

SKRIPSI

**ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA
DALAM KUALITAS PEMBIAYAAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL
UMMAH METRO**

Oleh:

**NOVA KUMALA SARI
NPM: 1903032012**



**Program Studi Akuntansi Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1447 H/ 2025 M**

**ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA
DALAM KUALITAS PEMBIAYAAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL
UMMAH METRO**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)

Oleh :
NOVA KUMALA SARI
NPM.1903032012

Pembimbing Skripsi: Thoyyibatun Nisa, M.Akt

Prodi Akuntansi Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1447 H / 2025 M**

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan Skripsi untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro

Di_
Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka Skripsi yang disusun oleh :

Nama : NOVA KUMALA SARI
NPM : 1903032012
Jurusan : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN
PADA BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH METRO

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk di Munaqosyahkan.
Demikian harapan kami dan atas perhatiannya saya ucapkan trima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb

Metro, 05, April 2025
Pembimbing,



Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN PADA BMT
ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH METRO

Nama : NOVA KUMALA SARI

NPM : 1903032012

Jurusan : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, 05 April 2025
Pembimbing,



Thovibatun Nisa, M.Akt
NIP. 19900901 201903 2 009



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

Jalan K.H. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-1460 / In-28.3 / D / PP.00.9/06/2025

Skripsi dengan Judul: **ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA DALAM KUALITAS PEMBIAYAAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH METRO** disusun oleh: **Nova Kumala Sari, NPM. 1903032012**, Jurusan: **Akuntansi Syariah (AKS)**, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: **Rabu, 04 Juni 2025**

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator	: Thoyibatun Nisa, M.Akt	(.....)
Penguji I	: Carmidah, M.Ak.	(.....)
Penguji II	: Muhammad Ryan Fahlevi, M.M.	(.....)
Sekretaris	: Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak.,CA.,A-CPA	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Dri Santoso, M.H.
NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK

ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN PADA BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH METRO

**OLEH:
NOVA KUMALA SARI (1903032012)**

Kualitas pembiayaan yang baik tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh kinerja sumber daya manusia di dalam lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Validitas data diperoleh melalui triangulasi sumber, dan data dianalisis menggunakan model Miles and Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial seperti apresiasi, pengembangan diri, lingkungan kerja yang nyaman, dan dukungan moral dari pimpinan memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, berdampak langsung terhadap kedisiplinan, ketekunan, dan kualitas pelayanan karyawan dalam proses pembiayaan. Hal ini tercermin pada tingkat pembiayaan lancar yang tinggi serta minimnya kredit bermasalah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kompensasi non finansial dan motivasi kerja yang baik berperan penting dalam menjaga kualitas pembiayaan.

Kata Kunci: *Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja, Kualitas Pembiayaan, BMT.*

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012
Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, Mei 2025
Yang Menyatakan,



Nova Kumala Sari
NPM. 1903032012

MOTTO

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ
اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya : Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya. Maka, berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al-Baqarah : 148).¹

¹ Al Quran Karim.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah tiada kata yang lebih pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan rasa bahagia peneliti persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua Ibu Kasmiatun dan Bapak Ponijo Suprpto serta adikku Anggun Lestari dan Meilinda Dwi Puspitasari yang tak pernah lelah untuk mendoakan dan memberikan dukungan, dan selalu mencurahkan kasih sayang dan motivasi yang tiada terbatas.
2. Untuk Ibu Thoyibatun Nisa, M.Akt selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang berharga dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk sahabat-sahabat semuanya baik dari AKS ataupun yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terimakasih telah memberikan motivasi, nasihat serta dukungan moral yang membuatku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater tercinta IAIN Metro yang menjadi tempat peneliti menuntut ilmu memperdalam ilmu akuntansi.

Terimakasih peneliti ucapkan atas doa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga orang-orang yang berjasa dalam penyelesaian skripsi ini dibalas dengan pahala yang berlipat-lipat dari Allah SWT.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi penelitian ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabatnya, keselamatan dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dalam upaya penyelesaian penulisan skripsi ini, peneliti telah mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karenanya peneliti mengharapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons selaku Rektor IAIN Metro Lampung.
2. Bapak Dr. Dri Santoso, M.H, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro Lampung.
3. Ibu Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak., CA., A-CPA, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah IAIN Metro.
4. Ibu Zumaroh, S.E.I., M.E. Sy, selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Thoyibatun Nisa, M.Ak selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberi arahan dan bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah berbagi ilmunya kepada peneliti selama ini.
7. Keluarga besar BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

Peneliti berharap semoga Allah membalas segala kebaikan semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan yang peneliti miliki. Untuk itu, kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima sebagai bagian untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Metro, Juni 2025

Peneliti,



Nova Kumala Sari
NPM. 1903032012

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
D. Penelitian Relevan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kualitas Pembiayaan	12
B. Indikator Kualitas Pembiayaan	14
C. Pengertian Kompensasi Non Finansial	17
D. Indikator Kompensasi Non Finansial	19
E. Motivasi Kerja.....	22
F. Indikator Motivasi Kerja	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Dan Sifat Penelitian	29
1. Jenis Penelitian.....	29
2. Sifat Penelitian	31

B. Lokasi Penelitian	32
C. Sumber Data	33
1. Sumber Data Primer	33
2. Sumber Data Sekunder	34
D. Teknik Menjamin Keabsahan Data	35
1. Wawancara	35
2. Observasi	36
3. Dokumentasi	37
E. Teknik Penjamin Keabsahan Data	37
F. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Relevan.....	9
Tabel 3.1 Srtuktur organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.....	32
Tabel 4.1 Persentase Absensi.....	54
Tabel 4.2 Status Pembiayaan	55

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing Skripsi
2. Alat Pengumpulan Data
3. Surat Izin Prasurevei
4. Surat Balasan Izin Prasurevei
5. Surat Izin Research
6. Surat Balasan Izin Research
7. Surat Tugas
8. Surat Lulus Plagiasi
9. Surat Bebas Pustaka
10. Bukti Bimbingan
11. Dokumentasi
12. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja karyawan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, termasuk kualitas pembiayaan yang optimal. Peningkatan kualitas pembiayaan merupakan faktor utama dalam menjaga keberlanjutan lembaga keuangan syariah di tengah tantangan ekonomi. Namun, tantangan seperti meningkatnya *Non-Performing Financing (NPF)* tetap menjadi perhatian, terutama dalam situasi ekonomi yang fluktuatif. Langkah mitigasi seperti penerapan prinsip *5C (Character, Capacity, Capital, Collateral, Condition)* dan analisis risiko berbasis syariah menjadi strategi yang banyak diterapkan guna menjaga stabilitas pembiayaan serta kepercayaan nasabah.¹

Hubungan antara kompensasi non finansial dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dalam kualitas pembiayaan pada lembaga keuangan syariah. Peran kompensasi non finansial tidak hanya menjadi faktor penunjang kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja yang berdampak pada kualitas layanan pembiayaan. Motivasi kerja yang tinggi menjadi salah satu indikator keberhasilan lembaga keuangan dalam mencapai tujuan operasional dan strategis.²

Satu permasalahan yang kerap kali dialami oleh perusahaan pembiayaan di Indonesia yakni penurunan kualitas portofolio pembiayaan.

¹ Trisadini Prasastinah Usanti, "Pengelolaan Pembiayaan Di Bank Syariah," *Jurnal Hukum*, Vol. 3, No. 2019, 410.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya) H.56

Banyak debitur yang terlambat membayar angsuran, bahkan beberapa mengalami gagal bayar. Setelah dilakukan evaluasi internal, ditemukan bahwa masalah ini bukan hanya disebabkan oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau persaingan pasar, melainkan juga disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja karyawan yang bertugas dalam proses evaluasi dan pemberian pembiayaan.

Meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi finansial yang cukup kompetitif berupa gaji dan insentif, banyak karyawan yang merasa kurang dihargai dalam aspek non-finansial, seperti kurangnya penghargaan dari atasan, minimnya kesempatan untuk pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kesejahteraan mental dan emosional mereka. Akibatnya, karyawan tidak memiliki dorongan yang cukup untuk bekerja dengan optimal, yang berimbas pada penurunan kualitas evaluasi dalam pemberian pembiayaan kepada nasabah.³

Fenomena penurunan jumlah nasabah di lapangan menunjukkan bahwa kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro menghadapi tantangan signifikan. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah rendahnya efektivitas dalam pemberian pembiayaan, yang ditandai dengan pembiayaan bermasalah pada beberapa periode terakhir.

Pada periode 2023 BMT Adzkiya Khidmatul Ummah mencatat pembiayaan bermasalah dengan total tunggakan sebesar Rp 14.000.000 dari beberapa anggota. Permasalahan ini mencakup berbagai penyebab, seperti

³ Cicik Mutiah, Wahab Wahab, Nurudin Nurudin, "Pengaruh Pembiayaan Jual Beli, Bagi Hasil, Dan Pembiayaan Bermasalah Terhadap Kinerja Keuangan," *Jurnal Perbankan Dan Keuangan Syariah*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2020, Hlm. 2245.

keterlambatan pembayaran, kerugian usaha, hingga komunikasi yang terputus. Salah satu kasus melibatkan Ahmad Subekti yang memiliki tunggakan sebesar Rp 2.000.000 akibat terlambat membayar selama dua bulan. Siti Aminah, dengan pembiayaan sebesar Rp 5.000.000, belum melakukan pembayaran sejak Oktober 2024, sehingga mencatat tunggakan Rp 1.500.000.

Selain itu, Rahmat Santoso memiliki tunggakan Rp 3.000.000 karena usaha yang dijalankannya mengalami kerugian, sementara Dian Purnama dengan tunggakan Rp 5.000.000 menghentikan usahanya secara sepihak tanpa pemberitahuan lebih lanjut. Faridah Rahayu menghadapi kendala komunikasi, sehingga saldo tunggakannya mencapai Rp 2.500.000. Total pembiayaan bermasalah ini menunjukkan perlunya perhatian serius, mengingat persentase pembiayaan bermasalah terhadap total portofolio mencapai [x%].⁴

Untuk mengatasi masalah ini, BMT Adzkiya Khidmatul Ummah telah mengambil langkah-langkah, seperti mengirimkan surat peringatan, melakukan mediasi dengan anggota, dan menawarkan skema penjadwalan ulang pembayaran (rescheduling). Melalui pendekatan ini, diharapkan anggota dapat memenuhi kewajibannya, sehingga stabilitas keuangan koperasi tetap terjaga dan pelayanan kepada anggota lainnya dapat berlangsung tanpa gangguan. Penyebab utamanya diduga berasal dari kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menerapkan prinsip kehati-hatian saat menyeleksi calon

⁴ Prasurvey, 29 November 2023.

nasabah serta lemahnya penerapan kompensasi non-finansial, seperti pengakuan atas kinerja dan lingkungan kerja yang kondusif.⁵

Hal ini mengarah pada kesenjangan antara harapan manajemen untuk menjaga stabilitas kualitas pembiayaan dan kenyataan di lapangan yang menunjukkan inkonsistensi kinerja. Ketidakmampuan mempertahankan motivasi kerja yang tinggi serta kurangnya insentif non-material bagi pegawai memperburuk efektivitas layanan, mengakibatkan risiko pembiayaan yang lebih besar. Kondisi ini memerlukan kajian objektif untuk mengevaluasi hubungan antara kompensasi non-finansial, motivasi kerja, dan dampaknya dalam kualitas pembiayaan guna merumuskan strategi perbaikan yang terukur dan aplikatif.

Sebagai contoh, karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak teliti dalam menilai kelayakan kredit nasabah, sehingga beberapa pembiayaan yang seharusnya ditolak justru disetujui, yang kemudian meningkatkan risiko kredit macet. Selain itu, kurangnya motivasi ini juga berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada calon nasabah, yang pada akhirnya bisa merusak reputasi perusahaan di mata publik.

Fenomena ini menunjukkan betapa pentingnya kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif, dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang lebih baik, kualitas pembiayaan yang dihasilkan oleh

⁵ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. (Jakarta: Kencana, 2019), 81.

perusahaan juga akan meningkat, karena karyawan akan lebih teliti, bertanggung jawab, dan proaktif dalam menjalankan tugas mereka.⁶

Pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Pekerjaan dapat terdiri dari tugas yang menarik, tantangan bekerja, tanggungjawab dalam pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, dan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan juga perasaan nyaman berada ditempat tersebut. Lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja nyaman serta kerabat kerja yang menyenangkan.⁷

Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan oleh peneliti di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro meninjau terkait dengan berbagai permasalahan yang terjadi di lapangan, penulis menemukan bahwa pembagian kompensasi sangat mempengaruhi kinerja sangat mempengaruhi motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan pembagian kompensasi sangat mempengaruhi kualitas pembiayaan di mana kualitas pembiayaan berjalan dengan sangat baik ketika kompensasi tersebut disalurkan dengan merata dan tepat waktu.⁸ Hal tersebut membuat penulis merasa penasaran apakah ada faktor lain atau kompensasi merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan? Selain itu penulis tertarik untuk

⁶ Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2020). 158.

⁷ Rivai, Veithzal, Dan Ella Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Edisi Keempat. (Jakarta: Rajawali Pers, 2021). 77.

⁸ Prasarvey, 29 November 2023.

melakukan penelitian di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah atas pertimbangan bahwasanya di BMT ini terdapat beberapa permasalahan yang relevan dengan variabel yang akan penulis teliti yakni terkait dengan kompensasi kerja dan motivasi kerja.

