasti, tidak tentu, kurang baik, dan menyimpang dari ukuran umum. Adapun dampak negatif dari *reward* yaitu dapat menimbulkan kecemburuan dan kompetisi antar anggota yang selanjutnya dapat mengganggu harmoni dan kerja sama tim.

B. *Reward*

1. Pengertian *Reward*

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, berprestasi, sumbangsih, dan menyelesaikan tugas sesuai target yang

ditetapkan. *Reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang diberikan. Tujuan dari *reward* adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat budaya kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk tetap berkinerja tinggi selain itu, *reward* juga dapat membantu dalam mempertahankan talenta yang berharga atau kinerja yang sudah ada.³

Penghargaan karyawan atau *Reward* merupakan pengakuan atau penghormatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, kerja keras, prestasi, atau loyalitas mereka terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Penghargaan karyawan dapat berupa berbagai bentuk, seperti penghargaan finansial, sertifikat penghargaan, trofi, atau pengakuan verbal. Setiap organisasi menggunakan *reward* untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.⁴

Menurut Manullang *reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis

³ Kurnia and Gunawan, "Efek Pemberian *Reward* Dan Punishment Terhadap Performance Karyawan."

⁴ Evri Dahwani Sinaga, "Efektivitas Pemberian *Reward* Organisasi Dalam Meningkatkan" 5 (2021): 285–292.

penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang diberikan.⁵

Menurut Handoko juga berpendapat bahwa *reward* merupakan suatu alat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai terlaksana dengan baik.⁶

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan alat atau sarana yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yang dimana pemberian *reward* tersebut dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Tujuan pemberian *reward*

Tujuan pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi. Tujuan utama dari *reward* adalah:⁷

- a. Menarik (Attract) *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota perusahaan atau dengan kata lain yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.

⁵ Manullang, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press). 70

⁶ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: BPF,2014). 66

⁷ M. Ivancevich John, *Perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006).

- b. Mempertahankan (Retain) *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang keluar Memotivasi (Motivate) Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.
- c. Memotivasi (motivate) sistem *reward* juga bertujuan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi atau dengan kata lain *reward* juga bertujuan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi meningkat.

Penghargaan karyawan juga dapat membantu dalam mempertahankan talenta yang berharga dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Penghargaan karyawan biasanya diberikan dalam berbagai konteks, seperti:⁸

- a. Penghargaan Kinerja: Diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil atau prestasi luar biasa dalam pekerjaan mereka. Contohnya termasuk bonus kinerja, penghargaan bulanan, atau promosi.
- b. Penghargaan Jasa Lama: Pengakuan untuk karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dalam jangka waktu tertentu, seperti penghargaan untuk karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun.
- c. Penghargaan Kreativitas: Diberikan kepada karyawan yang memberikan ide-ide kreatif atau solusi inovatif untuk masalah

⁸ Feby Kurnia and Ahmad Gunawan, "Efek Pemberian *Reward* Dan Punishment Terhadap Performance Karyawan" 2, no. 12 (2023): 5538–5545"

perusahaan. Penghargaan Loyalitas: Pengakuan bagi karyawan yang telah tetap setia dan berkomitmen pada perusahaan selama bertahun-tahun.

- d. Penghargaan Tim: Diberikan kepada tim atau kelompok karyawan yang berhasil mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan proyek dengan sukses.
- e. Penghargaan Etika Kerja: Untuk karyawan yang menunjukkan etika kerja yang luar biasa, seperti integritas, tanggung jawab, dan sikap profesional. Penghargaan karyawan yang tepat dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan atau organisasi serta bagi individu karyawan itu sendiri.

3. Macam- macam *Reward*

Adapun *reward* yang diberikan perusahaan atau institusi keuangan kepada karyawannya yaitu berupa *reward financial* dan *reward non financial*. Adapun banyak jenis *reward financial* yang dapat diberikan oleh perusahaan atau institusi keuangan kepada karyawan, menurut John M. Ivancevich bahwa *reward* dibagi dalam dua jenis yaitu :⁹

a. *Reward* Ekstrinsik

Reward Ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya dari pencapaian yang telah dicapai atau penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

⁹ M. Ivancevich John, *Perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006). 228-230

1) Penghargaan *financial* :

a) Gaji dan upah

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b) Tunjangan

Tunjangan merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c) Bonus atau insentif

Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan yang dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi standar yang telah ditentukan.

2) Penghargaan non *financial* :

a) Penghargaan interpersonal

Penghargaan antar pribadi atau bisa juga disebut dengan *reward* interpersonal, yang dimana manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal seperti status dan pengakuan.

b) Promosi

Promosi merupakan penghargaan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

b. *Reward* intrinsik

Reward intrinsik merupakan sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Winda Sri Astuti, yaitu :¹⁰

- a. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.

¹⁰ Astuti winda, Herman Sjahrudin dan Susenohadi, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Vol 1 No 2. (2018)

- b. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
- c. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja karyawan merupakan prestasi nyata yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.¹¹ Selain kinerja adapun yang dimaksud dengan peningkatan kinerja karyawan adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, kuantitas atau produktivitas kerja, serta kualitas dari hasil kerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang

¹¹ Farah Adiba et al., "02.-Farah-Adiba-8-17" 5, no. 2 (2023): 8–14.

sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹² Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau dengan kata lain kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi.¹³

Sedangkan menurut hasibuan juga berpendapat bahwasannya kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan karyawan, pengalaman karyawan, kesungguhan karyawan dan waktu.¹⁴ Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja kerja yang dicapai karyawan yang

¹² Heri Susanto, Pupung Purnamasari, and Azmil Mustaqaroh, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang," *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 02 (2023): 206–214.

¹³ Mangkunegara Prabu Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama,2005).67

¹⁴ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2001).34

dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja atau *Performance* Karyawan

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. beberapa hal terbesar yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya adalah hal-hal di dalam diri mereka, seperti apa yang dirasakan dan ketahui, dan hal-hal di luar diri mereka, seperti atasan mereka dan alat-alat yang mereka gunakan untuk bekerja. adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:¹⁵

a. Faktor Pribadi

Faktor pribadi adalah hal-hal yang datang dari dalam diri sendiri dan membuat mahir dalam pekerjaan. Hal-hal ini dapat berupa apa yang diri sendiri ketahui, apa yang dapat dilakukan, seberapa percaya diri, seberapa besar keinginan untuk melakukannya dengan baik, dan seberapa berdedikasi terhadap pekerjaan.

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang baik membantu anggota timnya untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Mereka melakukan ini dengan memberi mereka dorongan, motivasi, dan bimbingan.

¹⁵ Feby Kurnia and Ahmad Gunawan, "Efek Pemberian *Reward* Dan Punishment Terhadap *Performance* Karyawan" 2, no. 12 (2023): 5538–5545

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sehat berarti setiap orang dapat rukun dan merasa bahagia serta termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Hal ini mencakup cara orang memperlakukan satu sama lain dan betapa nyamannya tampilan dan nuansa tempat mereka bekerja.

d. Faktor latar belakang/situasi

Faktor latar belakang adalah hal-hal yang datang baik dari dalam maupun luar diri seseorang, seperti keluarga dan stres yang dirasakan akibat pekerjaannya.

3. Indikator kinerja

Indikator kinerja atau indikator penilaian kinerja adalah alat atau petunjuk yang digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana seseorang atau sebuah organisasi telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator ini digunakan untuk mengukur kualitas kinerja dan memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, Sulastini, dan Hidayati, indikator kinerja karyawan adalah:¹⁶

a. Kualitas

Kualitas Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang

¹⁶ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Salemba Empat,2006). 378

dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

b. Kuantitas

Kuantitas Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektifitas

Efektifitas yaitu Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

e. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan sifat penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala yang sedang terjadi di lokasi tersebut, yang kemudian dilakukan untuk penyusunan laporan ilmiah. Adapun informasi yang diperoleh dari sasaran penelitian yang selanjutnya disebut responden dan informan melalui instrumen pengumpulan data seperti angket, observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.¹

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dipahami bahwa penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana peneliti melakukan peninjauan langsung ke lokasi penelitian yaitu BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur.

2. Sifat penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian dengan metode deskriptif kualitatif artinya metode yang dilakukan dengan maksud memuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya,

¹ Abdurrahmat, *Fathoni Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, 2nd ed. (Jakarta: Rineka Cipta, 2011). 96

data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak.² Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif ini, peneliti memaparkan dan menggambarkan serta menganalisis secara kritis dan objektif tentang dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur.

B. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini terdiri sebagai berikut:

1. Sumber data primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, atau dengan kata lain data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari wawancara kepada bapak Fahrudin Hasan A.md selaku pimpinan, bapak Okta Arinta selaku *founding officer*, bapak Ahmad Muslih selaku *founding officer*, dan ibu Rina Setianingsih selaku *teller*.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang bukan asli memuat informasi atau data penelitian, atau dengan kata lain data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku

² Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif Dan R&D*, 16th ed. (Bandung:Alfabeta,2012). 9

referensi, jurnal penelitian, internet dan lain – lain. Adapun data sekunder yang peneliti gunakan yaitu diperoleh dari jurnal penelitian, internet, serta *e-book* yang tersedia di internet.³

C. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian lapangan peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi anatar dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan peristiwa yang sedang terjadi. Adapun teknik wawancara yang digunakan peneliti yaitu teknik wawancara tidak terstruktur karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara spesifik, dan hanya memuat poin-poin penting masalah yang ingin digali dari narasumber. Wawancara tidak terstruktur bersifat luwes, susuna pertanyaannya dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaannya dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat melakukan wawancara.⁴ Tujuan dari wawancara ini yaitu untuk menjelaskan mengenai dampak *reward* di

³ Jose Beno, Adhi Pratistha silen, Melda Yanti, "DAMPAK PANDEMI COVID -19 PADA KEGIATAN EKSPOR IMPOR (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG TELUK BAYUR)" *Jurnal Saintek Maritim, Volume 22 Nomor 2, Maret 2022*".

⁴ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 7th ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010). 180-181

BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengambil gambar atau dokumen-dokumen untuk memperoleh data. Dokumen-dokumen yang dimaksud seperti : arsip-arsip dokumen kegiatan, foto-foto dan lain-lain.⁵ Pada penelitian ini dokumentasi yang menjadi sumber datanya adalah yang berkaitan dengan tempat penelitian yakni BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang berisi gambaran tentang sejarah dan struktur organisasi pada BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur.

Adapun yang menjadi dokumentasi dalam penelitian ini adalah foto pada saat melakukan wawancara terhadap bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang dan juga kepada karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur.

D. Teknis analisis data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga dapat menjabarkan mana yang penting dan mana yang dipelajari dan mengambil kesimpulan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat

⁵ Yoki Apriyanti, Evi Lorita, and Yusuarsono Yusuarsono, "Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah," *Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 6, no. 1 (2019).

pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari pola dari permasalahan yang sedang diselidiki, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari berbagai hasil wawancara pada sumber penelitian. memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti. untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dapat pula diartikan sebagai suatu proses pembuatan laporan mengenai hasil dari data dan informasi yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.

Dengan mendisplaykan data, maka akan mempermudah dalam memahami permasalahan atau peristiwa yang sedang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami

tersebut. Pada penelitian ini, peneliti mencoba menyajikan data yang berkaitan dengan hasil wawancara peneliti dengan sumber penelitian atas apa yang dianggap menjadi permasalahan pada penelitian.⁶

3. Penarikan Kesimpulan (*Concluting Drawing*)

Penarikan kesimpulan yaitu melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu selama proses pengumpulan data. Peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul. dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan wawancara, Dan dokumentasi⁷.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 16th ed. (Bandung:Alfabeta,2012). 247-249

⁷ Zhahara Yusra, Ruffan Zulkarnain, and Sofino Sofino, "Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19," *Journal Of Lifelong Learning* 4, no. 1 (2021): 15–22.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung

Timur

1. Sejarah Singkat BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung

Timur

KSPPS BMT Assyafi'iyah didirikan pada tanggal 3 september 1995. Bertempat di pondok pesantren nasional Assyafi'iyah Kotagajah kabupaten lampung tengah. Berawal dari kegiatan jamaah pengajian Assyafi'iyah dan pengajian akbar peresmian pondok pesantren nasional Assyafi'iyah dengan penceramah Bapak KH. Drs Agus Darmawan dari jakarta, menyisakan dana sebesar Rp. 800.000 (delapan ratus ribu rupiah) yang selanjutnya digunakan sebagai modal awal BMT Assyafi'iyah.

Dengan Dana LEPMM itulah BMT Assyafi'iyah mulai memperlihatkan kemajuannya, sehingga pada tanggal 15 Maret 1999 resmi mendapatkan status Badan Hukum Koperasi dengan nomor 28/BH/KDK.7./III/1999 tanggal 15 Maret 1999, sehingga BMT Assyafi'iyah berubah nama menjadi koperasi BMT Asyaafi'iyah dan sesuai keputusan dari kementrian usaha kecil dan menengah nomor 219/PAD/M.KUKM.2/XII/2015 tanggal 16 Desember 2015 KJKS BMT Assyafi'iyah berbuah menjadi KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.

KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional memiliki memiliki 46 kantor cabang dan Baitul Maal terbesar di pulau Sumatera dan Jawa, termasuk di kota Cilegon dan Merak yang merupakan salah satu kawasan industri Cilegon dan berkantor pusat di Lampung yang beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman no. 09 Kotagajah Timur, Kec. Kotagajah, Kab. Lampung Tengah.¹

2. Visi dan misi BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur

a. Visi

Menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syari'ah yang sehat, kuat, bermanfaat, mandiri dan islami

b. Misi

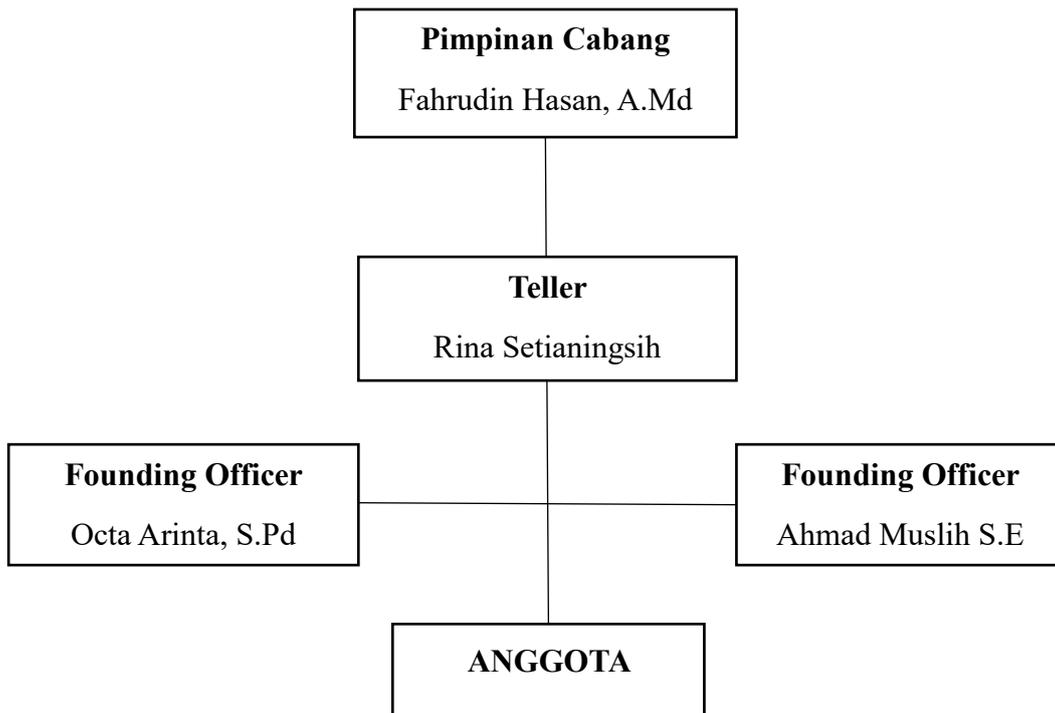
- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan lingkungan kerja
- 2) Meningkatkan sumber pembiayaan dan penyediaan modal dengan prinsip syariah
- 3) Menumbuh kembangkan usaha produktif dibidang perdagangan, pertanian, industri, dan jasa
- 4) Menyelenggarakan pelayanan prima kepada anggota dengan efektif, efesien dan transparan.
- 5) Menjalin kerjasama usaha dengan berbagai pihak.²

¹ Dokumen BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

² Dokumen BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

3. Struktur Organisasi BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
KSPPS BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur



Berikut merupakan tugas pokok dan fungsi dari masing masing bagian di BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur:

a. Pimpinan cabang

Pimpinan cabang bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap keseluruhan kinerja lembaga dalam mengembangkan BMT, serta memberikan pengarahan dan dorongan kepada karyawan demi meningkatkan kualitas dan kinerja lembaga.

b. Teller

Teller bertugas merencanakan dan melaksanakan segala aktivitas transaksi yang bersifat tunai, selain itu teller juga bertugas untuk mengurus dan menyimpan hasil pembayaran dan memasukan kedalam mesin kasir.

c. Fouding officer

Founding officer bertugas pada pencapaian terget pada bidang usaha founding (pendanaan), selain itu founding officer juga bertugas sebagai pengatur penjualan produk atau jasa dari suatu perusahaan yang telah mempunyai target pemasaran.

