

**DAMPAK PUNISHMENT, REWARD DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS: BMT AL HIJRAH BUKITTINGGI)**

Winda Liskanaila Putri¹, Rika Widianita²

^{1,2}UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Email : windaliskanaila237@gmail.com¹, rikawidianita@uinbukittinggi.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan seperti BMT Al Hijrah Bukittinggi. BMT Al Hijrah Bukittinggi telah menerapkan sistem *punishment*, *reward* dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Namun, masih terdapat kesenjangan antara target yang ditetapkan dengan pencapaian aktual karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak penerapan sistem *punishment*, *reward* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi. Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif berupa kata-kata, data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah penerapan sistem *punishment* berdampak terhadap kinerja karyawan dimana semakin adil dan konsisten penerapan *punishment*, maka karyawan akan semakin disiplin dan kinerjanya meningkat. Penerapan sistem *reward* mberdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *reward* yang diterima, kinerja karyawan secara otomatis juga meningkat. Begitu juga dengan motivasi kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinannya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: *Punishment*, *Reward*, Motivasi Kerja, Kinerja.

Abstract

This research is motivated by the importance of improving employee performance to achieve success in a company such as BMT Al Hijrah Bukittinggi. BMT Al Hijrah Bukittinggi has implemented a punishment, reward and work motivation system to achieve optimal employee performance. However, there is still a gap between the targets set and the actual achievements of employees. This research aims to determine the impact of the implementation of the punishment, reward and work motivation systems affects the performance of BMT Al Hijrah Bukittinggi employees. This research is qualitative, namely research whose results are descriptive data in the form of words, data was collected through observation, interviews and documentation methods. The conclusion from the results of this study is that the implementation of the punishment system has an impact on employee performance, where the more fairer and more consistent the implemtation of punishment, the more disciplined employees will be and their performance will increase. The implementation of the reward system has an impact on

employee performance, where the higher the reward received, the employee's performance will automatically increase. Likewise, work motivation which has a significant impact on employee performance. Employees who get work motivation from their leaders will always try to improve their performance.

Keywords: *Punishment, Reward, Work Motivation, Performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin sengit menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan konstektual (situasional). Kepemimpinan yang baik, seperti memberikan penghargaan dan motivasi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun, kondisi kerja seperti penerapan sanksi juga penting. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu menggabungkan strategi yang tepat, mulai dari kepemimpinan yang inspiratif hingga sistem penghargaan dan sanksi yang jelas. Sistem *punishment* dan *reward* merupakan dua sisi mata uang dalam manajemen kinerja karyawan. *Punishment* diberikan sebagai konsekuensi atas pelanggaran aturan dan bertujuan untuk memperbaiki perilaku. Disisi lain, *reward* baik materi maupun non-materi, berfungsi sebagai motivasi untuk

meningkatkan kinerja. Keduanya harus diterapkan secara seimbang. Hukuman yang terlalu berat dapat menurunkan motivasi, sementara penghargaan yang tidak adil dapat memicu rasa ketidakpuasan.

Menurut teori dua faktor Herzberg, *reward* merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif, yang ditandai dengan kemampuan memberikan dorongan, arahan, dan dukungan, juga berperan penting dalam memotivasi karyawan. Seperti halnya di BMT Al-Hijrah Bukittinggi telah berhasil menerapkan sistem *punishment* dan *reward* yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan pujian, bonus, dan hadiah kepada karyawan berprestasi, serta memberikan teguran atau peringatan kepada karyawan yang melanggar aturan, BMT Al-Hijrah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

Peneliti tertarik meneliti BMT Al-Hijrah Bukittinggi karena perusahaan ini

telah menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang efektif untuk memotivasi karyawan. Sistem ini terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti kecepatan, ketelitian, dan dedikasi dalam bekerja. Masalah seperti kurangnya kinerja optimal, pemborosan waktu, dan kurangnya kerja sama antar karyawan dianggap sebagai bagian dari kinerja yang perlu diperbaiki. Sementara itu, kesejahteraan karyawan dan pemberian sanksi dianggap sebagai bagian integral dari sistem penghargaan dan hukuman. Contoh *reward* yang diberikan BMT Al Hijrah Bukittinggi adalah pujian, promosi jabatan, kenaikan gaji, dan bonus.