Terdapat beberapa masalah terkait motivasi karyawan. Di bidang motivasi, diantara permasalahan yang sering muncul ialah kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, seperti peralatan dan perlengkapan yang tidak memadai, dan pekerjaan yang terbatas. Akibatnya, karyawan menjadi jenuh dan kinerja mereka menurun. Selain itu, jika karyawan membawa masalah keluarga ke pekerjaan mereka, mereka menjadi tidak bersemangat untuk bekerja. Hal ini berarti yang ditunjukkan oleh karyawan masih belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka karena motivasi mereka masih kurang.⁹

Akibatnya masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian antara kompensasi yang diberikan dan motivasi kerja yang rendah, yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Latar belakang masalah di atas membentuk latar belakang penelitian ini. Penelitian terkait kompensasi telah banyak dilakukan seperti yang dilakukan dan menemukan hasil bahwasanya kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Merasa tertarik untuk melakukan pengembangan terkait penelitian

⁹ Berdasarkan Wawancara Dengan Ibu Septiyani S.E, M.E Tanggal 30 November 2023

Penelitian sebelumnya dan menggali lebih lanjut terkait fenomena ini. Oleh karena itu, peneliti membuat penelitian dengan judul “Analisis Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Dalam Kualitas Pembiayaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimana analisis Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja Dalam Kualitas Pembiayaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro”?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Merujuk kepada pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini yakni:

- a. Untuk mengetahui bagaimana analisis kompensasi non finansial dan motivasi kerja dalam kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh setelah penelitian ini dilaksanakan yang penulis yakni sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Secara teoritis, pembaca diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber pengetahuan dan literatur untuk berpikir tentang penelitian di masa yang akan datang.

b. Secara Praktis

1) Bagi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi mengenai pentingnya kenaikan gaji pegawai BMT dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan atau meningkatkan rasa cinta dan bangga mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan.

2) Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik atau masalah yang sama.

3) Bagi Peneliti

Ketika akademisi masa depan melakukan penelitian pada item atau isu yang sama, mereka dapat menggunakan penelitian ini sebagai perbandingan dan referensi dimasa depan.

D. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dimaksudkan untuk membandingkannya dengan penelitian baru. Berdasarkan pernyataan tersebut, hal-hal berikut terkait dengan penelitian ini :

Tabel 1.1
Penelitian Relevan

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Ardiyah Ningsih, (2021) ¹⁰	"Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln Rayon Mattoangiang Makassar"	Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama meneliti terkait dengan kompensasi serta kinerja karyawan dan juga penelitian ini menggunakan metode yang sama yakni metode kualitatif.	Terdapat beberapa perbedaan yang membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni pada penelitian ini fokus variabel kurang ditekankan sehingga penelitian dan pembahasannya menjadi menjalar kemana-mana. Selain itu terdapat perbedaan variabel yang diteliti Dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Di mana pada penelitian ini tidak meneliti terkait dengan kualitas pembiayaan.	Melalui hasil analisis jalur terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan PT. UPT PLN Persero Sulselbar.
2	Alvi Nugraha, Sri Surjani	Pengaruh Kompensasi	Persamaan antara penelitian ini	Perbedaan antara penelitian ini dengan	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial

¹⁰ Ardiyah Ningsih, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln Rayon Mottoangiang Makassar, (Universitas Negeri Makassar Repository: 2021).

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Tjahjawati. (2018). ¹¹	Terhadap Kinerja Karyawan	dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif berupa studi pustaka, sehingga sumber informasi hanya didapatkan dari buku, jurnal maupun dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian bukan melalui informan langsung berupa orang seperti yang dilakukan oleh peneliti.	dan non-finansial berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate), Kalimantan Barat. Kompensasi yang layak mendorong motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, sementara faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman dan peluang pengembangan diri turut berkontribusi pada kualitas kerja dan kerja sama tim. Kesimpulannya, perusahaan yang memberikan kompensasi secara adil dapat meningkatkan kepuasan karyawan serta keberhasilan bisnis secara keseluruhan.
3	Rosana Atika Putri. (2021) ¹²	"Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Sumber Sarana	Persamaan antara penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya	Perbandingan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dalam memaparkan variabel penulis	Kompensasi juga mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Kompensasi berpengaruh secara

¹¹ Alvi Nugraha Dan Sri Surjani Tjahjawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, No. 3 (2017): 24–32, <https://doi.org/10.35313/Jrbi.V3i3.942>.

¹² Rosana Atika Putri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Sumber Sarana Agro Idc Pekanbaru", (Universitas Indonesia Repository: 2021).

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Agro IDC Pekanbaru "	ini terkait dengan variabel yang diteliti dan juga dengan metode yang digunakan yakni jenis metode kualitatif lapangan.	condong untuk lebih mengedepankan pada motivasi karyawan saja dan selain itu pada penelitian ini terdapat perbedaan variabel dengan perizinan oleh penulis di mana pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas kompensasi berupa kompensasi non finansial yang dijabarkan lebih lanjut dan lebih kompleks.	positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian relevan diatas, peneliti menuliskan tiga penelitian relevan terdahulu yang memiliki kesesuaian dengan dengan topik yang dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan “Analisis Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Dalam Kualitas Pembiayaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro”. Penelitian relevan tersebut juga memiliki persamaan serta perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan yang dipaparkan dalam tabel diatas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kualitas Pembiayaan

Kualitas pembiayaan merupakan salah satu aspek penting dalam kegiatan operasional lembaga keuangan, khususnya bank. Penilaian terhadap kualitas pembiayaan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan nasabah dalam memenuhi kewajibannya kepada pihak bank. Penilaian ini juga menjadi alat untuk mengidentifikasi tingkat risiko atas pembiayaan yang telah diberikan, sekaligus menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan risiko pembiayaan.

Menurut Kasmir, kualitas pembiayaan menggambarkan kondisi kesehatan pembiayaan berdasarkan ketepatan pembayaran kewajiban oleh nasabah, prospek usaha, kondisi keuangan, serta kemampuan penyelesaian kredit. Penilaian kualitas ini tidak hanya menilai dari segi keterlambatan pembayaran, tetapi juga memperhitungkan faktor prospektif seperti kondisi usaha dan agunan yang dimiliki nasabah. Semakin baik kualitas suatu pembiayaan, semakin rendah pula risiko kerugian yang ditanggung oleh bank.¹

Kualitas pembiayaan merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur tingkat kesehatan pembiayaan yang diberikan oleh bank, terutama bank syariah. Penilaian terhadap kualitas pembiayaan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana nasabah mampu memenuhi kewajibannya kepada

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), 108.

bank sesuai dengan perjanjian dalam akad. Selain itu, penilaian ini juga membantu pihak bank dalam mengelola risiko pembiayaan agar tetap dalam batas yang dapat dikendalikan.

Menurut St. Salehah Madjid, kualitas pembiayaan adalah gambaran atas kondisi pembiayaan yang diberikan oleh bank kepada nasabah, yang dinilai berdasarkan kemampuan nasabah dalam membayar angsuran pokok dan margin secara tepat waktu, prospek usaha yang dimiliki, serta kecukupan agunan. Semakin baik kualitas pembiayaan, maka semakin kecil pula potensi risiko yang akan ditanggung oleh bank.²

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas bahwa kualitas pembiayaan merupakan ukuran untuk menilai seberapa baik kondisi pembiayaan yang diberikan kepada nasabah, dilihat dari kemampuan nasabah dalam memenuhi kewajiban pembayarannya tepat waktu, serta kondisi usaha, keuangan, dan jaminan yang dimiliki. Penilaian terhadap kualitas pembiayaan menjadi hal penting dalam dunia perbankan, karena berkaitan langsung dengan risiko yang mungkin ditanggung oleh bank apabila terjadi pembiayaan bermasalah.

Baik menurut Kasmir maupun St. Salehah Madjid, kualitas pembiayaan umumnya diklasifikasikan ke dalam lima kategori, yaitu: lancar, dalam perhatian khusus, kurang lancar, diragukan, dan macet. Masing-masing kategori ini memiliki kriteria tertentu yang menunjukkan tingkat kemampuan nasabah dalam melunasi kewajibannya kepada bank. Dengan melakukan

² □ St. Salehah Madjid, "Penanganan Pembiayaan Bermasalah pada Bank Syariah," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 2 (2018): 117.

klasifikasi tersebut, bank dapat mengetahui sejauh mana risiko yang melekat pada pembiayaan yang disalurkan, serta dapat mengambil langkah-langkah antisipatif yang tepat jika ditemukan indikasi awal terjadinya pembiayaan bermasalah.

Pemahaman terhadap kualitas pembiayaan ini sangat penting, tidak hanya untuk menjaga stabilitas kinerja keuangan bank, tetapi juga untuk mendukung terciptanya sistem perbankan yang sehat dan berkelanjutan.

B. Indikator Kualitas Pembiayaan

Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, kualitas pembiayaan bank syariah dinilai melalui tiga aspek utama, yaitu prospek usaha, kinerja nasabah, serta kemampuan nasabah dalam membayar kewajiban atau menyerahkan barang pesanan sesuai dengan akad. Penilaian ini merujuk pada Peraturan Bank Indonesia (PBI) No. 8/21/PBI/2006 dan PBI No. 10/24/PBI/2008, serta diperkuat oleh Surat Edaran Bank Indonesia No. 8/22/DPbS tanggal 18 Oktober 2006.³

Berdasarkan penilaian atas ketiga aspek tersebut, pembiayaan kemudian diklasifikasikan ke dalam lima golongan kualitas, yaitu Lancar, Dalam Perhatian Khusus, Kurang Lancar, Diragukan, dan Macet. Dalam praktik perbankan syariah, masing-masing golongan ini disebut Golongan I hingga Golongan V, dari kualitas tertinggi hingga terendah.

Kriteria penggolongan kualitas pembiayaan dibedakan berdasarkan jenis produk pembiayaan syariah, yang mencakup Murabahah, Istishna,

³ Bank Indonesia. (2006). *Surat Edaran No. 8/22/DPbS tentang Penilaian Kualitas Aktiva Produktif pada Bank Umum Syariah*.

Qardh, Multijasa, Mudharabah, Musyarakah, Ijarah, Ijarah Muntahiyah bi Tamlik, dan Salam. Masing-masing jenis pembiayaan memiliki indikator penilaian yang disesuaikan. Penilaian terhadap pembiayaan Murabahah, misalnya, berfokus pada aspek kemampuan membayar angsuran, kelengkapan dokumentasi perjanjian, kekuatan agunan, serta kepatuhan terhadap syarat-syarat pokok perjanjian. Berdasarkan kondisi tersebut, pihak bank akan menentukan klasifikasi kualitas pembiayaan untuk masing-masing nasabah. Indikator kualitas pembiayaan yakni sebagai berikut:

1. Lancar (Golongan I)

Kualitas pembiayaan digolongkan sebagai lancar apabila nasabah selalu membayar angsuran pokok dan margin tepat waktu, tanpa tunggakan, serta sesuai dengan jadwal dalam perjanjian akad. Selain itu, nasabah juga rutin dan akurat dalam menyampaikan laporan keuangan, memiliki dokumentasi pembiayaan yang lengkap, dan pengikatan agunannya tergolong kuat. Tidak ada pelanggaran prinsipil terhadap persyaratan perjanjian pembiayaan.

2. Dalam Perhatian Khusus (Golongan II)

Pembiayaan masuk kategori dalam perhatian khusus apabila terdapat keterlambatan atau tunggakan pembayaran angsuran pokok dan/atau margin hingga 90 hari. Meskipun demikian, nasabah masih menunjukkan kepatuhan dalam menyampaikan laporan keuangan secara berkala dan akurat. Dokumentasi pembiayaan lengkap dan agunan terikat

kuat, namun terdapat pelanggaran yang tidak prinsipil terhadap ketentuan akad.⁴

3. Kurang Lancar (Golongan III)

Pembiayaan diklasifikasikan sebagai kurang lancar apabila tunggakan pembayaran angsuran pokok dan/atau margin berlangsung antara 91 hingga 180 hari. Dalam kondisi ini, nasabah biasanya tidak menyampaikan laporan keuangan secara tepat waktu atau akurat. Indikasi awal atas penurunan kemampuan pembayaran mulai terlihat.

4. Diragukan (Golongan IV)

Jika keterlambatan pembayaran angsuran pokok dan/atau margin berlangsung antara 181 hingga 270 hari, serta nasabah tidak menyampaikan laporan keuangan atau menyampaikannya dengan informasi yang tidak dapat dipercaya, maka pembiayaan digolongkan sebagai diragukan. Dokumentasi pembiayaan tidak lengkap, agunan tidak terikat dengan baik, dan pelanggaran terhadap perjanjian pembiayaan bersifat prinsipil.

5. Macet (Golongan V)

Pembiayaan masuk dalam golongan macet jika keterlambatan pembayaran sudah melebihi 270 hari. Dalam situasi ini, dokumentasi perjanjian piutang tidak tersedia dan pengikatan agunan tidak dilakukan.

⁴ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), 108.

Risiko kerugian menjadi sangat tinggi karena nasabah dianggap tidak memiliki kemampuan atau itikad baik untuk menyelesaikan kewajiban.⁵

C. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang tidak diberikan dalam bentuk uang, tetapi disalurkan dalam wujud lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Bentuk-bentuk kompensasi ini meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan, hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja, penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja, peluang untuk mengembangkan karier, jaminan keamanan kerja, serta kepastian jenjang karier dalam organisasi.⁶

Menurut Hasibuan Kompensasi nonfinansial termasuk penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi nonfinansial bertujuan untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan emosional karyawan, yang juga penting untuk kepuasan dan motivasi kerja.