4. Produk-produk di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

Adapun Produk-produk BMT assyafi'iyah BN KC Pekalongan lampung timur adalah sebgai berikut:

a. Produk simpanan

1) Ceria utama

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

2) Ceria prima

Simpanan menggunakan akad "Wadiah Yad Dhomanah" dengan pembukaan rekening atas nama perorangan, dan setoran awal

minimal Rp. 10.000,- serta saldo simpanan minimal Rp. 10.000,- simpanan mendapatkan bonus yang menarik setiap bulannya.

3) Ceria pintar

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

4) Ceria Qurban

Simpanan untuk persiapan ibadah qurban, menggunakan akad "Wadiah Yad Dhomanah", dengan pembukaan rekening atas nama perorangan, dengan setoran awal minimal Rp. 10.000,- Dan saldo simpanan minimal Rp. 10.000,- simpanan mendapatkan bonus yang menarik.

5) Ceria ketupat

Produk simpanan assyafi'iyah, simpanan umum Syariah yang setoran ada batas waktu tertentu, dengan sistem paket yang berlaku di tahun berjalan menggunakan akad "Wadiah Yad Dhomanah", dan mendapatkan bingkisan lebaran yang menarik.

6) Ceria ihrom

Simpanan persiapan untuk ibadah haji atau umroh, akad simpanan menggunakan akad "Wadiah Yad Dhomana", bonus menarik.

7) Ceria berkah

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

b. Produk pembiayaan

1) Pembiayaan bagi hasil

Merupakan konsep pembiayaan yang adil dan memiliki nuansa kemitraan yang sangat kental, hasil yang diperoleh dibagi berdasarkan perbandingan (nisbah) yang disepakati dan bukan sebagaimana penempatan suku bunga pada bank dan koperasi konvensional.

a) Mudah ceria

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

b) Sama ceria

Merupakan akad kerjasama pembiayaan antara BMT dengan anggota untuk mengelola suatu kegiatan usaha masing-masing

memasukkan penyertaan dana sesuai porsi yang disepakati, sedangkan untuk pengelola kegiatan usaha dipercayakan kepada anggota.

2) Pembiayaan jual beli

Konsep jual beli mengandung beberapa kebaikan antara lain pembiayaan yang diberikan selalu terkait dengan sektor riil, karena yang menjadi dasar adalah barang yang diperjualbelikan. Di samping itu harga yang telah disepakati tidak akan mengalami perubahan sampai dengan berakhirnya akad.

Murabahah ceria

Akad jual beli antara BMT dan anggota atas sesuatu jenis barang tertentu dengan harga yang disepakati bersama, BMT akan menwakalahkan barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada anggota dengan harga setelah ditambah keuntungan yang telah disepakati.

3) Pembiayaan jasa

a) Hawalah ceria

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

b) Ihrom ceria

Pembiayaan untuk persiapan pelaksanaan ibadah haji dan umroh, anggota menggunakan akad ijarah multijasa dengan jangka waktu tertentu.

4) Pembiayaan kebajikan

Al Qardh Ceria

Merupakan pinjaman yang diberikan oleh BMT kepada anggota yang harus dikembalikan pada waktu yang diperjanjikan tanpa disertai imbalan apapun kecuali apabila anggota memberikan infaq. Pinjaman yang diberikan tersebut adalah dalam rangka saling membantu dan bukan merupakan transaksi komersial akan menagih kepada pihak yang berhutang tersebut.³

B. Deskripsi data Hasil Wawancara Dampak Reward Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur.

Pada tahap ini peneliti akan memaparkan bagian terpenting yang menjadi fokus penelitian yaitu dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Pada penelitian deskriptif kualitatif ini peneliti dituntut agar dapat mengidentifikasi, menjelaskan, menggambarkan, atau mendeskripsikan dan menggali data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan yang

³ Dokumen BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

berdasarkan dengan hasil wawancara mendalam secara langsung, serta dokumentasi dilokasi penelitian.

Berdasarkan wawancara mendalam dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN kC Pekalongan Lampung Timur yang dilakukan peneliti oleh informan. Peneliti menanyakan tentang apa tujuan dari sistem pemberian *reward* kepada karyawan? Kemudian beliau menjawab:

“Penerapan sistem pemberian *reward* ini yakni bertujuan untuk Sistem pemberian *reward* ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai target kerja yang sebelumnya telah di tetapkan, karena dengan diadakannya sistem pemberian *reward* ini diharapkan karyawan menjadi termotivasi dan semangat dalam mencapai target atau tugas yang telah diberikan”.⁴

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian *reward* yang di lakukan BMT BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai target yang sebelumnya telah di tetapkan.

Peneliti selanjutnya menanyakan tentang apakah *reward* bertujuan untuk menarik orang yang berkualitas agar menjadi karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur? Kemudian beliau menjawab:

“Penerapan sisitem pemberian ini selain bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sistem pemberian *reward* ini juga bertujuan untuk menarik orang-orang yang berkualitas agar tertarik untuk bekerja atau menjadi salah satu bagian dari BMT ini”.⁵

⁴ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

⁵ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

Berdasarkan dari jawaban bapak Fahrudin Hasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian *reward* juga bertujuan untuk menarik orang-orang yang berkualitas atau SDM yang berkualitas untuk bekerja di BMT tersebut.

Kemudian peneliti lebih lanjut menanyakan mengenai apakah *reward* bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar terus bekerja di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur? Kemudian beliau menjawab:

“Sistem pemberian *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur ini juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang sudah bekerja di BMT agar untuk tetap bekerja di BMT, dengan adanya sistem pemberian *reward* ini diharapkan karyawan merasa lebih dihargai dan merasa puas atas kinerja yang telah diberikan”.⁶

Berdasarkan dari pernyataan bapak Fahrudin Hasan diatas maka disimpulkan bahwa tujuan pemberian *reward* yang diberikan BMT kepada karyawannya bertujuan agar mempertahankan karyawan yang sudah berkerja di BMT agar terus tetap bekerja di BMT tersebut.

Tujuan dari adanya penerapan sistem pemberian *reward* di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur yaitu untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan juga menarik orang-orang yang berkualitas agar tertarik menjadi karyawan atau salah satu bagian dari BMT. Selain itu penerapan sistem pemberian *reward* ini juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan untuk terus bekerja di BMT tersebut, yang dimana

⁶ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

dengan adanya pemberian *reward* ini karyawan merasa lebih dihargai dan merasa puas terhadap kinerja yang telah mereka berikan.

Selanjutnya peneliti lebih lanjut menanyakan mengenai apakah *reward* diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target dan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya? Kepada bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kemudian beliau menjawab:

“Penerapan sistem pemberian *reward* ini diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target yang sebelumnya telah ditetapkan atau kepada karyawan yang mempunyai prestasi contohnya seperti karyawan tersebut dapat melampaui target yang telah ditetapkan maka *reward* tersebut akan diberikan kepada mereka”.⁷

Berdasarkan jawaban dari bapak Fahrudin Hasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur hanya memberikan *reward* kepada karyawan yang telah mencapai target dan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya.

Kemudian peneliti lebih lanjut menanyakan apakah *reward* diberikan kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan? Kepada bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur beliau menjawab:

“Untuk sistem pemberian *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur tidak diberikan kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, *reward* tersebut diberikan hanya kepada karyawan yang dapat mencapai target dan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya”.⁸

⁷ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

⁸ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

Berdasarkan jawaban dari hasil wawancara diatas dengan bapak Fahrudin Hasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* tidak diberikan kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, *reward* hanya diberikan kepada karyawan yang mencapai target dan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya.

Peneliti lanjut menanyakan apakah *reward* diberikan kepada karyawan yang telah menyumbangkan ide-ide kreatif serta solusi inovatif kepada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur? Kepada bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur beliau menjawab:

“Karyawan-karyawan yang menyumbangkan ide-ide kreatif dan solusi inovatif kepada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur tidak mendapatkan *reward*, yang dimana *reward* hanya diberikan kepada karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi dan juga kepada karyawan yang mampu dalam memcapai target yang sebelumnya telah diberikan”.⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak diberikan kepada karyawan yang menyumbangkan ide-ide kreatif dan solusi inovatif, *reward* hanya diberikan kepada karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi dalam pekerjaannya dan mencapai target

Selanjutnya peneliti lebih lanjut menanyakan tentang apa saja *reward financial* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya? Kepada bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan

⁹ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur beliau menjawab:

“Pemberian *reward financial* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawan yaitu berupa insentif. Adapun beberapa insentif yang diberikan BMT kepada karyawannya terdiri dari insentif *maintanance* pembiayaan, insentif ketika terjadinya transaksi atau dana segar berupa deposito yang berasal dari anggota, Insentif *outstanding*, dan Insentif kenaikan dan mempertahankan simpanan”.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward financial* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur yaitu berupa insentif, adapun insentif yang diberikan terdiri atas insentif *maintanance* pembiayaan, insentif ketika terjadinya transaksi atau dana segar berupa deposito yang berasal dari anggota, Insentif *outstanding*, dan Insentif kenaikan dan mempertahankan simpanan.