Meskipun BMT Al-Hijrah Bukittinggi telah menerapkan sistem *punishment* dan *reward*, namun implementasinya masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang melanggar aturan, seperti sering terlambat masuk kerja. Permasalahan berikutnya adalah terdapat karyawan yang tidak di apresiasi secara langsung atas kinerja mereka. Karyawan yang mendapatkan *reward* adalah mereka yang berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dan memiliki evaluasi kinerja yang baik. Berikut ini adalah data penilaian

kinerja karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi 2024

No	Nama Karyawan	Kedisiplinan (1-5)	Karakter (1-5)	Pelayanan (1-5)	Yudisium Kinerja
1	Mufatis Agus, B.Sc	3	2	3	Kurang
2	Nila Dasriani, S.Pd	2	3	3	Kurang
3	Chairumisa, AZ, S.A.P	4	4	3	Baik
4	Riyan Gusti Ilahi, SE.	4	3	3	Cukup
5	Mulyadi, SE.	4	3	4	Baik
6	Utari Nadila, SE.	4	3	3	Cukup
7	Zikra Febriansyah	3	3	3	Kurang
8	Rado Irwansyah	3	3	2	Kurang

Sumber: BMT Al Hijrah Bukittinggi

Data kinerja karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi menunjukkan adanya beberapa isu terkait disiplin, karakter, dan kualitas pelayanan. Untuk mengatasi masalah ini, penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang jelas. Hukuman yang tegas dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja. Selain itu, sistem ini juga berpotensi memperbaiki karakter karyawan, terutama dalam hal motivasi dan sopan santun, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berikut adalah data pencapaian target yang dicapai oleh karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi:

**Tabel 1.2 Target Pencapaian Kuantitas
Karyawan Bulanan**

No	Nama Karyawan	Jumlah Kuantitas Yang Dicapai	Target Yang Ditetapkan	Keterangan
1	Mufatis Agus, B.Sc	56.000.000	50.000.000	Melebihi Target
2	Nila Dauriani, S.Pd	6.000.000	50.000.000	Belum Mencapai Target
3	Chairunnisa, AZ, S.A.P	12.500.000	50.000.000	Belum Mencapai Target
4	Riyan Gusti Ilahi, SE.	30.000.000	50.000.000	Belum Mencapai Target
5	Mulyadi, SE.	70.000.000	50.000.000	Melebihi Target
6	Utari Nadila, SE.	50.000.000	50.000.000	Mencapai Target
7	Rido Irawanayah, SE.	38.000.000	50.000.000	Belum Mencapai Target
8	Zikra Febriansyah, SE.	24.000.000	50.000.000	Belum Mencapai Target

Sumber: BMT Al Hijrah Bukittinggi

Data yang ada menunjukkan adanya perbedaan yang cukup signifikan antara target kinerja yang ditetapkan dan hasil yang dicapai oleh karyawan. Sebagian besar karyawan belum berhasil mencapai target yang diharapkan. Ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan, bahwa karyawan yang mendapatkan penghargaan tidak hanya karena mencapai target kuantitas, tetapi juga karena kinerja keseluruhan mereka dinilai baik.

Jika dikaitkan dengan teori motivasi, data ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan mungkin belum cukup efektif dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki lebih lanjut bagaimana sistem penghargaan dan hukuman, serta motivasi kerja secara keseluruhan, memengaruhi kinerja karyawan di BMT Al Hijrah Bukittinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka menjadi suatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul “Dampak *Punishment*, *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al- Hijrah Bukittinggi”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang melalui usaha, kemampuan, dan tindakan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dengan tepat waktu, menghasilkan produk berkualitas, serta sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Parwoto kinerja dipengaruhi oleh faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem dan faktor kontekstual. Tujuan kinerja karyawan ialah mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi, bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja, membangun hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam perspektif ekonomi Islam menurut Zadjuli, Islam menilai kinerja religius seseorang dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah

karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah. Ayat Al Qur'an yang membahas tentang kinerja karyawan terdapat dalam Al Qur'an surah An Najm ayat 39-41 yaitu:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى .

Artinya: "dalam hal ini manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna." (QS. Al-Najm 53: Al-Najm 39-41).