Hasibuan menekankan bahwa kompensasi nonfinansial memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika kebutuhan psikologis dan emosional pekerja terpenuhi, maka secara langsung akan berdampak pada meningkatnya loyalitas, produktivitas, serta motivasi kerja mereka dalam

⁵ St. Salehah Madjid, "Penanganan Pembiayaan Bermasalah Pada Bank Syariah," *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2, No. 2 (16 Desember 2018): 102, <https://doi.org/10.26618/J-Hes.V2i2.1618>.

⁶ Musafir, "Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 2 (Agustus 2013): 50.

mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, meskipun tidak memiliki bentuk material seperti uang, kompensasi nonfinansial memiliki dampak yang besar terhadap perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.⁷

Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, mereka akan merasa lebih puas, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi untuk bekerja secara lebih produktif dan efisien.

Secara umum, kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan finansial, layanan, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi finansial atau ekstrinsik dapat berupa gaji, status, promosi, manfaat tambahan, dan bonus. Di sisi lain, ada juga imbalan intrinsik, seperti pengakuan atas kontribusi, pekerjaan yang menarik, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta peluang kerja yang lebih menantang. Semua bentuk kompensasi ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja optimal karyawan.⁸

Dari penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang tidak berbentuk uang,

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 154.

⁸ Siti Masrohatin, *Kompensasi Dan Revitalisasi Kinerja Dosen* (Jember: Stain Jember Press, 2013).

tetapi tetap memberikan dampak positif terhadap semangat dan kepuasan kerja. Bentuk kompensasi ini mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, jenjang karier yang jelas, serta jaminan keamanan dalam pekerjaan.

Hasibuan menyebutkan bahwa kepuasan yang diperoleh dari suasana kerja yang menyenangkan dan hubungan kerja yang baik merupakan bagian dari kompensasi non finansial yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sementara itu, Masrohatin menambahkan bahwa penghargaan non material seperti kepercayaan, pengakuan akademik, serta ruang untuk pengembangan diri juga berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja, terutama dalam lingkungan kerja profesional seperti dunia pendidikan.

Dengan demikian, meskipun tidak berupa imbalan finansial, kompensasi non finansial tetap memegang peranan penting dalam membangun loyalitas dan motivasi kerja. Apabila diimbangi dengan kompensasi finansial yang layak, maka keduanya akan saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan bagi organisasi.

D. Indikator Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk penghargaan yang tidak berwujud atau tidak langsung berkaitan dengan penghasilan materi, namun memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi ini tidak diwujudkan dalam bentuk uang, bonus, atau tunjangan finansial, melainkan berasal dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik yang melekat pada pekerjaan itu sendiri maupun pada lingkungan

kerja yang mendukung. Kepuasan ini dapat timbul dari perasaan bangga atas pencapaian tugas yang bermakna, suasana kerja yang harmonis dan suportif, adanya pengakuan terhadap kontribusi, serta terciptanya hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja.

Lebih lanjut, kompensasi non finansial tidak hanya mencerminkan kualitas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga mencakup perasaan dihargai, diakui, dan diberi ruang untuk berkembang oleh organisasi atau pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan kebersihan serta lingkungan psikologis yang sehat seperti dukungan moral, komunikasi terbuka, dan kepemimpinan yang adil semuanya berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja yang memuaskan. Dengan demikian, kompensasi non finansial menjadi elemen strategis dalam menciptakan loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.⁹

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Karyawan merasa bangga dan puas karena pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna dan kontribusi nyata bagi organisasi atau masyarakat. Tugas-tugas yang menantang, bervariasi, dan sesuai dengan keterampilan individu menambah rasa puas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja yang Nyaman secara Fisik

Kondisi tempat kerja yang bersih, rapi, aman, dan mendukung kenyamanan secara fisik, termasuk pencahayaan yang baik, ventilasi, suhu

⁹ Siti Masrohatin, *Kompensasi Dan Revitalisasi Kinerja Dosen* (Jember: Stain Jember Press, 2013).hal 72

ruang kerja, serta fasilitas pendukung lainnya seperti ruang istirahat atau ruang makan.

3. Hubungan Interpersonal yang Positif

Adanya hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, atasan, dan bawahan. Komunikasi yang terbuka dan suasana kerja yang kooperatif menciptakan perasaan diterima, dihargai, dan termotivasi dalam lingkungan kerja.

4. Pengakuan dan Apresiasi atas Kinerja

Penghargaan yang diberikan dalam bentuk pujian, ucapan terima kasih, penghargaan simbolis, atau bentuk pengakuan lainnya atas prestasi dan kontribusi karyawan, menjadi motivasi non finansial yang sangat kuat.

5. Kesempatan Pengembangan Diri dan Karier

Pemberian pelatihan, pembinaan, promosi jabatan, atau tugas-tugas yang menantang menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan.

6. Dukungan Psikologis dan Moral

Karyawan merasa dihargai dan didukung secara emosional oleh organisasi, terutama ketika menghadapi tantangan pekerjaan atau masalah pribadi. Adanya empati, perhatian dari pimpinan, serta ketersediaan konseling juga menjadi bagian dari dukungan ini.

7. Keamanan Kerja dan Stabilitas Jabatan

Rasa aman karena adanya jaminan keberlanjutan pekerjaan atau kepastian tidak akan diberhentikan secara tiba-tiba memberikan ketenangan psikologis yang penting bagi karyawan.

8. Keseimbangan antara Kehidupan Kerja dan Pribadi

Organisasi yang memberikan fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang adil, serta mendukung kehidupan pribadi karyawan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan holistik individu.¹⁰

E. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan penuh semangat serta kehati-hatian. Setiap individu memiliki motivasi kerja, tetapi tingkat semangat dan kegigihannya bisa berbeda-beda, tergantung pada berbagai faktor yang memengaruhinya. Dalam lingkungan kerja, motivasi menjadi elemen penting yang menentukan produktivitas dan kepuasan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan semangat kerja seseorang, baik secara fisik maupun psikologis, untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, serta kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas. Menurut Siagian, motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela

¹⁰ Siti Masrohatin, *Kompensasi Dan Revitalisasi Kinerja Dosen* (Jember: Stain Jember Press, 2013).hal 75

mengarahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan tugas-tugas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja antara lain hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi lingkungan fisik, kebijakan perusahaan, serta bentuk imbalan baik berupa uang maupun non-materi. Interaksi yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja dapat meningkatkan kenyamanan seseorang dalam bekerja, membuatnya lebih bersemangat, dan memotivasi untuk mencapai hasil terbaik. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan sarana yang memadai juga berperan besar dalam meningkatkan motivasi seseorang. Ketika sistem kerja berjalan dengan baik, karyawan lebih mudah mencapai tujuan tanpa mengalami hambatan yang signifikan.¹²

Jenis pekerjaan dan tantangan yang dihadapi juga menjadi pemicu semangat kerja seseorang. Ada individu yang merasa lebih termotivasi ketika diberikan tugas yang menantang dan mendorong mereka untuk berpikir kreatif serta menyelesaikan masalah dengan solusi yang inovatif. Sebaliknya, tugas yang monoton dan kurang bervariasi bisa menurunkan semangat kerja karena minimnya tantangan dan perkembangan diri yang dapat diperoleh.

Motivasi kerja tidak selalu bersumber dari faktor eksternal seperti imbalan finansial atau penghargaan dari atasan. Beberapa individu lebih terdorong untuk bekerja keras karena menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa

¹¹ Siagian, S. P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

¹² Hendra Indy H. Dan Dr. Seger Handoyo, *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Btpn Madiun*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

pekerjaan bukan hanya sekadar mencari penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian, pencapaian pribadi, atau sarana untuk mengembangkan diri. Ketika seseorang memiliki dorongan kerja yang kuat dari dalam dirinya, peluang untuk lebih konsisten dalam mencapai tujuan akan semakin besar.

Pada dasarnya, motivasi kerja merupakan kunci utama dalam mencapai keberhasilan dalam dunia profesional. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, ia akan lebih giat, tekun, dan berusaha untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, baik individu maupun perusahaan perlu memahami pentingnya motivasi kerja serta faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan semangat serta produktivitas para pekerja.¹³

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Motivasi tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai hal, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Menurut Siagian, motivasi kerja timbul dari kebutuhan individu yang ingin dipenuhi, seperti kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, dan pengembangan diri. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi melalui lingkungan kerja yang mendukung, maka motivasi kerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hendra Indy dan Seger Handoyo, yang menemukan bahwa terdapat hubungan erat antara kepuasan kerja dan

¹³ Hendra Indy H. Dan Dr. Seger Handoyo, Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Btpn Madiun, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

motivasi. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Motivasi kerja juga tidak dapat dipisahkan dari peran organisasi dalam memberikan kompensasi yang layak, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta menyediakan peluang untuk berkembang. Semua aspek tersebut akan berkontribusi terhadap tumbuhnya motivasi yang kuat dalam diri karyawan.

Dengan demikian, motivasi kerja merupakan hasil dari kombinasi antara kebutuhan individu dan perlakuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan, sehingga penting bagi setiap organisasi untuk memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya.

F. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh George & Jones terdiri dari tiga aspek utama yang mencerminkan tingkat motivasi seseorang dalam bekerja. Ketiga indikator ini dapat digunakan untuk menilai seberapa besar dorongan seseorang dalam menjalankan tugas serta sejauh mana ia berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan.

1. Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan dalam dunia kerja mencerminkan bagaimana mereka memilih cara bertindak dan bersikap dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik cenderung

menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Perilaku yang positif sering kali berhubungan dengan motivasi kerja yang tinggi. Individu yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja akan selalu berusaha bersikap proaktif, mencari solusi terhadap masalah yang muncul, serta menunjukkan kerja sama yang baik dengan rekan dan atasan. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, perilaku karyawan dapat menjadi kurang produktif, sering menunda pekerjaan, atau bahkan mengalami penurunan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, perilaku karyawan menjadi salah satu indikator penting untuk memahami apakah seseorang memiliki motivasi kerja yang kuat atau tidak.

2. Usaha Karyawan

Usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja menjadi salah satu tanda utama tingkat motivasi yang dimilikinya. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin besar pula usaha yang dikeluarkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya menunjukkan sikap tekun, gigih, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan. Mereka rela berinvestasi lebih banyak waktu dan energi untuk memastikan hasil pekerjaannya sesuai dengan standar yang diharapkan. Selain itu, mereka sering berinisiatif mencari cara yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

3. Sebaliknya, jika usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja terbilang minim, hal ini dapat mengindikasikan rendahnya motivasi kerja. Karyawan mungkin hanya melakukan tugas secara sekadarnya, kurang memiliki dorongan untuk meningkatkan produktivitas, serta tidak berusaha untuk memberikan hasil yang maksimal. Dalam dunia kerja, usaha yang tinggi sangat dihargai karena menunjukkan bahwa individu memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan ingin memberikan kontribusi terbaik.

4. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mencerminkan kemauan seseorang untuk tetap bekerja dan menyelesaikan tugasnya meskipun menghadapi berbagai rintangan, hambatan, atau masalah dalam pekerjaannya. Dalam dunia kerja, tantangan tidak selalu dapat dihindari, baik berupa tekanan kerja, kesulitan teknis, atau bahkan konflik dengan rekan kerja. Namun, individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung tetap bertahan dan mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut.

Karyawan yang gigih menunjukkan sikap pantang menyerah dan terus berusaha hingga pekerjaannya selesai dengan baik. Mereka memiliki tekad yang kuat dalam mencapai tujuan dan tidak mudah terpengaruh oleh kesulitan yang dihadapi. Semakin tinggi kegigihan seseorang, semakin besar pula motivasi kerja yang dimilikinya. Hal ini sering kali berhubungan dengan sifat optimis, fokus terhadap tujuan, serta keinginan untuk terus berkembang dan belajar dari setiap tantangan.

Sebaliknya, seseorang dengan tingkat kegigihan yang rendah lebih mudah merasa frustrasi atau kehilangan semangat ketika menghadapi hambatan. Mereka mungkin cenderung menyerah lebih cepat atau bahkan menghindari tantangan yang ada. Dalam dunia profesional, kegigihan sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan dalam jangka panjang, baik bagi individu maupun organisasi.¹⁴

¹⁴ Hendra Indy H. Dan Dr. Seger Handoyo, Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Btpn Madiun, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.hal 33

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian kali ini yakni jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang menghasilkan data dalam bentuk deskripsi, baik melalui kata-kata maupun perilaku yang diamati langsung dari subjek penelitian. Pendekatan ini menampilkan lingkungan dan individu dalam konteksnya secara menyeluruh, tanpa membatasi mereka menjadi variabel atau sekadar hipotesis. Sebaliknya, subjek penelitian baik organisasi maupun individu dipahami sebagai bagian dari suatu sistem yang utuh.¹

Peneliti harus mempunyai bekal yang kuat dalam melaksanakan penelitian kualitatif. Perbekalan yang dimaksud yakni bekal dalam segi wawasan maupun teori supaya nantinya mampu membentuk instrumen seperti bertanya, menganalisa, menjelaskan, merekonstruksi dan juga Memberikan gambaran terkait fenomena atau permasalahan yang ia kaji agar semakin jelas dan bermakna.