Kemudian peneliti lebih lanjut menanyakan tentang apa saja *reward non financial* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya? Kepada bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur beliau menjawab:

“Pemberian *reward financial* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawan yaitu berupa promosi jabatan. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi dalam pekerjaannya yang dimana karyawan tersebut akan dipromosikan atau dinaikkan jabatannya atau di naikan ke kantor yang gradenya lebih tinggi dari kantor sebelumnya”.¹¹

¹⁰ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

¹¹ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 6 Mei 2024

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward non financial* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur yaitu berupa promosi jabatan, yang dimana promosi jabatan hanya diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi dalam pekerjaannya.

Peneliti lanjut menanyakan mengenai apakah faktor pribadi mempengaruhi kinerja? Kepada bapak Octa Arinta, bapak Ahmad Muslih selaku *founding officer* dan juga kepada ibu Rina Setiangsih selaku *teller* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur mereka menjawab:

“Faktor pribadi seperti kemahiran dalam menguasai komputer dan juga kemahiran dalam *public speaking* sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dimana hal tersebut dapat membantu dan mempermudah dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan”.¹²

“Faktor pribadi seperti *public speaking* sangat penting dalam menunjang pekerjaan atau tugas yang sebelumnya telah diberikan, apalagi saya sebagai *founding officer* yang dimana *public speaking* sangat diperlukan dalam untuk tugas atau pekerjaan yang saya tanggung, selain itu faktor pribadi seperti keahlian dalam menguasai komputer sangat penting dalam pekerjaan yang telah diberikan, yang dimana dengan keahlian dalam menguasai komputer dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan yang telah diberikan”.¹³

“Faktor pribadi seperti *public speaking* sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang telah diemban yang dimana saya selaku *teller* dimana *public speaking* sangat penting untuk digunakan dalam melayani anggota BMT dalam melakukan kegiatan transaksi dan kegiatan lainnya. Dengan *public speaking* yang bagus maka anggota akan nyaman dalam melakukan transaksi dan kegiatan lainnya. Faktor seperti dalam menguasai komputer juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dimana dengan keahlian dalam menguasai

¹² Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku *founding officer* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024

¹³ Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku *founding officer* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024

komputer dalam mempermudah membuat pekerjaan jauh lebih efisien.

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor pribadi seperti public speaking dan juga keahlian dalam menguasai komputer sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang sudah ada karena dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan yang ada.

Kemudian peneliti lebih lanjut menanyakan tentang apakah faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan? Kepada bapak Octa Arinta, Ahmad Muslih selaku *founding officer* dan juga ibu Rina Setianingsih selaku *teller* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur mereka menjawab:

“Faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja yang telah ada seperti, jika pemimpin tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pemimpin tersebut tidak dapat memotivasi karyawan-karyawannya maka kinerja yang akan dihasilkan tidak akan meningkat yang dikarenakan karyawan tidak mendapatkan mendapatkan motivasi yang membuat dirinya semangat dalam bekerja”.¹⁴

“ Faktor gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja yang ada karena dengan kepemimpinan yang benar dan dapat memotivasi karyawan maka kinerja yang akan dihasilkan akan meningkat, jika pemimpin tersebut tidak dapat memotivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan tidak akan meningkat”.¹⁵

“ faktor seperti gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seperti pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya maka kinerja yang akan dihasilkan akan meningkatkan dikarenakan motivasi yang didapat pimpinan tersebut”.¹⁶

¹⁴ Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku *founding officer* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024

¹⁵ Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku *founding officer* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024

¹⁶ Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku *teller* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024

Dari hasil wawancara diatas dengan bapak Octa Arinta, bapak Ahmad Muslih dan ibu Rina Setianingsih maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan, yang dimana jika pemimpin tersebut dapat memotivasi karyawannya maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat begitu juga sebaliknya jika pemimpin tersebut tidak dapat memotivasi karyawannya maka kinerja karyawan yang dihasilkan tidak akan meningkat.

Kemudian peneliti lebih lanjut menanyakan apakah faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan? Kepada bapak Ahmad Muslih, bapak Octa Arinta *founding officer* dan ibu Rina Setianingsih selaku *teller* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur mereka menjawab:

“Fakor seperti lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja nyaman, karyawan saling mendukung satu sama lain maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat, jika sebaliknya maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan tidak akan bisa meningkatkan yang dimana hal tersebut dikarenakan karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan tidak adanya dukungan satu sama lain antar karyawan”.¹⁷

“Faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja yang ada yang dimana jika lingkungan kinerja yang ada karyawan satu dengan karyawan yang lain tidak saling dukung, dan lingkungan kerja yang ada tidak nyaman maka kinerja yang dihasilkan akan cenderung tidak meningkat karena adanya rasa tidak nyaman dan tidak adanya dukungan dari karyawan lain”.¹⁸

“Faktor gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memotivasi karyawan maka kinerja yang akan dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diberikan atau ditunjukkan

¹⁷ Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku *founding officer* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

¹⁸ Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku *founding officer* BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

buruk dan tidak dapat memotivasi karyawan maka kinerja yang dihasilkan tidak akan meningkat”.¹⁹

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepada bapak Octa Arinta, bapak Ahmad Muslih, dan ibu Rina Setianingsih maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja yang ada yang dimana jika gaya kepemimpinan tersebut dapat memotivasi karyawan maka kinerja yang akan dihasilkan meningkat begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya peneliti lebih lanjut menanyakan apakah faktor latar belakang/situasi mempengaruhi kinerja karyawan? Kepada ibu Rina Setianingsih selaku *teller*, bapak Octa Arinta dan bapak Ahmad Muslih di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur mereka menjawab:

“Fakto latar belakang atau situasi yang dimana faktor latar belakang atau situasi ini seperti tingkat stress yang diakibatkan oleh pekerjaan dan juga seperti permasalahan yang sedang terjadi didalam keluarga yang dimana hal tersebut biasanya dapat mengganggu fokus dari karyawan tersebut yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan”.²⁰

“Faktor latar belakang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang ada seperti tingkat stres yang diakibatkan karena tugas yang diemban dan juga seperti permasalahan didalam keluarga yang sedang terjadi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan”.²¹

“Faktor latar belakang seperti tingkat stres yang dihasilkan dari tugas yang diemban dan juga dari permasalahan keluarga yang terjadi bisa

¹⁹ Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku teller BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

²⁰ Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku teller BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

²¹ Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

mempengaruhi kinerja yang ada, yang dimana faktor tersebut dapat mengganggu fokus karyawan dalam menyelesaikan tugasnya”.²²

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor latar belakang/situasi dapat mempengaruhi kinerja yang sudah ada seperti tingkat stres yang dihasilkan akan membuat karyawan menjadi tidak fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara diatas kepada pimpinan dan karyawan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur maka sedikit dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan BMT bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan juga menarik orang-orang yang berkualitas agar tertarik menjadi karyawan atau salah satu bagian dari BMT. Selain itu penerapan sistem pemberian *reward* ini juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan untuk terus bekerja di BMT tersebut.

Adapun *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur diberikan kepada karyawan yang mencapai target dan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya dan tidak diberikan kepada karyawan mempunyai loyalitas tinggi serta tidak diberikan kepada karyawan yang menyumbangkan ide-ide kreatif serta solusi inovatif kepada BMT. Selain itu adapun bentuk *reward financial* yang diberikan BMT kepada karyawannya yaitu berupa insentif dan *reward non financial* berupa promosi jabatan.

²² Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

Selain itu adapun hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa faktor seperti faktor pribadi, faktor gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja serta faktor latar belakang/situasi yang dimana faktor-faktor tersebut juga mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

C. Dampak *reward* dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

1. Bentuk *Reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Sebuah perusahaan tentunya sangat menginginkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan memiliki motivasi bekerja secara terus-menerus sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan sangat penting bagi karyawan agar karyawan semakin percaya diri serta termotivasi untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.