Surat Al-Najm ayat 39-41 ini memberikan perspektif yang sangat relevan dengan dunia kerja. Artinya ini mengajarkan kita bahwa setiap usaha yang kita lakukan, termasuk kinerja kita sebagai karyawan, akan diperlihatkan dan diberi balasan yang setimpal. Balik itu berupa hasil kerja yang nyata, penghargaan dari atasan, ataupun pahala di akhirat.

Punishment

Irham Fahmi menyatakan bahwa *punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan akibat kegagalan dalam

menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Pemberian hukuman bertujuan menimbulkan efek jera, sehingga diharapkan karyawan yang bersangkutan tidak mengulangi kesalahan serupa di masa mendatang. *Punishment* yang diberikan oleh suatu perusahaan terdiri dari hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Indikator *punishment* dibagi menjadi *punishment preventif* yang bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran dan *punishment represif* yang diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan atau perbuatan yang dianggap melanggar aturan.

Dalam islam, menurut Abdurrahman Saleh Abdullah relevansi *punishment* sebaiknya dilihat berdasarkan sifat dasar manusia, khususnya pengaruhnya terhadap rasa aman individu dan pilihan yang dibuat. Hal ini berkaitan dengan pengujian kekuatan motivasi seseorang. Penerapan *punishment* dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Ali Imran ayat 11 yaitu:

كَذَّابٍ آلِ فِرْعَوْنَ وَآلِ لُؤْيٍ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَآ
خَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "(Keadaan mereka) seperti keadaan Fir'aun dan orang-orang yang sebelum mereka. Mereka mendustakan

ayat-ayat Kami, maka Allah Menyiksa mereka disebabkan dosa-dosanya. Allah sangat berat hukumannya.” (Al-Qur’an surah Ali Imran ayat 11)

Ayat ini mengajarkan kita bahwa setiap perbuatan, baik besar maupun kecil, akan membawa konsekuensi. Ayat ini mendorong kita untuk selalu jujur, bertanggung jawab, dan menjalankan tugas sebaik mungkin. Intinya, setiap tindakan kita akan berdampak, baik di dunia maupun di akhirat.

Reward

Sutrisno menjelaskan *reward* adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai ucapan terima kasih atas kontribusi mereka. *Reward* berfungsi sebagai bentuk imbalan atas kerja keras karyawan dan sebagai motivasi untuk terus berprestasi. Dengan memberikan *reward*, perusahaan tidak hanya menghargai pencapaian karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk terus mengembangkan potensi diri. Indikator *reward* terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, penghargaan dan promosi jabatan.

Dalam islam, tujuan memberi *reward* pada seseorang berfungsi untuk penguatan dan membenarkan perilaku positif mereka. Selanjutnya, *reward* juga merangsang karyawan untuk berperilaku positif dan

berusaha untuk berbuat lebih baik. Dalam Al-Qur’an surah An-Nahl ayat 97 dibahas tentang *reward* (penghargaan) yaitu sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dengan tegas menyatakan bahwa setiap individu, tanpa memandang gender, akan menerima balasan yang setimpal atas amal perbuatannya. Prinsip keadilan menjadi landasan penting dalam Islam, di mana setiap orang berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama tanpa membedakan.

Motivasi Kerja

Menurut Suparyadi motivasi adalah sebuah sistem yang terdiri dari tiga elemen yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif. Sementara itu, Hasibuan lebih fokus pada motif sebagai dorongan internal yang berasal dari dalam diri individu.

Menurutnya motivasi adalah proses memberikan dorongan eksternal untuk mengarahkan dan meningkatkan semangat kerja. Motivasi merupakan kombinasi antara dorongan internal dan dorongan eksternal yang bekerja sama untuk menggerakkan seseorang mencapai tujuannya. Sedangkan Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Jadi motivasi adalah suatu dorongan dan daya penggerak yang mempengaruhi individu ke arah yang lebih baik guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fauzi Agustini, motivasi kerja ialah sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti usia, tingkat pendidikan, kebutuhan serta rasa lelah dan bosan. Sementara faktor eksternal seperti lingkungan kerja, penghargaan dan peraturan serta budaya organisasi. Indikator motivasi kerja terdiri dari perilaku karyawan, usaha karyawan dan kegigihan karyawan.