Metode penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan dalam skripsi berjudul analisis kompensasi non finansial dan motivasi kerja dalam

¹ Rokhamah Et Al., Metode Penelitian Kualitatif (Teori, Metode Dan Praktik) (Widina Media Utama, 2024), 2.

kualitas pembiayaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya mengenai pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja dalam kualitas pembiayaan. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data secara mendetail dan analisis untuk menggambarkan kondisi aktual dan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Proses penelitian dimulai dengan penentuan subjek penelitian, yaitu para karyawan dan pengurus BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro, yang dianggap sebagai sumber data utama. Teknik pengumpulan data utama menggunakan wawancara mendalam dan observasi partisipatif untuk memperoleh informasi yang akurat dan kontekstual mengenai penerapan kompensasi non finansial, faktor-faktor yang memotivasi mereka, serta bagaimana kedua elemen tersebut mempengaruhi kualitas pembiayaan yang diberikan. Dokumentasi terkait kebijakan internal dan laporan pembiayaan juga dikaji untuk melengkapi data yang diperoleh.

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik analisis data kualitatif, seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini melibatkan kategorisasi, pencocokan data yang ditemukan dengan teori-teori terkait agar dapat menemukan pola atau tema yang signifikan. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan hubungan antar variabel, dampak kompensasi non finansial dan motivasi kerja dalam kualitas pembiayaan, serta implikasinya bagi pengelolaan SDM di BMT. Dengan pendekatan

ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh dan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam peningkatan kualitas layanan pembiayaan yang diberikan oleh BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian kali ini adalah deskriptif. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif adalah suatu penelitian yang digunakan dalam rangka memberikan gambaran terkait berbagai fenomena yang ada, baik yang sifatnya ilmiah maupun rekayasa dengan berfokus kepada keterkaitan satu sama lain, kualitas, maupun karakternya. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengamati keadaan yang terjadi di lapangan guna memperoleh berbagai data dan informasi yang sedang terjadi pada saat ini.

Secara singkat dapat diartikan bahwasanya penelitian yang dilakukan kali ini merupakan penelitian berjenis kualitatif yang bersifat deskriptif dengan melakukan pendekatan yakni fenomenologi atau dapat juga disebut sebagai penelitian kualitatif deskriptif lapangan.²

Untuk selanjutnya dapat mengalisis lebih lanjut mengenai fokus permasalahan yakni tentang “Analisis Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Dalam Kualitas Pembiayaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro”.

² Dr Andy Alfatih, “Pedoman Mudah Melaksanakan Penelitian Deskriptif Kualitatif,” T.T., 1.

B. Lokasi Penelitian

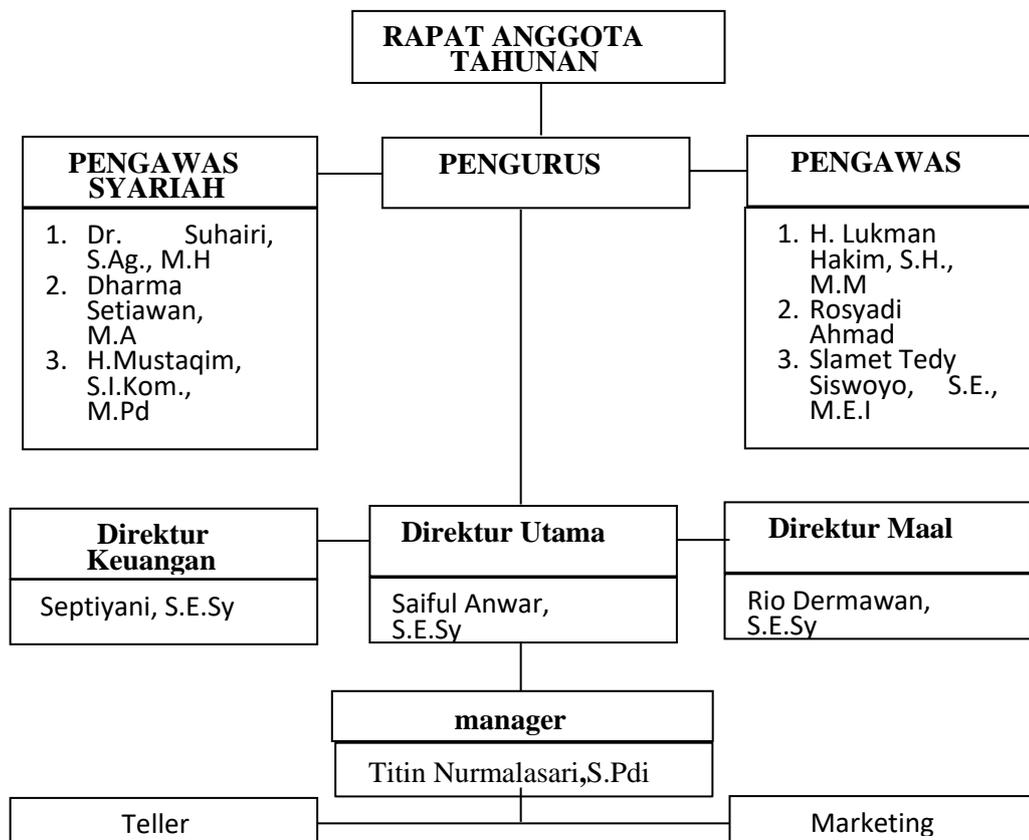
Gambar 2.1
Letak Geografis BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro



1. Struktur organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah

Berikut merupakan susunan struktur organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro :

Tabel 3.1
Struktur Organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro



Sumber: Dokumen Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro

2. Jumlah Nasabah di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah

Jumlah nasabah di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro saat ini mencapai 1.435 anggota. Angka ini mencerminkan tingkat kepercayaan dan partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan layanan keuangan syariah yang ditawarkan oleh BMT tersebut. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah, BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro menyediakan berbagai produk dan layanan yang mendukung kebutuhan finansial anggota tanpa melibatkan unsur riba, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan jumlah anggota yang signifikan, BMT ini menunjukkan perkembangan yang positif dalam membangun jaringan keuangan mikro di kalangan masyarakat, serta menjadi salah satu pilar ekonomi umat di wilayah Metro. Jumlah anggota yang besar juga mencerminkan keberhasilan BMT ini dalam memberikan layanan yang bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan komunitas lokal.

C. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dari informan, narasumber atau pelaku peristiwa yang berkaitan dengan variabel yang tengah diteliti. Sumber tersebut dijadikan sebagai sarana guna memperoleh informasi dan berbagai data. Data yang diperoleh dari sumber ini adalah data yang bersifat umum, serta berbentuk verbal atau kata-kata.

Data primer juga dapat diungkap melalui gerak gerik maupun perilaku yang tercermin dari sumber data tersebut.³

Berdasarkan pernyataan di atas maka sumber primer yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah karyawan BMT Adzkia Khidmatull Ummah Metro yang seluruhnya berjumlah 6 orang. Alasan peneliti menggunakan sumber primer berupa seluruh karyawan adalah penulis ingin menggali berbagai informasi yang berkaitan dengan BMT secara lebih mendatar dan mendalam dengan melakukan wawancara secara terperinci dengan seluruh karyawan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder juga dapat disebut dengan sumber data penunjang, merupakan sumber data tambahan dalam penelitian yang memberikan data secara tidak langsung, atau melalui perantara lain seperti orang lain, dokumen, file, dan lainnya yang dapat memberikan informasi terkait permasalahan yang tengah diteliti. Contoh sumber data sekunder adalah pimpinan perusahaan dokumentasi, file, atau literatur lainnya.⁴

Berdasarkan pernyataan di atas maka sumber sekunder dalam penelitian ini yakni berupa hasil wawancara dengan pimpinan BMT Adzkiyah Khidmatul Ummah Metro, serta berbagai dokumen pendukung lainnya untuk mendukung hasil wawancara yang dilakukan seperti dokumentasi buku, jurnal, skripsi, foto, file, dokumen terkait dengan jumlah karyawan dan lain sebagainya. Hal ini bertujuan agar data-data

³ Ruang Jurnal, "Perbedaan Data Primer Dan Data Sekunder Dalam Penelitian," Ruang Jurnal (Blog), 4 Juli 2023,

⁴ Ibid.

pendukung tersebut dapat mendukung serta memberikan perbandingan dengan data primer yang telah menulis kumpulan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan kegiatan komunikasi antara pewawancara dengan seorang narasumber terpercaya guna memperoleh sebuah informasi maupun berbagai data yang memiliki keterkaitan dengan penelitian. Wawancara dapat dilaksanakan dengan cara individual maupun kelompok.⁵

Dalam pengumpulan data kali ini peneliti melaksanakan jenis wawancara yakni wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan sebuah wawancara dengan berbagai pertanyaan yang telah disiapkan dengan rapi dan terstruktur oleh penulis, guna memperoleh berbagai informasi yang mendalam. Wawancara ini dilakukan oleh penulis dengan cara datang langsung ke lapangan serta mewawancarai para narasumber dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis siapkan sebelumnya dengan pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur dan rinci.

Wawancara ini dilaksanakan oleh peneliti dalam rangka menggali informasi yang mendalam terkait “Analisis Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Dalam Kualitas Pembiayaan BMT Adzkiya

⁵ Dr Edy Siswanto Dkk., “Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif,” T.T., 93.

Khidmatul Ummah Metro”. Penelitian ini melibatkan seluruh 6 karyawan dan 1 orang pemimpin BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro.

2. Observasi

Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan secara sistematis terhadap suatu gejala atau fenomena serta fakta empiris yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁶

Dalam penelitian kali ini, jenis observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi tidak berpartisipasi atau observasi tidak langsung. Observasi tidak berpartisipasi (*non partisipatif*) biasa disebut juga dengan istilah observasi tidak langsung. Observasi jenis ini adalah sebuah kegiatan observasi dimana seorang peneliti tidak melibatkan dirinya secara langsung terhadap kegiatan di lapangan melainkan hanya disaat-saat tertentu saja. Dalam teknik ini penulis tidak terlibat secara langsung terhadap kegiatan sehari-hari di lapangan, melainkan hanya di hari tertentu yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Alasan peneliti untuk menggunakan observasi tidak langsung adalah tentunya dikarenakan penulis tidak dapat setiap hari berkumpul dan melihat secara langsung bagaimana kegiatan pelayanan di BMT dilakukan. Untuk itu penulis menggunakan observasi tidak langsung dengan cara datang ke tempat penelitian di waktu-waktu tertentu saja sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan.

⁶ Ibid.,104.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang berfungsi untuk memperoleh data-data dalam berbagai bentuk seperti catatan, dokumen, foto dan lainnya. Teknik ini, dapat berguna sebagai bahan penunjang yang relevan.⁷

Dokumentasi merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penelitian dan dokumentasi juga merupakan bagian penelitian yang akan dijalankan oleh penulis guna memperoleh berbagai data dan informasi terkait dengan penelitian yang sedang penulis laksanakan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dokumentasi guna dapat memperoleh berbagai data yang berkenaan dengan visi dan misi, struktur organisasi, profil, keadaan, serta letak geografis BMT Adzkia Hikmatul Ummah Metro.

E. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Teknik penjamin keabsahan data merupakan suatu hal yang penting dalam melaksanakan penelitian kualitatif. Teknik ini berguna sebagai pertanggungjawaban akan penelitian, bahwasanya apa yang diteliti adalah valid dan relevan. Teknik ini bertujuan untuk dapat mengetahui akan kredibilitas dari berbagai data yang telah dikumpulkan oleh seorang peneliti selama melangsungkan penelitiannya.⁸

⁷ Ibid., 120.

⁸ Sumasno Hadi, "Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi," T.T., 75.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan diatas, maka pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik penjamin keabsahan data yakni triangulasi sumber. Dalam hal tersebut, penulis akan melakukan perbandingan terhadap sumber data primer dengan sumber data sekunder. Selanjutnya penulis juga akan membandingkan antara data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dengan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dan diskusi guna mendapatkan suatu data yang valid, konkret dan juga sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data adalah sebuah rangkaian prosedur dalam mencari dan menyusun data yang dilakukan secara sistematis. Data-data yang telah didapat dari hasil wawancara, bservasi dan dokumentasi selanjutnya akan diorganisasikan ke dalam sub-sub, unit- unit, maupun pola lainnya. Hal ini berfungsi untuk memudahkan pembaca dalam menelaah serta memahami akan permasalahan yang sedang dikaji dan diteliti.

Teknik analisis data pada penelitian ini meggunakan metode analisis data lapangan Miles and Huberman. Dalam analisa data ini, data yang telah didapatkan dan dikumpulkan dengan beragam metode kemudian akan diproses baik itu melalui penyuntingan, penyusunan dan lainnya untuk nantinya dapat diwujudkan melalui kata-kata yang tersusun rapi dalam teks yang diperluas.⁹

⁹ Zuchri Abdussamad, Metode Penelitian Kualitatif, (Makassar, Cv. Syakir Media Press: 2021), 159

Langkah-langkah dalam melakukan analisis data menggunakan metode Miles and Huberman adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah sebuah proses dalam memilih, memusatkan, menyederhanakan data-data kasar yang berasal dari berbagai catatan terakait permasalahan di lapangan. Secara singkat, reduksi data juga dapat diartikan sebagai merangkum. Proses dalam mereduksi data meliputi penyeleksian secara ketat terhadap data-data, memberikan uraian singkat atau ringkasan, selanjutnya menggolongkan data-data tersebut dalam pola-pola yang lebih luas.¹⁰

Dalam hal ini, penulis akan merangkum berbagai data penting yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi untuk nantinya disaring dan dipilah mana data yang dirasa penting dengan yang dirasa kurang penting.