Adapun cara yang dilakukan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target pekerjaannya. Peran dari pemberian *reward* ini terbukti secara empiris dapat memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan bisa tercapai. Adapun macam-macam *Reward* yang di berikan BMT

Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur yaitu berupa *reward financial* dan *reward non financial*.

Menurut penjelasan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur mengatakan bahwa “Sistem pemberian *reward* ini merupakan Cara yang dilakukan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem pemberian *reward* ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai target kerja yang sebelumnya telah di tetapkan, selain itu sistem pemberian *reward* ini diberikan kepada karyawan yang dapat mempertahankan kinerjanya dan karyawan yang telah melebihi target kerja yang sebelumnya telah ditetapkan.

Selain untuk memotivasi, pemberian *reward* ini juga bertujuan untuk mempertahankan agar karyawan tersebut tetap bekerja di BMT dan juga bertujuan untuk menarik orang-orang yang berkualitas agar tertarik untuk bekerja atau menjadi bagian dari karyawan di BMT. selain itu bapak fahrudin hasan menjelaskan bahwa adapun faktor yang mempengaruhi pemberian *reward* yaitu kontribusi karyawan yang dimana jika kontribusi karyawan tinggi dalam suatu pekerjaan maka *reward* yang diberikan tinggi juga begitu juga sebaliknya” selain itu adapun faktor konsistensi internal yang dimana *reward* tersebut diberikan berdasarkan jenis pekerjaan diemban.²³

²³ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024

Adapun *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur yaitu berupa *reward financial* dan *reward non financial*, *Reward financial* adalah reward yang diberikan dalam bentuk uang bukan barang sedangkan *reward non financial* adalah *reward* yang diberikan bukan dalam bentuk uang atau barang.

Bapak Octa Arinta selaku Founding Officer di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, menambahkan bahwasannya “*Reward* yang di berikan BMT kepada karyawannya yaitu berupa insentif, adapun beberapa insentif yang diberikan seperti insentif ketika karyawan mendapatkan dana segar dari anggota, yang dimana insentif ini didapatkan setiap kali adanya dana segar yang masuk berupa deposito dari anggota.

Selanjutnya insentif *maintanance* pembiayaan yaitu diberikan kepada karyawan yang dimana karyawan dapat mempertahankan tingkat NPF (*Non Performing Financing*) agar tetap sehat atau mempertahankan kolektibilitas agar tetap lancar”.²⁴ Adapun yang dimaksud dengan insentif *maintanance* pembiayaan yaitu ketika karyawan dapat menjaga kolektibilitas kewajiban anggota agar tetap lancar dalam memenuhi kewajibannya sehingga tidak adanya kewajiban yang macet yang menyebabkan tingkat NPF menjadi meningkat.

Selain itu bapak Ahmad Muslih selaku Founding Officer di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, menambahkan mengenai *reward* yang di berikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan

²⁴ Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024

Lampung Timur kepada karyawannya, “*reward* yang di berikan BMT kepada karyawannya yaitu berupa insentif yang dimana insentif ini diberikan ketika karyawan dapat meningkatkan jumlah simpanan dana yang terdapat di BMT dan juga mempertahankan dana yang terdapat di BMT, *reward* tersebut biasa disebut dengan *reward* insentif kenaikan dan mempertahankan simpanan.

Mempertahankan simpanan dalam hal ini seperti ketika karyawan dapat mempertahankan jumlah dana simpanan di saat momen tertentu seperti di momen lebaran yang dimana di momen tersebut banyak anggota yang menarik dana simpanan yang ada di BMT.

Selain *reward* insentif kenaikan dan mempertahankan simpanan, *reward* juga diberikan ketika target *outstanding* pembiayaan yang diberikan kepada karyawan meningkat, yang dimana terget kerja yang diberikan semakin meningkat atau dengan kata lain tugas atau target kerja yang diberikan kepada karyawan dalam mengajak anggota untuk melakukan pembiayaan di BMT meningkat dan karyawan tersebut dapat mencapai terget kerja yang telah di tetapkan tersebut”.²⁵

Ibu Rina Setianingsih selaku Teller di BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, juga menambahkan “Selain *reward* Insentif yang di berikan BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur *Reward* juga diberika dalam bentuk kompensasi seperti asuransi kesehatan, Promosi jabatan dan juga rihlah atau jalan-jalan yang diberikan

²⁵ Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku founding officer BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

kepada karyawan disetiap tahunnya”.²⁶ Adapun *reward* promosi jabatan yang dimaksud yaitu diberikan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya yang dimana karyawan tersebut akan dipromosikan atau dinaikan jabatannya.

Adapun contoh dari *reward* promosi jabatan yaitu seperti seorang marketing berprestasi dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan dinaikkan jabatannya ke kantor yang gradenya lebih tinggi dengan jabatan yang lebih tinggi , tentunya diikuti dengan beban kerja yang lebih tinggi serta *reward* yang didapatkan akan jauh lebih tinggi, ataupun karyawan tersebut di naikkan di kantor yang gradenya lebih tinggi dengan jabatan yang sama namun dengan tugas dan *reward* yang didapatkan jauh lebih banyak.

Dari hasil wawancara kepada pimpinan serta karyawan di BMT Assyafi'iyah terdapat 2 macam *Reward* yang diberikan BMT kepada Karyawannya yaitu berupa *reward financial* dan *reward non financial*.

Adapun *reward financial* yang diberikan BMT kepada karyawannya yaitu:

a. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Adapun insentif yang diberikan BMT kepada karyawannya yaitu :

²⁶ Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku teller BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

- a) Insentif *maintanance* pembiayaan, insentif yang diberikan ketika karyawan dapat mempertahankan kolektibilitas agar selalu tetap lancar atau mempertahankan NPF (*Non Performing Financing*) agar tetap sehat.
- b) Insentif yang diberikan ketika terjadi transaksi atau adanya dana segar berupa deposito yang berasal dari anggota.
- c) Insentif *outstanding* pembiayaan ketika target *outstanding* pembiayaan yang diberikan kepada karyawan meningkat, yang dimana terget kerja yang diberikan semakin meningkat atau dengan kata lain tugas atau target kerja yang diberikan kepada karyawan dalam mengajak anggota untuk melakukan pembiayaan di BMT meningkat dan karyawan tersebut dapat mencapai terget kerja yang telah di tetapkan tersebut.
- d) Insentif kenaikan dan mempertahankan simpanan, insentif yang diberikan ketika karyawan dapat menaikkan atau menambah jumlah dana simpanan yang terdapat di BMT serta dapat mempertahankan dana tersebut agar tidak berkurang.

Adapun *Reward non financial* yang diberikan BMT kepada karyawannya yaitu Promosi jabatan, promosi jabatan Merupakan bentuk penghargaan berupa kanaikan posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini BMT Assyafi'iyah memberikan promosi jabatan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi dalam

pekerjaannya yang dimana karyawan tersebut akan dipromosikan atau dinaikkan jabatannya.

Adapun contoh dari *reward* promosi jabatan yaitu seperti seorang marketing berprestasi dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan dinaikkan jabatannya ke kantor yang gradenya lebih tinggi dengan jabatan yang lebih tinggi, tentunya diikuti dengan beban kerja yang lebih tinggi serta *reward* yang didapatkan akan jauh lebih tinggi.

2. Analisis Dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada kecanggihan teknologi yang dimiliki, banyaknya dana operasi yang dimiliki, sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan ingin mengupayakan karyawan yang berkualitas tentu mereka juga akan menunjukkan kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Mengingat pentingnya karyawan bagi keberlangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan memiliki program-program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas serta kinerja karyawannya. Perusahaan pada umumnya menerapkan banyak program untuk karyawannya, namun tidak semua program yang diyakini mampu

meningkatkan kualitas serta kinerja dari para karyawan tersebut. Meskipun perusahaan sudah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, maupun *jobdesk* yang jelas, tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya.

Hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan motivasi karyawan itu sendiri. Salah satu cara dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan melakukan pemberian *reward* kepada karyawan. *Reward* merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Sistem pemberian *reward* merupakan salah satu cara yang penting untuk dilakukan karena dapat mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target untuk bekerja seperti yang dijelaskan bapak Fahrudin Hasan pada wawancara: “ adanya *reward* akan menimbulkan gairah dan semangat bagi karyawan untuk bekerja, sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan serta menunjukkan kinerja terbaiknya saat bekerja, baik dari segi kualitas pekerjaan yang dikerjakan, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas serta tingkat kehadiran karyawan yang meningkat. Hal

tersebut akan sangat baik berdampaknya bagi BMT, karena karyawan yang produktif akan membantu BMT dalam mencapai tujuannya”.²⁷

Adapun yang dimaksud dengan dampak yang dihasilkan dari sistem pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

pada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung timur bapak Fahrudin Hasan menjelaskan bahwa dengan adanya sistem pemberian *reward* ini kualitas karyawan menjadi lebih meningkat, seperti karyawan lebih semangat dalam mencapai targetnya dan hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan sesuai atau jauh lebih sempurna seperti yang diharapkan oleh lembaga atau BMT.

- 2) Kuantitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan. Pada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung timur bapak Fahrudin Hasan menjelaskan setelah dengan adanya sistem pemberian *reward* ini karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja. Contohnya

²⁷ Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024

seperti adanya kenaikan outstanding pembiayaan yang dimana sebelum adanya *reward* tersebut karyawan hanya mampu merealisasikan pembiayaan sebesar 200 juta namun setelah adanya *reward* yang diberikan BMT, karyawan tersebut mampu merealisasikan pembiayaan sampai sebesar 300 juta.

Selain itu dengan adanya *reward* ini juga yang dimana sebelumnya karyawan tersebut hanya dapat mensurvei dan memproses 50 berkas dalam sebulan, karena ingin mengejar dan mendapatkan *reward* karyawan tersebut dapat mensurvei dan memproses sampai 80 berkas dalam sebulan.

- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan awal waktu sampai waktu yang telah ditetapkan, yang dimana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Pada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung timur mengenai perihal tersebut sesuai dengan pernyataan dari bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang dengan adanya pemberian *reward* waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya lebih tepat waktu, Karena sebelum adanya *reward maintenance* pembiayaan karyawan selalu menumpuk pekerjaannya di akhir bulan namun setelah dengan adanya *reward maintenance* pembiayaan ini pekerjaan karyawan pada akhir bulan sudah terselesaikan.

Contohnya seperti dahulu sebelum adanya *reward maintaincae* pembiayaan banyak terjadinya anggota yang telat membayar kewajibannya kepada BMT, namun setelah adanya *reward maintainance* pembiayaan banyak anggota yang sebelumnya membayar kewajibannya pada tanggal 29 dan 30 atau pada akhir bulan, sekarang sudah banyak anggota yang membayar kewajibannya sesuai tanggal yang sebelumnya telah ditetapkan.

Hal tersebut terjadi karena, sebelum tanggal yang telah ditetapkan BMT kepada anggota atau pada pertengahan bulan, karyawan selalu bersilaturahmi dan mengingatkan kepada anggota untuk membayar kewajibannya kepada BMT.

- 4) Efektifitas, yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan kerugian. Pada BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung timur setelah adanya pemberian *reward* ini kinerja karyawan menjadi lebih efektif.

Sesuai dengan penjelasan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang menjelaskan dengan adanya sistem pemberian *reward* ini berdampak terhadap kinerja karyawan yang menjadi lebih efektif seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih cepat, lebih tepat waktu dan juga sesuai dengan apa yang diharapkan oleh BMT. Selanjutnya dengan begitu karyawan dapat mengerjakan

aktivitas lain atau tugas lain yang diberikan BMT kepada karyawan tersebut.

- 5) Tingkat kehadiran karyawan, pada BMT BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung timur tingkat kehadiran karyawan menjadi lebih meningkat dikarenakan untuk mendapatkan *reward* tersebut diperlukan waktu yang lebih banyak serta mobilitas yang tinggi dalam mendapatkannya.

Adapun yang dimaksud dengan mobilitas yang tinggi contohnya seperti sebelum adanya *reward* karyawan biasanya melakukan izin kerja, yang dimana hal ini terjadi karena kurangnya semangat karyawan dalam bekerja serta kurangnya semangat karyawan dalam menyelesaikan dan mencapai target yang telah ditetapkan, namun setelah adanya *reward* karyawan menjadi lebih semangat bekerja serta tingkat mobilitas karyawan menjadi lebih meningkat yang ditandai dengan tingkat kehadiran menjadi meningkat.

Selain itu bapak Octa Arinta selaku *founding officer* menambahkan bahwa “dengan adanya sistem pemberian *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Kepada karyawannya membuat dirinya menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan lebih tepat waktu, hal tersebut dikarenakan jika dapat menyelesaikan tugas-tugas

yang telah diberikan BMT dengan tepat waktu maka akan mendapatkan sebuah *reward* berupa insentif dari BMT”²⁸.

Bapak Ahmad Muslih selaku *founding officer* juga menambahkan bahwa “ sistem pemberian *reward* yang diterapkan BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur untuk karyawannya membuat dirinya menjadi lebih semangat serta membuat dirinya termotivasi dalam bekerja yang dimana sebelumnya dirinya hanya dapat mengerjakan serta memproses 50 berkas, dengan adanya sistem pemberian *reward* ini dirinya mampu untuk mengerjakan dan memproses lebih dari 50 berkas, hal tersebut dirinya lakukan karena termotivasi untuk mendapatkan *reward* tersebut.”²⁹

Ibu Rina Setiaingsih selaku *teller* juga mengatakan bahwa “ sistem pemberian *reward* yang berlaku di BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur membuat dirinya menjadi semangat dalam meningkatkan serta mempertankan kinerja yang sudah ada terlebih lagi dirinya merupakan seorang *teller* yang harus terus mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan yang baik terhadap anggota BMT”.³⁰

Selain *reward* adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor pribadi, gaya kepemimpinan, faktor

²⁸ Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku founding officer BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024

²⁹ Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku founding officer BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024

³⁰ Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku teller BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

lingkungan kerja, dan faktor latar belakang/situasi. Sesuai dengan penjelasan tersebut bapak Octa Arinta mengatakan bahwa “faktor pribadi seperti kemahiran dalam menguasai komputer dan juga kemahiran dalam *public speaking* sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dimana hal tersebut dapat membantu dan mempermudah dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan.

Selain itu faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja yang telah ada seperti, jika pemimpin tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan meningkat”.³¹

Bapak Ahmad Muslih menambahkan bahwa “selain kedua faktor tersebut, faktor lain seperti lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja nyaman, karyawan saling mendukung satu sama lain maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat, jika sebaliknya maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan tidak akan bisa meningkatkan”.³²

Selain itu ibu Rina Setianingsih menambahkan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor latar belakang atau situasi yang dimana faktor latar belakang atau situasi ini seperti tingkat stress yang diakibatkan oleh pekerjaan dan juga seperti

³¹ Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024

³² Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024

permasalahan yang sedang terjadi didalam keluarga yang dimana hal tersebut biasanya dapat mengganggu fokus dari karyawan tersebut”.³³

³³ Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku teller BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penerapan sistem pemberian *reward* di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung timur sudah teruji dan berdampak sangat baik terhadap tingkat kinerja karyawan, yang dimana setelah adanya sistem pemberian *reward* ini tingkat kinerja karyawan menjadi lebih meningkat yang ditandai dengan meningkatnya jumlah anggota di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur dari tahun ke tahun, baik dari anggota yang melakukan pembiayaan dan juga dari anggota yang melakukan simpanan.

Adapun jenis *reward* yang diberikan BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya yaitu *reward financial* yang terdiri dari insentif seperti insentif *maintanance* pembiayaan, insentif ketika terjadinya transaksi atau dana segar berupa deposito yang berasal dari anggota, Insentif *outstanding*, dan Insentif kenaikan dan mempertahankan simpanan dan juga *reward non financial* yang terdiri dari promosi jabatan.

BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur sudah efektif dalam menerapkan sistem pemberian *reward* kepada karyawannya dikarenakan setelah adanya pemberian *reward* tersebut adanya peningkatan kinerja karyawannya yang dilihat dari indikator kinerja karyawan seperti meningkatnya kualitas dan Kuantitas kerja karyawan meningkat, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih meningkat, keefektifan

karyawan dalam mengerjakan tugas meningkat serta tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja jauh lebih meningkat.

Dengan adanya sistem pemberian *reward* ini membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Selain *reward* adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu seperti faktor pribadi, faktor gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, dan juga faktor latar belakang atau situasi.