2. Penyajian Data

Tahapan selanjutnya yakni penyajian data. Penyajian data adalah penguraian secara singkat dan penyajian sebuah data yang telah disusun secara sistematis. Penyajian ini dilakukan menggunakan pola-pola yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya yang akan mempermudah pembaca dalam memahami isi daripada data tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pada penelitian ini penulis akan menyajikan data-data dengan bentuk teks naratif. Teks naratif

¹⁰ Ahmad Rijali, Analisis Data Kualitatif, Jurnal Alhadharah, Vol 17, No. 33/ Juni 2018,91

tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya lalu disajikan dalam bentuk uraian yang diorganisasikan sesuai dengan sub pembahasan.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dari model analisa data Miles and Huberman adalah Verifikasi atau penarikan kesimpulan. Kesimpulan didapatkan dengan cara membandingkan antara kesesuaian pernyataan dengan subjek yang diteliti. Kesimpulan nantinya akan diikuti beserta bukti-bukti yang didapatkan selama penelitian. Selanjutnya, verifikasi data dimaksudkan untuk mendapatkan kesesuaian dan data akhir yang objektif dan tepat dari serangkaian tahapan proses analisis data dan juga masalah yang dibahas dalam penelitian secara menyeluruh.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, maka kesimpulan dalam penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti mungkin akan dapat memberikan jawaban atas rumusan permasalahan, namun sifatnya masih sementara. Kesimpulan dari penelitian mungkin saja akan mengalami perubahan dan perkembangan, apabila dalam tahap selanjutnya tidak ditemukan berbagai bukti yang valid dan akurat, setelah penelitian berlangsung di lapangan.

¹¹ “568101-Metode-Penelitian-Kualitatif-Teori-Metod-Eb8d5bcc.Pdf,” 131–33.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja dalam kualitas pembiayaan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro. Bab ini menyajikan hasil temuan penelitian yang diperoleh melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada karyawan yang terlibat dalam aktivitas operasional lembaga. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Pemaparan hasil pada bab ini mencakup penyajian data karakteristik narasumber, deskripsi variabel penelitian, serta hasil analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Penjelasan dilakukan secara sistematis untuk menunjukkan sejauh mana kompensasi non finansial dan motivasi kerja memberikan pengaruh dalam kualitas pembiayaan yang disalurkan oleh BMT.

Kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro menunjukkan kondisi yang relatif stabil dan terkendali. Hal ini ditunjukkan melalui kelancaran pembayaran angsuran oleh mayoritas nasabah, kelengkapan dokumen pendukung pembiayaan seperti jaminan, KTP, KK, sertifikat rumah, sertifikat tanah dan surat pendukung lainnya yang telah diverifikasi secara administrasi maupun lapangan. Agunan yang diberikan juga dinilai kuat dan sah secara hukum, seperti BPKB, sertifikat tanah, atau

kendaraan yang masih aktif pajaknya. Selain itu, pihak BMT telah melakukan verifikasi yang cermat terhadap informasi keuangan calon nasabah untuk menilai kemampuan pembayaran. Keakuratan dan konsistensi laporan keuangan dari nasabah turut diperiksa sebagai pertimbangan kelayakan. Dari data internal, kredit bermasalah masih dalam batas wajar, dengan pembiayaan lancar mendominasi total portofolio. Hal ini mencerminkan bahwa mekanisme pembiayaan telah berjalan sesuai prosedur dan kontrol internal BMT dinilai cukup efektif dalam menjaga kualitas portofolio pembiayaan.

Selain itu, pembahasan dalam bab ini juga disusun berdasarkan pendekatan teori yang telah dikemukakan sebelumnya pada kajian pustaka, serta dikaitkan dengan temuan empiris yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Dengan demikian, hasil dan pembahasan ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika internal lembaga dalam meningkatkan kinerja pembiayaan melalui aspek non finansial dan motivasi.

Berikut hasil wawancara dengan beberapa narasumber di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah metro :

1. Kualitas Pembiayaan

a. Kelancaran Pembayaran Angsuran

Kelancaran pembayaran angsuran merupakan indikator utama dalam menilai kualitas pembiayaan. Hal ini menunjukkan sejauh mana nasabah dapat memenuhi kewajibannya secara tepat waktu.

Marketing 1 menjelaskan bahwa:

*"Dalam proses pengajuan pinjaman di BMT, nasabah diberikan informasi yang jelas tentang skema angsuran dan perhitungan margin, besarnya angsuran dan biaya harian dan bulanan yang harus dibayar oleh nasabah ditentukan berdasarkan kemampuan finansial nasabah. Pada saat akad pinjaman, nasabah telah diberikan penjelasan yang rinci tentang jumlah pokok pinjaman dan margin yang dikenakan, margin yang dikenakan pada pinjaman biasanya berkisar antara 1% hingga 1,6% dari pokok pinjaman perbulan"*¹

Penjelasan tersebut diperkuat dengan pernyataan marketing 2 yang mengatakan bahwa:

*"Dalam upaya meningkatkan kepuasan nasabah dan mengurangi resiko kredit macet, BMT menawarkan fleksibilitas penjadwalan ulang pembayaran nasabah yang mengalami kesulitan, dengan syarat nasabah tetap mematuhi ketentuan akad yang telah disepakati."*²

Hal ini menunjukkan bahwa kelancaran pembayaran sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas sistem pembayaran dan kejelasan informasi sejak awal akad.

b. Kelengkapan Dokumentasi

Kelengkapan dokumen menjadi dasar validasi atas kemampuan dan identitas nasabah sebelum pembiayaan disetujui.

Marketing 3 menyampaikan bahwa:

¹ Heni Indrayani, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.00

² Fika Damayanti, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.30

*"Kelengkapan dokumentasi merupakan aspek penting dalam proses pengajuan pinjaman di BMT. Nasabah diwajibkan untuk menyerahkan dokumen-dokumen yang relevan, termasuk jaminan, kartu keluarga, dan dokumen pendukung lainnya seperti buku nikah bagi nasabah yang sudah menikah. Bagi nasabah yang belum menikah diperlukan KTP dan saksi dari orang tua."*³

Marketing 4 menambahkan bahwa:

*"Dalam proses pengajuan pinjaman, BMT meminta nasabah untuk melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan untuk proses verifikasi, yang meliputi identitas, alamat, serta bukti penghasilan. Kelengkapan dokumen ini sangat penting untuk memastikan keabsahan dan keamanan transaksi pinjaman ."*⁴

Dokumen yang lengkap tidak hanya menjadi syarat administratif, melainkan juga alat kontrol terhadap potensi risiko pembiayaan.

c. Kekuatan Agunan

Agunan menjadi jaminan yang menjamin kepercayaan lembaga terhadap nasabah. Kekuatan agunan diukur dari legalitas dan nilai barang yang diagunkan.

Teller BMT menyampaikan bahwa:

"Untuk memastikan keamanan transaksi pinjaman, BMT mensyaratkan jaminan yang memiliki nilai dan menyakinkan"

³ Yasinta Noviana, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 04.00

⁴ Zahra Lintang Cahyani, Hasil Wawancara, 18 Juni 2025, Jam 09.00

*serta dokumen yang lengkap. Jaminan yang dapat digunakan antara lain kendaraan beroda dua serta beroda empat dengan surat-surat yang lengkap seperti BPKB,STNK, serta tidak memiliki tunggakan pajak. Selain itu sertifikat rumah dan tanah juga dapat digunakan sebagai jaminan."*⁵

Manager BMT menambahkan bahwa:

*"Selain itu, BMT juga memastikan bahwa jaminan yang digunakan sesuai dengan nama nasabah dan dalam kondisi aktif untuk menghindari permasalahan dikemudian hari, sehingga proses transaksi pinjaman dapat berjalan lancar dan aman."*⁶

Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan agunan berperan dalam menyeleksi nasabah dan menentukan jumlah pembiayaan yang layak diberikan.

d. Kepatuhan terhadap Perjanjian

Ketaatan terhadap isi akad menjadi indikator penting dalam menjamin keamanan pembiayaan.

Marketing 3 menjelaskan bahwa:

*"Sebagai bagian dari kegiatan pembiayaan, BMT memprioritaskan pemantauan kepatuhan nasabah terhadap perjanjian pembiayaan. Jika terjadi pelanggaran, BMT akan melakukan komunikasi dengan nasabah untuk menemukan solusi yang efektif dan efisien."*⁷

⁵ Triani Uci Undari, Hasil Wawancara, 18 Juni 2025, Jam 10.00

⁶ Titin Nurmalasari, Hasil Wawancara, 19 Juni 2025, Jam 09.00

⁷ Yasinta Noviana, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 04.00

Penjelasan tersebut diperkuat dengan pernyataan marketing 1 yang menyatakan bahwa :

*"Dengan menggunakan metode pemantauan yang sistematis dan terstruktur, BMT dapat mendeteksi potensi masalah kepatuhan nasabah dan mengambil tindakan awal untuk mencegah terjadinya pelanggaran perjanjian pembiayaan."*⁸

Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap perjanjian dijaga ketat melalui pemantauan kepada nasabah secara teratur .

e. Pelaporan Keuangan

Laporan keuangan menjadi acuan dalam menilai kelayakan dan keberlangsungan pembayaran nasabah.

Marketing 4 menyatakan:

*"Melalui proses evaluasi pembiayaan, BMT melakukan pemeriksaan dan analisis yang mendalam terhadap catatan keuangan nasabah untuk memastikan keakuratan dan kesesuaian data yang disampaikan, sehingga menghasilkan keputusan yang tepat dan berbasis data ."*⁹

Marketing 2 menambahkan:

"Selain melakukan analisis mendalam terhadap catatan keuangan nasabah, BMT juga melakukan survei lapangan untuk memverifikasi keabsahan data yang disampaikan dengan kondisi nyatal usaha

⁸ Heni Indrayani, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.00

⁹Zahra Lintang Cahyani, Hasil Wawancara, 18 Juni 2025, Jam 09.00

nasabah hal ini memungkinkan BMT untuk memastikan kesesuaian antara data yang disampaikan dengan fakta dilapangan.."¹⁰

Pelaporan keuangan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga diverifikasi secara faktual di lapangan untuk memastikan keakuratan data.

2. Kompensasi Non Finansial

a. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan atas kinerja karyawan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja.

Marketing 3 menyatakan bahwa:

"BMT menunjukkan komitmennya terhadap penghargaan dan pengakuan karyawan dengan memberikan apresiasi yang setara dengan setiap pekerjaan yang dilakukan, tanpa memandang pencapaian target. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung"¹¹

Manager BMT menambahkan bahwa:

"Dalam konteks penghargaan dan pengakuan karyawan, BMT menunjukkan bahwa karyawan yang berprestasi dapat menerima sertifikat atau penghargaan pada rapat akhir tahun dan awal tahun. Namun BMT juga menekankan bahwa penghargaan dan pengakuan

¹⁰Fika Damayanti, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.30

¹¹ Yasinta Noviana , Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 04.00

tidak hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi, tetapi juga semua karyawan yang berkontribusi dalam mencapai tujuan Bmt ."¹²

Apresiasi yang diberikan lembaga memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi serta menciptakan iklim kerja yang suportif.

b. Pengembangan Diri dan Promosi Jabatan

Tersedianya jalur pengembangan diri dan promosi jabatan menunjukkan komitmen lembaga dalam mengapresiasi potensi dan prestasi karyawan.

Teller BMT mengungkapkan bahwa:

"Selain promosi jabatan pengembangan karir karyawan, BMT menunjukkan bahwa kontribusi karyawan dalam kegiatan lembaga dapat menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam proses promosi jabatan. Proses promosi jabatan ini dilakukan secara transparan dan objektif, dengan direktur yang secara langsung mengevaluasi kinerja dan masa kerja karyawan"¹³

Marketing 4 menambahkan bahwa:

"Kinerja yang konsisten dalam mencapai target dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam pemberian predikat karyawan terbaik dan dapat mempengaruhi kesempatan karyawan untuk naik posisi atau promosi jabatan ."¹⁴

¹² Titin Nurmalasari, Hasil Wawancara, 19 juni 2025, Jam 09.00

¹³ Triani Uci Undari, Hasil Wawancara, 18 Juni 2025, Jam 10.00

¹⁴ Zahra Lintang Cahyani, Hasil Wawancara, 18 Juli 2025, Jam 09.00

Kebijakan ini mendorong kompetisi sehat dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

c. Dukungan Emosional dan Moral

Dukungan moral dari atasan mampu memperkuat kepercayaan diri dan ketahanan mental karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.

Marketing 2 menyampaikan bahwa:

"Dengan menggunakan breafing pagi atau rapat diakhir tahun sebagai wadah, atasan dapat memberikan wawasan dan kisi-kisi yang relevan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan."¹⁵

Manager BMT menambahkan:

"Interaksi langsung antara atasan dan karyawan dapat menjadi kesempatan bagi atasan untuk memberikan motivasi dan arahan yang tepat, sehingga meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan."¹⁶

Adanya perhatian emosional dari pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh kekeluargaan.

d. Keamanan dan Stabilitas Kerja

Rasa aman dalam bekerja menjadi fondasi penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan.

Marketing 3 menjelaskan bahwa:

"Dengan pembagian tugas yang tepat, karyawan dapat merasa lebih aman dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan kinerja dan motivasi mereka."¹⁷

¹⁵ Fika Damayanti, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.30

¹⁶ Titin Nurmalasari, Hasil Wawancara, 19 Juni 2025, Jam 09.00

Marketing 4 menambahkan:

"Pembagian tugas yang adil dan sesuai dengan posisi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres pada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif."¹⁸

Pembagian tugas yang jelas memperkuat stabilitas kerja dan menurunkan potensi konflik atau kelelahan kerja.

e. Work-Life Balance

Work-life balance menjadi perhatian penting bagi lembaga demi mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Marketing 1 menyampaikan bahwa:

"BMT telah menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan, termasuk menyediakan fasilitas pendukung untuk karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka."¹⁹

Marketing 2 menambahkan bahwa:

"Atasan yang pengertian dan fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, terutama bagi ibu-ibu yang memiliki tanggung jawab keluarga, dengan menyediakan fasilitas khusus dan waktu fleksibel yang sesuai dengan kebutuhan mereka."²⁰

Fleksibilitas ini mencerminkan kepedulian lembaga terhadap kondisi personal dan keluarga karyawan.

¹⁷Yasinta Noviana, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 04.00

¹⁸Zahra Lintang Cahyani, Hasil Wawancara, 18 Juni 2025, Jam 09.00

¹⁹Heni Indrayani, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.00

²⁰Fika Damayanti, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, jam 03.30

3. Motivasi Kerja

a. Perilaku Kerja

Perilaku kerja yang sistematis mencerminkan kedisiplinan dan pemahaman akan tanggung jawab.

Teller BMT menyampaikan bahwa:

*"Karyawan menunjukkan kemampuan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya, dengan memahami peran dan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi yang jelas dan terdefinisi."*²¹

Marketing 2 menambahkan bahwa:

*"Masing-masing karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang job description dan tanggung jawabnya."*²²

Struktur kerja yang jelas memudahkan koordinasi dan meningkatkan produktivitas kerja.

b. Usaha dan Energi

Semangat dan daya juang dalam menyelesaikan tugas menjadi tolak ukur motivasi kerja yang tinggi.

Marketing 3 menyatakan bahwa:

"Karyawan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang kuat dalam bekerja, dengan berusaha melakukan yang terbaik untuk"

²¹ Triani Uci Undari, Hasil Wawancara, 18 Juni 2025, Jam 10.00

²² Fika Damayanti, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.30

mencapai tujuan organisasi, karena mereka memahami bahwa hal tersebut merupakan tanggung jawabnya."²³

Manager BMT menambahkan:

"Komitmen kerja yang kuat tercermin dalam upaya karyawan menjalankan tugas-tugasnya dengan maksimal, meskipun menghadapi kelelahan dan tantangan."²⁴

Usaha maksimal menunjukkan keterikatan emosional terhadap lembaga dan kesadaran atas tanggung jawab kerja.

c. Ketekunan dan Kegigihan

Ketekunan menjadi modal dasar dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja.

Marketing 1 menyampaikan:

"karyawan menunjukkan ketekunan dan kegigihan yang tinggi dalam menghadapi tantangan kerja, dengan terus berusaha dan mencari solusi untuk mencaoi tujuan."²⁵

Teller BMT mengungkapkan:

"Karyawan memiliki tingkat kegigihan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang tercermin dalam kemampuan mereka untuk terus berusaha dan tidak menyerah meskipun menhghadapi kesulitan."²⁶

²³ Yasinta Noviana, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 04.00

²⁴ Titin Nurmalasari, Hasil Wawancara, 19 Juni 2025, Jam 09.00

²⁵ Heni Indrayani, Hasil Wawancara, 17 Juni 2025, Jam 03.00

²⁶ Triani Uci Handayani, Hasil Wawancara, 18 Juni 2025, 10.00

Ketekunan dan kegigihan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berasal dari eksternal, tetapi juga dari dorongan internal yang kuat.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi non finansial dan motivasi kerja merupakan dua aspek penting yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam menjaga kualitas pembiayaan. Menurut Hasibuan, kompensasi non finansial adalah bentuk balas jasa yang tidak berbentuk uang, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian pujian, pengembangan karier, dan jaminan keamanan kerja. Kompensasi ini berperan besar dalam membangun kenyamanan psikologis karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Di sisi lain, motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Siagian, merupakan dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan semangat kerja seseorang, baik secara fisik maupun psikologis, untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, serta kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam konteks BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro, penerapan kompensasi non finansial tidak hanya bersifat pelengkap, melainkan menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk semangat dan kenyamanan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, diketahui bahwa

BMT telah menerapkan bentuk kompensasi non finansial seperti pembagian tugas yang seimbang, pemberian tanggung jawab sesuai kapasitas, briefing rutin, suasana kerja kekeluargaan, dan kelonggaran waktu bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Hal-hal ini berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja dan memperkuat motivasi karyawan.

Salah satu indikator yang dapat mencerminkan kondisi motivasi kerja dan efektivitas kompensasi non finansial adalah tingkat kehadiran karyawan. Kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen dan semangat kerja, sementara kehadiran yang rendah dapat menjadi sinyal adanya gangguan motivasional atau kurangnya kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Berikut adalah data rekapitulasi kehadiran karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro selama bulan Mei 2025:

Tabel 4.1
Persentase Absensi Karyawan BMT AKU

No	Nama Karyawan	Jabatan	Persentase Kehadiran (%)	Total Hari Kerja
1.	Heni Indrayani	Marketing	86,36	22
2.	Fika Damayanti	Marketing	90,91	22
3.	Yasinta Noviana	Marketing	95,45	22
4.	Zahra Lintang C.	Marketing	95,45	22
5.	Triani Uci U.	Teller	95,45	22
6.	Titin Nurmalasari	Manager	90,91	22

Sumber: Data Dokumentasi Persentase Kehadiran Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah

Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kehadiran di atas 90%, yang mengindikasikan komitmen dan semangat kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh BMT, seperti fleksibilitas kerja, pembagian tugas yang

seimbang, dan suasana kerja kekeluargaan, telah memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Sementara itu, satu orang karyawan tercatat dengan kehadiran 86,36%, yang masih tergolong dalam batas wajar. Perbedaan ini dapat terjadi karena faktor personal, kesehatan, atau beban kerja yang dirasakan, namun secara keseluruhan, kondisi ini tetap mendukung kesimpulan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja di lingkungan BMT cukup baik.

Dengan demikian, data kehadiran dapat digunakan sebagai indikator awal bahwa penerapan kompensasi non finansial di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro telah mendorong motivasi kerja karyawan secara positif, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam menjaga kualitas pembiayaan.

Dampak dari kompensasi non finansial dan motivasi kerja yang baik tercermin langsung dalam kualitas pembiayaan. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan rasio klasifikasi pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Status Pembiayaan per Mei 2025

Kategori	Jumlah Nasabah	Nominal Pembiayaan (Rp)	Persentase
Pembiayaan Lancar	172	1.160.000.000	86%
Pembiayaan Dalam Perhatian Khusus (DPK)	15	85.000.000	7,5%
Pembiayaan Kurang Lancar	6	45.000.000	3%
Pembiayaan Diragukan	3	25.000.000	1,5%
Pembiayaan Macet (NPF)	4	10.000.000	2%
Jumlah	200	1.325.000.000	

Sumber: Data Dokumentasi Status Pembiayaan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kategori pembiayaan tertinggi adalah pembiayaan lancar, dengan jumlah sebanyak 172 nasabah atau sebesar 86% dari total keseluruhan nasabah. Nominal pembiayaan dalam kategori ini mencapai Rp1.160.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nasabah masih mampu membayar kewajibannya secara tepat waktu, sehingga kondisi pembiayaan secara umum tergolong sehat dan berisiko rendah.

Selanjutnya, terdapat 15 nasabah (7,5%) yang masuk dalam kategori Pembiayaan Dalam Perhatian Khusus (DPK) dengan total nominal pembiayaan sebesar Rp85.000.000. Nasabah dalam kategori ini mulai menunjukkan keterlambatan pembayaran, meskipun belum tergolong bermasalah berat. Namun demikian, kelompok ini tetap perlu menjadi perhatian khusus agar tidak mengalami penurunan kualitas lebih lanjut.

Pada kategori pembiayaan kurang lancar, terdapat 6 nasabah (3%) dengan total pembiayaan sebesar Rp45.000.000. Nasabah dalam kategori ini mengalami keterlambatan pembayaran yang lebih serius dan berisiko lebih tinggi untuk masuk ke tingkat kolektibilitas yang lebih buruk apabila tidak ditangani secara tepat.

Kemudian, pada kategori pembiayaan diragukan, tercatat sebanyak 3 nasabah (1,5%) dengan nominal pembiayaan sebesar Rp25.000.000. Nasabah dalam kelompok ini umumnya mengalami kesulitan pembayaran yang signifikan dan belum menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan

kewajiban secara konsisten. Risiko gagal bayar pada kelompok ini cukup tinggi.

Sementara itu, kategori paling bermasalah adalah pembiayaan macet (NPF), dengan jumlah 4 nasabah (2%) dan total pembiayaan sebesar Rp10.000.000. Nasabah dalam kategori ini sudah tidak mampu membayar kewajiban dalam jangka waktu yang lama, bahkan setelah dilakukan pendekatan dan upaya penagihan. Hal ini tentu menimbulkan potensi kerugian langsung bagi lembaga pembiayaan.

Secara keseluruhan, kondisi pembiayaan per Mei 2025 masih dapat dikatakan dalam keadaan baik, karena sebagian besar nasabah berada pada kategori lancar. Namun demikian, keberadaan nasabah dalam kategori DPK hingga NPF sebesar 14% dari total keseluruhan tetap perlu menjadi perhatian khusus. Lembaga pembiayaan disarankan untuk melakukan langkah-langkah preventif seperti monitoring aktif, komunikasi intensif, dan program restrukturisasi untuk menekan risiko kredit dan menjaga stabilitas portofolio pembiayaan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil wawancara, pembiayaan dinilai lancar, dokumentasi nasabah lengkap, agunan dinyatakan kuat, pelanggaran terhadap perjanjian jarang terjadi, serta laporan keuangan nasabah dapat diverifikasi dengan baik. Kinerja pegawai dalam melayani dan memverifikasi nasabah turut berkontribusi menjaga stabilitas dan kelayakan pembiayaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial dan motivasi kerja yang dikelola secara baik terbukti mampu meningkatkan

kualitas pembiayaan, baik melalui peran administratif, pelayanan, maupun evaluasi risiko nasabah. Hasil ini menjadi bukti bahwa pendekatan manajerial berbasis kesejahteraan dan psikologis karyawan memberi dampak positif terhadap kinerja lembaga, khususnya dalam aspek pembiayaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro. Kompensasi non finansial yang diterapkan oleh lembaga, seperti pengakuan kerja, pengembangan diri, keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta dukungan moral dari pimpinan, terbukti memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja tersebut mencakup motivasi intrinsik seperti kenyamanan kerja dan semangat dalam menyelesaikan tugas, serta motivasi ekstrinsik berupa penghargaan dan peluang karier. Tingginya motivasi kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan dalam menjaga kualitas pembiayaan, yang tercermin melalui kelancaran angsuran nasabah, kelengkapan dokumen, kekuatan agunan, kepatuhan terhadap perjanjian, serta keakuratan laporan keuangan nasabah. Hal ini turut dibuktikan dengan data rasio pembiayaan yang menunjukkan bahwa sebagian besar nasabah berada dalam kategori pembiayaan lancar (86%), dan tingkat kredit bermasalah masih dalam kategori rendah (2% NPF). Temuan ini memperkuat bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan kunci dalam mempertahankan

stabilitas dan kualitas pembiayaan lembaga. Dengan demikian, pendekatan manajerial yang berbasis kompensasi non finansial dan penguatan motivasi kerja terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran yang ditujukan sebagai upaya peningkatan kualitas pembiayaan melalui perbaikan sistem kerja dan motivasi karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro:

1. Untuk Pihak BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro

Manajemen disarankan untuk lebih merata dalam memberikan apresiasi kepada semua karyawan, tidak hanya yang mencapai target, guna mencegah kesenjangan motivasi. Pelatihan rutin juga perlu ditingkatkan agar karyawan mampu mengelola risiko pembiayaan secara lebih efektif.

2. Untuk Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro

Karyawan diharapkan aktif memberi masukan kepada manajemen dan menjaga profesionalisme kerja. Koordinasi tim dan semangat kerja perlu terus ditingkatkan demi menjaga mutu pelayanan dan pembiayaan. Melalui kerja sama dan perbaikan berkelanjutan, kualitas pembiayaan di BMT dapat terus dijaga dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: 2009)
- Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Teori, Konsep Dan Indikator). (Zanafa Publishing: Riau, 2018)
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010)
- Andriani, *Pengantar Manajemen*, (Kediri: stain Press Kediri, 2015)
- Anoki Herdian Dito, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Skripsi*, (Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010)
- Anoki Herdian Dito., Pengaruh Kompensasi
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*, (Yogyakarta: Edisi Pertama, 2013)
- Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011)
- Hamid Darmadi, *Dimensi-dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Bandung, Alfabeta: 2013)
- Hasibuan, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakaya: 2010)
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: SIE YKPN, 2014)
- Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Kasmir. (2014). *Manajemen perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mutiara S. Pengabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2022)
- Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2014)

- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet-4, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- , *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*.
- Wayne R Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Rajawali Press: Jakarta, 2017)
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Op. Cit. 2019.
- Zuhairi, Dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**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-2701/In.28.1/J/TL.00/10/2024
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Thoyibatun Nisa (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **NOVA KUMALA SARI**
NPM : 1903032012
Semester : 11 (Sebelas)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Akuntansi Syariah
Judul : **ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN PADA BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH METRO**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 14 Oktober 2024
Ketua Jurusan,



Lella Anita, M.S.Ak M.S.Ak
NIP 19881128 201903 2 008

ALAT PENGUMPUL DATA

ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN PADA BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH METRO

A. OBSERVASI

1. Tujuan Observasi:

Mengamati secara langsung pelaksanaan kompensasi non finansial, motivasi kerja, dan kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan data objektif tentang situasi kerja, hubungan antar karyawan, dan kualitas pengelolaan pembiayaan.