B. Saran

1. Bagi BMT Assyfi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, diharapkan untuk terus dapat menerapkan sistem pemberian *reward* ini dan juga diharapkan untuk terus dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan *reward* yang lebih beragam kepada karyawan yang memiliki prestasi, karyawan yang dapat melampaui target, serta memberikan *reward* kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan dan kepada karyawan yang telah menyumbangkan ide-ide kreatif dan solusi inovatif kepada BMT.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar menggali lebih dalam mengenai dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, Farah, Diana Rosita, Program Studi, Ilmu ekonomi dan bisnis, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi “02.-Farah-Adiba-8-17” 5, no. 2 (2023):
- Aisyar Mata, Muhammad, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, Chalid Imran Musa, and Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo. “Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Erafone Artha Retailindo Makassar.” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 3 (2023):
- Al-Muhtadi, Dzulfikar, and Sumiati. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Di PT. Indonesia Tri Sembilan. 2, no. 3 (2023): 1–21. <https://doi.org/10.55606/juprit.v2i2.1977>.
- Apriyanti, Yoki, Evi Lorita, and Yusuarsono Yusuarsono. “Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. 6, no. 1 (2019).
- Astuti winda, Herman Sjahrudin dan Susenohadi, “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan,” *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Vol 1 No 2. (2018)
- Candra, Rio Yulio. *Analisis Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ardash Sumbar Indonesia (Studi Kasus Cabang Seberang Padang, Kecamatan Padang Selatan)*. Tesis, 2022.
- Dokumen BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur
- Dokumen BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur
- Dokumen BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur
- Gorys Kerap, *diksi dan gaya bahasa*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama,1998).
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2001)
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: BPFE,2014).
- Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku founding officer BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku founding officer BMT Assyafi’iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024

- Hasil wawancara dengan bapak Ahmad Muslih selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan bapak Fahrudin Hasan selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 6 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan bapak Octa Arinta selaku founding officer BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur , Tanggal 8 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku teller BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024
- Hasil wawancara dengan ibu Rina Setianingsih selaku teller BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur, Tanggal 8 Mei 2024
- Hidayat, Taufiq. "Peranan *Reward* Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia" 5, no. 1 (2023):
- Khairunikmah, Anisa. "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian *Reward* Di SD Muhammadiyah 1 Metro Pusat Tahun Pelajaran 2017/2018" (2018).
- Kurnia, Feby, and Ahmad Gunawan. "Efek Pemberian *Reward* Dan Punishment Terhadap Performance Karyawan" 2, no. 12 (2023): 5538–5545.
- M. Ivancevich John, *Perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006)
- Mangkunegara Prabu Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005)
- Manullang, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press).
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- Mesra, Tien Danarti. "Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies ANALISIS PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

PERDAGANGAN Tien Danarti Mesra * Abstrak.” *Journal of Trade Development and Studies* 4, no. 2 (2020):

Nurjihad, Bafagehi, M.Sendow Greis, and Mourah Karuntu Merlyn. “Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Bkpsdm Di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara).” *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11, no. 3 (2023):

Pagan, Yohana Octaviana Oncu Lid, Wilhelmina Mitan, and Yoseph Darius Purnama Rangga. “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube Huter. no. 1 (2023): 205–223. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jumia/article/view/1146>.

Pramesti, Rizki Ayu, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading.” *Jurnal Ekonomi Bisnis* 9, no. 1 (2019).

Prawiyogi, Anggy Giri, Tia Latifatu Sadiah, Andri Purwanugraha, and Popy Nur Elisa. “Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 5, no. 1 (2021).

Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf).

Sinaga, Evri Dahwani. “Efektivitas Pemberian Reward Organisasi Dalam Meningkatkan” 5 (2021).

Susanto, Heri, Pupung Purnamasari, and Azmil Mustaqaroh. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang.” *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 02 (2023).

Telung, Uтары, Michael Mantiri, and Josef Kairupan. “Dampak Pemekaran Desa Dalam Menjaga Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat (Studi Desa Raringis, Raringis Utara, Raringis Selatan, Kecamatan Langowan Barat. No. 3 (2019):

Wahyuddin, Aditya, and Hammam Zaki. “Pengaruh Pelatihan , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan.” *jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 2, no. 1 (2023).

Wijaya, Ludfi Ferry. “Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 1, no. 2 (2021).

Yusra, Zhahara, Ruffran Zulkarnain, and Sofino Sofino. “Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19.” *Journal Of Lifelong Learning* 4, no. 1 (2021):

LAMPIRAN



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id, e-mail: iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-3277/In.28.3/D.1/TL.00/11/2023
Lampiran : -
Perihal : **PEMBIMBING SKRIPSI**

Metro, 09 November 2023

Kepada Yth,
Hermanita (Dosen Pembimbing Skripsi)
Di-
Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan studinya, maka kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa dibawah ini:

Nama : Irfan Rahmat
NPM : 2003021027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Dampak Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BMT Assafiyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dosen Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai dengan penulisan skripsi, dengan tugas untuk mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi skripsi Bab I s.d Bab IV
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK Pembimbing Skripsi ditetapkan oleh Fakultas
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah/skripsi yang ditetapkan oleh IAIN Metro
4. Banyaknya halaman skripsi antara 60 s.d 120 halaman dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pendahuluan \pm 1/6 bagian
 - b. Isi \pm 2/3 bagian
 - c. Penutup \pm 1/6 bagian

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan FEBI

Putri Swastika

OUTLINE

DAMPAK *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN NOTA DINAS

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. Dampak
 1. Pengertian dampak
 2. Macam-macam dampak
- B. *Reward*
 1. Pengertian *reward*
 2. Tujuan pemberian *reward*
 3. Macam-macam *reward*
 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi *reward*

- C. Kinerja
 - 1. Pengertian kinerja
 - 2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja atau performance karyawan
 - 3. Indikator kinerja

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan sifat penelitian
- B. Sumber data
- C. Teknik pengumpulan data
- D. Teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran umum BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur
 - 1. Sejarah singkat
 - 2. Visi dan misi
 - 3. Struktur organisasi
 - 4. Produk-produk di BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur
- B. Deskripsi Data Hasil Wawancara Reward Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC Pekalongan Lampung Timur
- C. Dampak *reward* dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur
 - 1. Bentuk *reward* yang diberikan untuk karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur
 - 2. Analisis dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah BN KC. Pekalongan Lampung Timur

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

Mengetahui
Pembimbing,

Hermanita, S.E., MM
NIP. 197302201999030001

Metro, 23 April 2024
Mahasiswa Ybs

Irfan Rahmat
NPM. 2003021027

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

DAMPAK *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR

Wawancara (interview)

1. Wawancara dengan kepala cabang Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur

- a. Bagaimana sejarah berdirinya Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- b. Apa saja yang menjadi visi dan misi Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- c. Apa saja produk-produk yang terdapat di Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- d. Bagaimana struktur organisasi yang ada di Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- e. Apa tujuan dari sistem pemberian *reward* kepada karyawan?
- f. Apakah *reward* bertujuan untuk menarik orang yang berkualitas agar menjadi karyawan di Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- g. Apakah *reward* bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar terus bekerja di Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- h. Apakah *reward* di berikan kepada karyawan yang mencapai telah mencapai target kerja dan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya?
- i. Apakah *reward* diberikan kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan?
- j. Apakah *reward* diberikan kepada karyawan yang telah menyumbangkan ide- ide kreatif serta solusi inovatif kepada Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- k. Apa saja *reward financial* yang diberikan Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya?
- l. Apa saja *reward non financial* yang diberikan Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya?
- m. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *reward*?

- n. Bagaimana dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan?
- o. Apakah dengan adanya *reward* kualitas pekerjaan karyawan yang dikerjakan menjadi meningkat?
- p. Apakah dengan adanya *reward* kuantitas pekerjaan yang dapat di kerjakan mejadi meningkat?
- q. Apakah dengan adanya *reward* aktivitas dalam menyelesaikan perkerjaan menjadi tepat waktu
- r. Apakah dengan adanya *reward* kinerja karyawan menjadi lebih efektif ?
- s. Apakah dengan adanya *reward* tingkat kehadiran karyawan di perusahaan menjadi meningkat?

2. Wawancara dengan karyawan Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur

- a. Sudah berapa lama bapak/ibu bekerja di Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- b. Sudah berapa kali bapak/ibu mendapatkan *reward* di Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur?
- c. Apakah *reward* di berikan kepada karyawan yang mencapai telah mencapai target kerja dan mempunyai prestasi dalam pekerjaannya?
- d. Apakah *reward* diberikan kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan?
- e. Apakah *reward* diberikan kepada karyawan yang telah menyumbangkan ide- ide kreatif serta solusi inovatif kepada perusahaan?
- f. Apa saja *reward financial* yang diberikan Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya?
- g. Apa saja *reward non financial* yang diberikan Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kantor Cabang Pekalongan Lampung Timur kepada karyawannya?
- h. Bagaimana dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan?
- i. Apakah faktor pribadi mempengaruhi kinerja karyawan?
- j. Apakah faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan?
- k. Apakah faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
- l. Apakah faktor latar belakang/situasi mempengaruhi kinerja karyawan?