2. Identitas

- a. Tanggal Observasi:
- b. Lokasi Observasi:
- c. Durasi Observasi:

3. Aspek-aspek yang Diamati

1. Apakah ada pemberian penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang berprestasi? Jika ada, bagaimana bentuknya (misalnya, sertifikat, pujian publik, dll.)?
2. Bagaimana kondisi fisik tempat kerja (misalnya ruang kerja, fasilitas pendukung seperti komputer, ruangan, dll.)?
3. Apakah lingkungan kerja terlihat nyaman, aman, dan mendukung produktivitas?
4. Apakah karyawan terlihat antusias dalam melaksanakan tugas-tugas mereka?
5. Bagaimana karyawan menjalankan prosedur pembiayaan? Apakah terlihat disiplin dalam mengikuti SOP pembiayaan yang ada?
6. Bagaimana interaksi antara karyawan dan nasabah? Apakah karyawan memberikan pelayanan yang ramah dan sopan?

B. WAWANCARA

1. Tujuan Wawancara

Mengumpulkan data kualitatif terkait kompensasi non finansial dan motivasi kerja serta dampaknya dalam kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro.

2. Profil Narasumber

- a. Nama :
- b. Jabatan :

3. Pertanyaan Penelitian Berdasarkan Indikator

A. Kualitas Pembiayaan

- a. Bagaimana kelancaran pembayaran angsuran pokok dan margin oleh nasabah?
- b. Sejauh mana kelengkapan dokumentasi pembiayaan yang dimiliki nasabah?
- c. Bagaimana kekuatan agunan yang dimiliki oleh nasabah dalam menjamin pembiayaan?
- d. Apakah terdapat pelanggaran terhadap syarat-syarat perjanjian pembiayaan?
- e. Bagaimana keakuratan dan konsistensi nasabah dalam menyampaikan laporan keuangan?

B. Kompensasi Non Finansial

- a. Apakah karyawan merasa diapresiasi dan diakui atas kontribusinya?
- b. Apakah tersedia peluang pengembangan diri dan promosi jabatan?
- c. Bagaimana bentuk dukungan emosional dan moral yang diberikan oleh organisasi?
- d. Apakah karyawan merasa aman dan stabil dalam pekerjaannya?
- e. Sejauh mana organisasi mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi?

C. Motivasi Kerja

- a. Bagaimana perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari?
- b. Seberapa besar usaha dan energi yang dicurahkan karyawan dalam bekerja?
- c. Bagaimana ketekunan dan kegigihan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja?

C. DOKUMENTASI

1. Tujuan Dokumentasi

Pedoman dokumentasi ini bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung penelitian terkait kompensasi non finansial, motivasi kerja, dan kualitas pembiayaan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro. Dokumen-dokumen yang dikumpulkan akan digunakan sebagai bukti dan referensi tambahan dalam analisis data.

2. Objek Dokumentasi

Hal-hal yang menjadi objek dokumentasi dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Profil BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro
- b. Struktur Organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro
- c. Visi Misi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro
- d. Keadaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro
- e. Letak Geografis BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro

Dosen Pembimbing



Thoyyibatun Annisa, M. Akt
NIP.1990090120119032009

Metro, 8 Oktober 2024
Penulis,



Nova Kumala Sari
NPM. 1903032012



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

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

Nomor : B-3163/In.28/J/TL.01/11/2023
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BSI KCP AH NASUTION
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : **NOVA KUMALA SARI**
NPM : **1903032012**
Semester : **9 (Sembilan)**
Jurusan : **Akuntansi Syariah**
Judul : **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KOTA METRO**

untuk melakukan prasurvey di BSI KCP AH NASUTION, 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, 01 November 2023
Ketua Jurusan,



Northa Idaman M.M
NIP 19840820 201903 2 005



Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah
BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

BADAN HUKUM : 03/BH/X/III 11/VI/2012, PERUBAHAN ANGGARAN DASAR : 184/BH/PAD/X/III 11/III/2016

Kantor Pusat : Jalan Raya Stadion No. 8 RT. 15 RW. 02 Kelurahan Tejo Agung Kecamatan Metro Timur Kota Metro Provinsi Lampung



Nomor : 07/C-02/KSPPS/BMT-AKU/XI/2023
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Izin Prasurvey**

Kota Metro, 23 November 2023

Kepada Ykh
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur hanya untuk Allah SWT, semoga limpahan rahmat dan karunia-Nya senantiasa mengiringi kita dalam segala aktifitas, baik ibadah maupun muamalah. Aamiin

Berdasarkan surat yang kami terima dengan nomor: B-3163/In.28/J/TL.01/11/2023 tentang Izin Pra Survey/Research mahasiswa:

Nama : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Akuntansi Syariah
Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Adzkiya Khidmatul Ummah di Kota Metro**

Maka bersama ini kami memberikan izin untuk melaksanakan penelitian/research di lembaga kami. Setelah penelitian/research disidangkan dan disahkan oleh Penguji, maka mahasiswa yang namanya tersebut diatas berkewajiban menyerahkan hasil penelitiannya ke KSPPS BMT AKU. Apabila hal tersebut tidak dilakukan, maka kami tidak bertanggungjawab atas informasi yang tertuang dalam penelitian tersebut, dan surat balasan ini dinyatakan batal tidak berlaku.

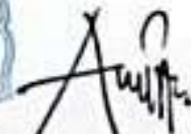
Demikian persetujuan ini kami sampaikan, semoga Allah SWT karuniakan ilmu yang bermanfaat untuk kita semua. Aamiin...

Jazakumulloh Khoiron Katsiran.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah
Baitul Maal Wat Tawil Adzkiya Khidmatul Ummah (KSPPS BMT AKU)




Rio Dermawan, S.E
Sekretaris



**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-2942/In.28/D.1/TL.00/11/2024
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
DIREKTUR BMT ADZKIYA
KHIDMATUL UMMAH
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2943/In.28/D.1/TL.01/11/2024, tanggal 05 November 2024 atas nama saudara:

Nama : **NOVA KUMALA SARI**
NPM : 1903032012
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : Akuntansi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada DIREKTUR BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN PADA BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 05 November 2024
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



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



Keperluan Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

KEANTARAAN MASYARAKAT MELAKUKAKAN PEMBIAYAAN KEHARUKAN MASYARAKAT



Perihal : Surat Balasan Penelitian

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah IAIN Metro
Di_ Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

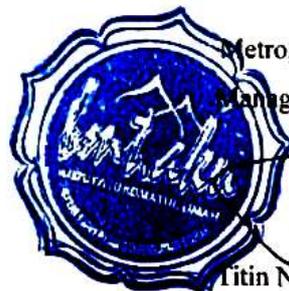
Berdasarkan Surat yang masuk ke lembaga kami dengan identitas surat nomor:

B-2943/In.28/D.I/TL01/11/2024 tentang permohonan izin untuk melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi di KSPPS BMT Adzkiya Khidmatul ummah (AKU) maka dengan ini kami memberikan izin kepada

Nama : NOVA KUMALA SARI
Npm : 1903032012
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Study : SI Akuntansi Syari'ah
Judul Skripsi : ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN PADA BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH METRO

Demikian surat balasan ini dibuat. untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Metro, 20 November 2024

Manager

Litin Nurmalasari, S.Pdi



**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-2943/In.28/D.1/TL.01/11/2024

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

Nama : **NOVA KUMALA SARI**
NPM : 1903032012
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : Akuntansi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PEMBIAYAAN PADA BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH".
 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 : 05 November 2024

Mengetahui
Pejabat Berwenang



Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



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



**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 : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012
Jurusan : Akuntansi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Analisis Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pemblayaan Pada BMT Adzklya Khidmatul Ummah Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 25%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 9 Mei 2025
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah



Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak.,CA.,A-CPA
NIP.199205022019032021



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

NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Inringmulyo 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-222/In.28/S/U.1/OT.01/05/2025**

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

Nama : NOVA KUMALA SARI
NPM : 1903032012
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2024/2025 dengan nomor anggota 1903032012

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 sebagaimana mestinya.

Metro, 06 Mei 2025
Kepala Perpustakaan,

Ang Guroni, S.I.Pust.
NIP. 19920428 201903 1 009



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id, website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Nova Kumalasari
NPM : 1903032012

Jurusan/Fakultas : AKS / FEBI
Semester / T A : IX / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	01/2023 11	<ul style="list-style-type: none">• Konsultasi lokasi penelitian yg tidak dapat dilanjutkan karena dibatasi sudah ada peneliti lain• Ganti lokasi penelitian• Usahakan tambahkan variabel karena judul penelitian sudah ada yg meneliti	
	8/2023 11	<ul style="list-style-type: none">• Lokasi penelitian cari yg betul-betul bisa dilakukan penelitian• Solusi jika semua lokasi tidak dapat dilakukan penelitian meneliti di Idx, Lq ds, dll saja.	

Dosen Pembimbing,

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032009

Mahasiswa Ybs,

Nova Kumalasari
NPM. 1903032012



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id, website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Nova Kumalasari
NPM : 1903032012

Jurusan/Fakultas : AKS / FEBI
Semester / T A : IX / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	22/1/23	<ul style="list-style-type: none">• LBM siapkan data penelitian baik data dari hasil prasurvey & data kinerja karyawan• Cari teori[∞] terkait kinerja karyawan	
	19/01/24	Acc untuk diseminarkan	

Dosen Pembimbing,

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP. 199009012019032009

Mahasiswa Ybs,

Nova Kumalasari
NPM. 1903032012



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012

Fakultas/Prodi : FEBI/AKS
Semester/TA : XI/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	18 okt 2024	<ul style="list-style-type: none">- Revisi bab 1<ul style="list-style-type: none">o> LBM itu menyajikan fenomena / masalah yg kemudian dikaitkan dg data fakta yg ada kemudian dikaitkan dg teori dan selanjutnya dg penelitian terdahulu.o> Boleh definisi yg dipaparkan di LBMo> Penelitian relevan sebagai penelitian rujukan selain itu juga sebagai pembanding sehingga penelitian yg dilakukan peneliti layak dilakukan penelitian. Revisi bag ini km perbedaan tdk hny dilihat dari objek saja tetapi bisa dilihat dari variabel, metode, indikator dll. no 1 sd 3 revisi• Revisi bab 2<ul style="list-style-type: none">o> Landasan teori sajikan teori-teori yg digunakan dlm penelitian jangan menyimpang!o> Variabel yg digunakan / disajikan sesuaikan judul• Metode penelitian Revisi bab 3<ul style="list-style-type: none">o> Sajikan metode yg akan dilakukan penelitio> baik d/ desainnya & analisisnyao> Revisi bab 4<ul style="list-style-type: none">o> sajikan hasil penelitian } sesuaikan dgo> ———— Pembahasan } metodeo> ———— analisisnya }	

o> penelitian itu hrs runtut & konsisten

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs,

Thovibatun Nisa, M.Akt
NIP.1990090120119032009

Nova Kumala Sari
NPM. 1903032012



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012

Fakultas/Prodi : FEBI/AKS
Semester/TA : XI/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	12/11/24	<ul style="list-style-type: none">• LBM belum menggambarkan fenomena permasalahan• belum ada data penelitian yg tepat• " menyandingkan dg teori dan referensi penelitian terdahulu agar memunculkan GAP• Landasan teori sesuaikan dg teori yg digunakan• Metode yg digunakan peneliti belum tergambar pada bab 3• Bab 4 sajikan hasil penelitian dulu bukan langsung pembahasan• Referensi diperbaiki• Sistematika penulisan diperbaiki sesuaikan dg buku panduan .	

Dosen Pembimbing,

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP.1990090120119032009

Mahasiswa Ybs,

Nova Kumala Sari
NPM. 1903032012



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: iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012

Fakultas/Prodi : FEBI/AKS
Semester/TA : XI/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	9 Des 2024	<ul style="list-style-type: none">• Revisi bag LBM<ul style="list-style-type: none">- tampilkan data penelitiannya- munculkan fenomena /permasalahan bukan kata "fenomena" diceritakan di LBM• Revisi Landasan teori sesuaikan dg variabel yg dipakai• Revisi Bab 3 metode penelitian itu harus sesuai dg yg dilakukan peneliti. Kalau kuantitatif gunakan metode kuantitatif. Kalau kualitatif gunakan metode kualitatif• Revisi Bab 4 hasil penelitian jabarkan hasil yg dilakukan oleh peneliti• jabarkan pembahasan dr hasil penelitian.• Kesimpulan diperbaiki	

Dosen Pembimbing,

Thoyibatun Nisa, M.Akt
NIP.1990090120119032009

Mahasiswa Ybs,

Nova Kumala Sari
NPM. 1903032012



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012

Fakultas/Prodi : FEBI/AKS
Semester/TA : XI/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	08/10/24	→ Acc Apd & Outline → layout bab 4 & 5	

Dosen Pembimbing,

Thoyyibatun Annisa, M. Akt
NIP.1990090120119032009

Mahasiswa Ybs,

Nova Kumala Sari
NPM. 1903032012

Hasil Wawancara

Nama Narasumber : Yasinta Noviana

Jabatan : Marketing

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
Kualitas Pembiayaan	Kelengkapan Dokumentasi	Sejauh mana kelengkapan dokumentasi pembiayaan yang dimiliki nasabah?	Dokumen harus lengkap, seperti kartu keluarga, buku nikah, saksi orang tua, dan KTP.
Kualitas Pembiayaan	Pelaporan Keuangan	Bagaimana keakuratan dan konsistensi nasabah dalam menyampaikan laporan keuangan?	Kami melakukan pemeriksaan dan analisis dari catatan keuangan nasabah untuk memastikan keakuratan data yang disampaikan sehingga dapat membuat keputusan pembiayaan yang tepat
Kompensasi Non Finansial	Keamanan dan Stabilitas	Apakah karyawan merasa aman dan stabil dalam pekerjaannya?	Kami merasa aman karena tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing.
Motivasi Kerja	Usaha dan Energi	Seberapa besar usaha dan energi yang dicurahkan karyawan dalam bekerja?	Kami tekun dan gigih mb dalam menghadapi tantangan kerja, dengan terus berusaha dan mencari solusi untuk mencapai tujuan.
Motivasi Kerja	Ketekunan	Bagaimana ketekunan dan kegigihan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja?	Meski kadang berat, kami tetap berusaha kerja sebaik mungkin karena sadar itu kewajiban kami.