Dosen pembimbing,



Hermanita, S.E., MM
NIP. 197302201999030001

Metro, 23 April 2024
Mahasiswa Ybs



Irfan Rahmat
NPM. 2003021027



**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.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-3874/In.28/J/TL.01/12/2023
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
FAHRUDIN HASAN A. Md BMT
ASSYAFIYAH BN KC PEKALONGAN
LAMPUNG TIMUR
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama : **IRFAN RAHMAT**
NPM : 2003021027
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI BMT ASSAFIYAH BN KC PEKALONGAN
LAMPUNG TIMUR

untuk melakukan prasurvey di BMT ASSYAFIYAH BN KC PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 15 Desember 2023
Ketua Jurusan,



Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007



BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL

KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARI'AH

SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN

BADAN HUKUM :
No 28 BH/KDK 7 2/III/1999

Nomor : 014/033/BMT-ASSY/XII/2023

Pekalongan, 22 Desember 2023

Lampiran :-

KANTOR PUSAT : Perihal : *Permohonan Izin Prasurey*

Jl Jend Sudirman No 09
Kotagajah Timur
Kec Kotagajah
Lampung Tengah
Telp (0725) 5100 189
Fax 0725 5100 199

Kepada Yth.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Sehubungan dengan Permohonan penelitian yang diajukan kepada kami oleh

KANTOR CABANG : Mahasiswa atas nama

KOTAGAJAH
GAYA BARU
BANDAR SURABAYA
KALIREJO
PURBOLINGGO
UNIT 2
JEPARA
PENAWARTAMA
SUKOHARJO
SENDANG AGUNG
SIMPANG PEMATANG
MULYO ASRI
GADING REJO
RAMAN UTARA
JEMBAT BATU
ADILUWIH
PONCOWARNO
SIMPANG RANDU
TRIDATU
SIMPANG SRIBAWONO
DAYA MURNI
SUMBER AGUNG
SUKA JAYA
PUGUNG RAHARJO
RUMBIA
TANJUNG JAYA
METRO
PRINGSWU
PENAWARAJI
BANYUMAS
TANJUNG RAYA
PEKALONGAN
SEKAMPUNG
TUGU MULYO
MFRAK
MUARA INTAN
GISTING
TANJUNG BINTANG
KARANG ANYAR
PULUNG KENCANA
NYUKANG HARJO

Nama : IRFAN RAHMAT

Npm : 2003021027

Semester : 7 (Tujuh)

Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Judul : DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI BMT ASSYAFIYAH BN KC PEKALONGAN
LAMPUNG TIMUR

Dengan ini kami memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan kegiatan penelitian dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan kegiatan tersebut.

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

Pimpinan BMT Assyafi'iyah Pekalongan

2


FAHRUDIN HASAN





**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.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1227/In.28/D.1/TL.00/04/2024
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan Cabang BMT Assyafiiyah
Pekalongan Lampung Timur
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1228/In.28/D.1/TL.01/04/2024, tanggal 30 April 2024 atas nama saudara:

Nama : **IRFAN RAHMAT**
NPM : 2003021027
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Pimpinan Cabang BMT Assyafiiyah Pekalongan Lampung Timur bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT Assyafiiyah Pekalongan Lampung Timur, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFIYAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 30 April 2024
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001



BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL

KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARI'AH

SURAT PERSETUJUAN RESEARCH

BADAN HUKUM :
No 28 BH/KDK/7-2-III/1999

Nomor : 021/033/BMT-ASSY/PKL/V/2024

Pekalongan, 17 MEI 2024

Lampiran :-

KANTOR PUSAT : Perihal : *Permohonan Izin Research*

Jl. Jend. Sudirman No 09
Kotagajah Timur
Kec. Kotagajah
Lampung Tengah
Telp. (0725) 5100 189
Fax. 0725 5100 199

Kepada Yth.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Sehubungan dengan Permohonan izin Research yang diajukan kepada kami oleh

KANTOR CABANG : Mahasiswa atas nama

KOTAGAJAH
GAYA BARU
RANDAR SURABAYA
KALIREJO
PURBOLINGGO
UNIT 2
JEPARA
PENAWARTAMA
SUKOHARJO
SENDANG AGUNG
SIMPANG PEMATANG
MULYO ASRI
GADING REJO
RAMAN UTARA
JEMBAT BATU
ADILUWIH
PONCOWARNO
SIMPANG RANDU
TRIDATU
SIMPANG SRIBAWONO
DAYA MURNI
SUMBER AGUNG
SUKAJAYA
PUCUNG RAHARJO
RUMBIA
TANJUNG JAYA
METRO
PRINGSEWU
PENAWARAJI
BANYUMAS
TANJUNG RAYA
PEKALONGAN
SEKAMPUNG
TUGU MULYO
MERAK
MUARA INTAN
GISTING
TANJUNG BINTANG
KARANG ANYAR
PULUNG KENCANA
NYUKANG HARJO

Nama : IRFAN RAHMAT

Npm : 2003021027

Semester : 8 (Delapan)

Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

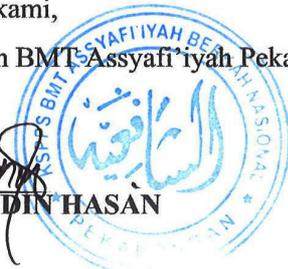
Judul : DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI BMT ASSYAFIYAH BERKAH NASIONAL
KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR

Dengan ini kami memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan kegiatan research dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan kegiatan tersebut.

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

Pimpinan BMT Assyafiyah Berkah Nasional


FAHRUDIN HASAN




**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.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-1228/In.28/D.1/TL.01/04/2024

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **IRFAN RAHMAT**
NPM : 2003021027
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT Assyafiyah Pekalongan Lampung Timur, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFIYAH BERKAH NASIONAL KANTOR CABANG PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR".
 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 : 30 April 2024

Mengetahui,
Pejabat Setempat




Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001



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

NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-371/In.28/S/U.1/OT.01/05/2024**

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

Nama : IRFAN RAHMAT
NPM : 2003021027
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2023/2024 dengan nomor anggota 2003021027

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 22 Mei 2024
Kepala Perpustakaan

D. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.
NIP.19750505 200112 1 002



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

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Irfan Rahmat
NPM : 2003021027
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **DAMPAK REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI BMT ASSYAFIYAH BN KC PEKALONGAN LAMPUNG TIMUR** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 17%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 3 Juni 2024
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi
NIP.199208292019031007



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Irfan Rahmat**
NPM : 2003021027

Fakultas / Jurusan : FEBI/ Perbankan Syariah
Semester / TA : VIII / 2023-2024

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Senin 27/2024 /mei	menambahkan hasil wawancara dari sudut pandang karyawan	
2	Senin 27/2024 /mei	Penambahan footnote dari hasil wawancara	

Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M

NIP. 19730220 199903 2 001

Mahasiswa Ybs.

Irfan Rahmat

NPM. 2003021027



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Irfan Rahmat**
NPM : 2003021027

Fakultas / Jurusan : FEBI/ Perbankan Syariah
Semester / TA : VIII / 2023-2024

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Selasa 28/2024 /mei	Perbaiki penulisan pada hasil wawancara	
2	Selasa 28/2024 /mei	Perbaiki penulisan pada bagian Saran	

Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M

NIP. 19730220 199903 2 001

Mahasiswa Ybs.

Irfan Rahmat

NPM. 2003021027



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.metrouniv.ac.id;E-mail:iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Irfan Rahmat**
NPM : 2003021027

Fakultas / Jurusan : FEBI/ Perbankan Syariah
Semester / TA : VIII / 2023-2024

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Rabu 29 / 2024 / mei	Acc bab 4 dan 5 Siap diujikan	

Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M

NIP. 19730220 199903 2 001

Mahasiswa Ybs.

Irfan Rahmat

NPM. 2003021027

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bpk. Fahrudin Hasan, A.Md. selaku Pimpinan Cabang BMT Assyafiiyah BN KC Pekalongan Lampung Timur



Wawancara Dengan Bpk. Ahmad Muslih, S.E selaku Founding Officier BMT Assyafiiyah BN KC Pekalongan Lampung Timur



Wawancara dengan Ibu Rina Setia Ningsih selaku Teller BMT Assyafiyah BN
KC Pekalongan Lampung Timur



Wawancara dengan Bpk. Okta Arinta, S.Pd. selaku Founding Officier BMT
Assyafiyah BN KC Pekalongan Lampung Timur

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Irfan Rahmat sering disapa irfan, penulis lahir pada tanggal 06 Oktober 2001 di Banjar Agung. penulis merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara. penulis mulai menempuh pendidikan pada jenjang TK Negeri Pembina Tulang Bawang yang lulus pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di jenjang SD Negeri 01 Tunggal Warga dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Banjar Agung lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan pada jenjang SMA di SMA Negeri 1 Banjar Agung, kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi IAIN Metro Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Jurusan S1-Perbankan Syariah.