Nama Narasumber : Zahra Lintang Cahyani

Jabatan : Marketing

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
Kualitas Pembiayaan	Kelancaran Pembayaran	Bagaimana kelancaran pembayaran angsuran pokok dan margin oleh nasabah?	Kami fleksibel, selama nasabah komitmen dan sesuai akad, jadwal pembayaran bisa diatur ulang.
Kualitas Pembiayaan	Kepatuhan terhadap Perjanjian	Apakah terdapat pelanggaran terhadap syarat-syarat perjanjian pembiayaan?	Kami memantau kepatuhan nasabah terhadap perjanjian pembiayaan secara teratur jika terdapat pelanggaran kami akan melakukan komunikasi dengan nasabah untuk menyelesaikan masalah tersebut.
Kompensasi Non Finansial	Pengembangan Diri	Apakah tersedia peluang pengembangan diri dan promosi jabatan?	Kalau sering capai target bisa jadi karyawan terbaik, itu bisa jadi pertimbangan naik posisi.
Kompensasi Non Finansial	Keamanan dan Stabilitas	Apakah karyawan merasa aman dan stabil dalam pekerjaannya?	Pekerjaan dibagi sesuai posisi, jadi tidak ada yang merasa terbebani sendiri.

Nama Narasumber : Heni Indrayani

Jabatan : Marketing

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
Kualitas Pembiayaan	Kelancaran Pembayaran	Bagaimana kelancaran pembayaran angsuran pokok dan margin oleh nasabah?	Biasanya itu angsuran dan harian, tergantung kemampuan nasabah. Dari awal akad sudah dijelaskan berapa pokok dan marginnya, biasanya 1%–1,6% dari pokok per bulan.
Kualitas Pembiayaan	Kepatuhan terhadap Perjanjian	Apakah terdapat pelanggaran terhadap syarat-syarat perjanjian pembiayaan?	Pemantauan kepatuhan nasabah secara teratur memungkinkan kami untuk mengidentifikasi masalah sejak dini dan mengambil tindakan awal untuk mencegah pelanggaran.
Kompensasi Non Finansial	Pengembangan Diri	Apakah tersedia peluang pengembangan diri dan promosi jabatan?	Jika aktif di kegiatan lembaga, ada poin plus. Promosi jabatan berdasarkan kinerja dan masa kerja.
Kompensasi Non Finansial	Work-Life Balance	Sejauh mana organisasi mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi?	Kalau yang sudah menikah biasanya boleh bawa bayi atau anak-anak. Disediakan juga ruang tersendiri untuk pumping.
Motivasi Kerja	Perilaku Kerja	Bagaimana perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari?	Kami sudah tahu job desk masing-masing, tinggal jalankan tanggung jawabnya.

Nama Narasumber : Titin nurmalasari

Jabatan : Manager

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
Kualitas Pembiayaan	Kekuatan agunan	Bagaimana kekuatan agunan yang dimiliki oleh nasabah dalam menjamin pembiayaan?	Kami juga pastikan jaminan itu sesuai nama dan aktif, biar tidak susah dikemudian hari.
Kompensasi Non Finansial	Pengakuan dan Apresiasi	Apakah karyawan merasa diapresiasi dan diakui atas kontribusinya?	Yang berprestasi biasanya dapat sertifikat atau penghargaan saat rapat akhir tahun dan awal tahun, dan kami tidak membeda bedakan setiap karyawan namun itu bisa menjadi semangat karyawan untuk bekerja.
Kompensasi Non Finansial	Dukungan Emosional	Bagaimana bentuk dukungan emosional dan moral yang diberikan oleh organisasi?	Motivasi itu dari atasan langsung, biasanya mereka berikan arahan agar kami tetap semangat kerja.
Motivasi Kerja	Usaha dan Energi	Seberapa besar usaha dan energi yang dicurahkan karyawan dalam bekerja?	Kami bantu semaksimal mungkin, walau capek tetap dijalankan karena sudah jadi komitmen kerja.

Nama Narasumber : Fika Damayanti

Jabatan : Marketing

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
Kualitas Pembiayaan	Kelengkapan Dokumentasi	Sejauh mana kelengkapan dokumentasi pembiayaan yang dimiliki nasabah?	Kami pastikan dokumen nasabah lengkap, dari identitas sampai penghasilan, sebagai syarat verifikasi.
Kualitas Pembiayaan	Pelaporan Keuangan	Bagaimana keakuratan dan konsistensi nasabah dalam menyampaikan laporan keuangan?	Kami survei langsung ke tempat usaha untuk cocokkan data dengan realita.
Kompensasi Non Finansial	Dukungan Emosional	Bagaimana bentuk dukungan emosional dan moral yang diberikan oleh organisasi?	Setiap briefing dan rapat akhir bulan, atasan selalu memberi wejangan dan motivasi.
Kompensasi Non Finansial	Work-Life Balance	Sejauh mana organisasi mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi?	Atasan kami sangat pengertian mb, apalagi ibu-ibu ada fasilitas khusus dan waktu fleksibel dalam kondisi tertentu.
Motivasi Kerja	Perilaku Kerja	Bagaimana perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari?	Kami sudah tahu job desk masing-masing, tinggal jalankan tanggung jawabnya.

Nama Narasumber : Triani Uci Undari

Jabatan : Teller

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Jawaban
Kualitas Pembiayaan	Kekuatan Agunan	Bagaimana kekuatan agunan yang dimiliki oleh nasabah dalam menjamin pembiayaan?	Motor, mobil harus lengkap suratnya, sertifikat rumah atau tanah juga bisa, intinya meyakinkan.
Kompensasi Non Finansial	Pengakuan dan Apresiasi	Apakah karyawan merasa diapresiasi dan diakui atas kontribusinya?	Kami merasa diapresiasi oleh lembaga, atasan tidak membedakan meski target tidak tercapai.
Motivasi Kerja	Perilaku Kerja	Bagaimana perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari?	Sesuai dengan tugas masing-masing, sudah ada bagian-bagiannya.
Kompensasi Non Finansial	Pengembangan Diri	Apakah tersedia peluang pengembangan diri dan promosi jabatan?	Kalau kami ikut kontribusi dikegiatan lembaga, ada point plussnya mb, dan promosi jabatan itu ada prosesnya dan dipilih langsung oleh direktur berdasarkan kinerja dan lamanya bekerja.
Motivasi Kerja	Ketekunan	Bagaimana ketekunan dan kegigihan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja?	Jika melebihi kemampuan, kami tetap berusaha sebaik mungkin.

**LAPORAN KEUANGAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH
METRO**

Periode: Januari – Juni 2025

Alamat: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 45, Metro Timur, Kota Metro

A. Neraca

Per 31 Desember 2024 (dalam ribuan rupiah)

Aset	Jumlah (Rp)
Kas dan Setara Kas	147.500.000
Pembiayaan yang Disalurkan	1.325.000.000
Cadangan Risiko Pembiayaan (CRP)	(97.500.000)
Aset Tetap (Bangunan & Inventaris)	290.000.000
Total Aset	1.665.000.000

Liabilitas dan Ekuitas	
Simpanan Anggota	865.000.000
Dana Pihak Ketiga	320.000.000
Dana Sosial dan Zakat	17.500.000
Modal Awal	250.000.000
SHU Ditahan	212.500.000
Total Liabilitas dan Ekuitas	1.665.000.000

B. Laporan Laba Rugi

Periode Januari – Juni 2025

Uraian	Jumlah (Rp)
Pendapatan Margin Pembiayaan	338.500.000
Pendapatan Jasa Lain	42.500.000
Total Pendapatan Usaha	381.000.000
Beban Operasional	(135.000.000)
Beban Penyisihan Pembiayaan Bermasalah	(40.000.000)
Beban Sosial dan Kepegawaian	(35.000.000)
Total Beban	(210.000.000)
Sisa Hasil Usaha (SHU)	171.000.000

C. Data Kualitas Pembiayaan

Status Pembiayaan per Juni 2025

Kategori	Jumlah Nasabah	Nominal Pembiayaan (Rp)
Pembiayaan Lancar	172	1.160.000.000
Pembiayaan Dalam Perhatian Khusus (DPK)	15	85.000.000
Pembiayaan Kurang Lancar	6	45.000.000
Pembiayaan Diragukan	3	25.000.000
Pembiayaan Macet (NPF)	4	10.000.000

REKAP ABSENSI KARYAWAN

ABSENSI KARYAWAN BMT AKU

MEI 2025

No	Nama	Jabatan	Tanggal																													Keterangan					Persentase Kehadiran	Total Hari				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	H	C	S			I	A		
1.	Heni Indrayani	Marketing	H	H	H	S	S	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	19	1	2	0	0	86,36%	22	
2.	Fika Damayanti	Marketing	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	A	H	H	H	H	H	H	20	0	0	1	1	90,91%	22
3.	Yasinta Noviana	Marketing	H	H	H	H	H	H	H	H	C	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	21	1	0	0	0	95,45%	22
4.	Zahra Lintang C.	Marketing	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	21	0	0	1	0	95,45%	22
5.	Triani Uci Undari	Teller	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	S	H	H	H	H	H	H	21	0	1	0	0	95,45%	22
6.	Titin Nurmalasari	Manager	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	I	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	20	0	0	2	0	90,91%	22

Keterangan:

- H : Hadir
 - C : Cuti (*Cut off*)
 - S : Sakit
 - I : Izin
 - A : Alfa
- Hari libur



**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 : Nova Kumala Sari
NPM : 1903032012
Jurusan : Akuntansi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Analisis Kompensasi Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pembiayaan Pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 25%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 9 Mei 2025
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah



Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak.,CA.,A-CPA
NIP.199205022019032021

DOKUMENTASI







SERTIFIKAT

PENGHARGAAN

Sertifikat ini diberikan kepada :

Zahra Lintang Cahyani

Selamat atas terpilih menjadi karyawan **PEMBERI LAYANAN NASABAH TERBAIK** diawal tahun 2025 Kami berikan sertifikat ini dengan penuh rasa bangga.


Saiful Anwar, S.E.Sy
Direktur


Rio Dermawan, S.E
Sekretaris



SERTIFIKAT PENGHARGAAN



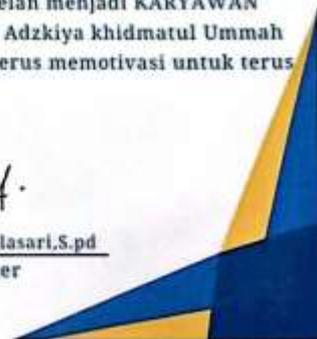
Sertifikat ini diberikan kepada:

YASINTA NOVIANA

Sertifikat ini diberikan sebagai bentuk penghargaan karena telah menjadi **KARYAWAN TERBAIK** yang telah memberikan banyak kontribusi untuk BMT Adzkiya khidmatul Ummah selama tahun 2024. Besar harapan kami penghargaan ini dapat terus memotivasi untuk terus berinovasi.


Saiful Anwar, S.E.Sy
direktur


Titin Nurmalsari, S.pd
manager



RIWAYAT HIDUP



Nova Kumala Sari merupakan putri dari keluarga sederhana yang berasal dari Desa Singa Laga. Sejak kecil, ia dikenal sebagai pribadi yang disiplin, tekun, dan memiliki semangat belajar yang tinggi. Perjalanan pendidikannya dimulai di SD Negeri 1 Muara Payang, tempat ia menempuh pendidikan dasar dan menunjukkan ketekunannya dalam belajar serta aktif dalam kegiatan sekolah. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, Nova melanjutkan ke jenjang menengah pertama di MTs YPPTQ Miftahul Huda, lembaga pendidikan yang menggabungkan nilai-nilai keislaman dengan pendidikan umum. Di lingkungan ini, Nova semakin tumbuh sebagai pribadi yang religius dan bertanggung jawab. Pendidikan menengah atas ia tempuh di MA Raudhatul Huda. Di madrasah ini, Nova semakin mengasah kemampuannya dalam berpikir kritis serta memperdalam pemahaman agama dan wawasan sosial. Selain aktif dalam kegiatan akademik, ia juga aktif dalam berbagai organisasi sekolah, yang semakin membentuk karakter kepemimpinan dan kepekaan sosialnya. Dalam menjalani pendidikan dan kehidupan sehari-hari, Nova menjadikan sebuah motto sebagai pedoman hidupnya, yakni "Menjadi pribadi yang bermanfaat di manapun berada." Motto ini juga ia jadikan sebagai landasan dalam menyusun skripsi dan menempuh pendidikan tinggi. Bagi Nova, ilmu bukan sekadar untuk kepentingan pribadi, melainkan harus berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat sekitarnya.