Dalam Islam, motivasi kerja dihubungkan dengan konsep tugas (amanah), tanggung jawab, serta tujuan hidup yang selaras dengan ajaran agama.

Beberapa konsep utama motivasi kerja dalam Islam melibatkan ketakwaan (taqwa), ikhlas (niat yang tulus), sikap syukur, bersikap adil dan berbuat baik. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ ۖ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَآلِ إِبْرَاهِيمَ وَآلِ مُوسَى ۚ وَكَذَلِكَ هُوَ الْفَوْرُ الْعَظِيمُ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin, baik diri maupun harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang di jalan Allah; sehingga mereka membunuh atau terbunuh, (sebagai) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya selain Allah? Maka bergembiralah dengan jual-beli yang telah kamu lakukan itu, dan demikian itulah kemenangan yang agung.”* (QS. At-Taubah 9: Ayat 111)

Ayat ini mengandung makna mendalam tentang motivasi kerja yang sangat relevan dalam konteks dunia kerja modern, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam ayat ini, Allah SWT mengajarkan prinsip pengorbanan, komitmen, dan imbalan yang jelas sebagai

bagian dari kesepakatan antara Allah dan hamba-Nya. Orang-orang mukmin yang ikhlas berjuang di jalan Allah, dengan menyerahkan diri dan harta mereka, diberikan janji surga sebagai balasan yang lebih besar daripada apa yang mereka berikan. Prinsip ini dapat diterapkan dalam konteks kerja, di mana seorang karyawan yang bekerja dengan penuh komitmen, dedikasi, dan pengorbanan akan mendapatkan imbalan sesuai dengan upaya yang mereka berikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, menurut Bogdan dan Taylor, merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis. Penelitian ini dilakukan di BMT Al Hijrah Bukittinggi mulai bulan November 2024. Variabel bebasnya adalah *punishment*, *reward*, dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari sumber asli, dan data sekunder yang berupa buku, jurnal, dan artikel terkait dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada objek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan komunikasi dengan orang yang di jadikan sumber data yaitu responden. Wawancara dilakukan dengan mengadakan komunikasi tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan terkait pengaruh punishment, reward, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan data-data berupa buku, majalah, catatan-catatan dan lain-lain yang berkaitan dengan pokok penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Al Hijrah Bukittinggi

1. Sejarah Singkat BMT Al Hijrah Bukittinggi

BMT Al-Hijrah adalah sebuah lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang didirikan pada tahun 1428 H dengan

tujuan utama meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya mereka yang bergiat di usaha mikro dan kecil. BMT ini lahir dari inisiatif 23 orang anggota yang ingin memberikan alternatif pembiayaan yang lebih adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

2. Visi dan Misi BMT Al Hijrah Bukittinggi

Visi dari BMT Al-Hijrah adalah menjadi lembaga keuangan syariah terdepan yang mampu mengatasi permasalahan ekonomi umat, terutama mereka yang lemah secara ekonomi. Misi BMT Al Hijrah Bukittinggi yaitu:

- Melahirkan individu yang memiliki jiwa kewirausahaan yang didukung oleh etos kerja yang tinggi.
- Mewujudkan umat yang berperilaku mandiri dan agamis
- Meningkatkan perekonomian umat serta menghindarkan umat dari praktek riba.
- Menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat (umat) dalam upaya pertumbuhan produktivitas usaha mandiri.

3. Lokasi dan Ruang Gerak BMT Al Hijrah Bukittinggi

BMT Al-Hijrah berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 33 Bukittinggi. BMT ini secara khusus melayani masyarakat kecil dan menengah yang sering terjebak dalam praktik rentenir. Dengan menawarkan pembiayaan yang lebih adil dan transparan, BMT Al-Hijrah bertujuan untuk membebaskan masyarakat dari jeratan utang dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih sehat. BMT Al-Hijrah bukan hanya lembaga keuangan, tetapi juga memiliki peran sosial. BMT ini mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pengelolaannya dan memanfaatkan dana zakat, infak, dan sedekah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4. Struktur Organisasi BMT Al Hijrah Bukittinggi



Jumlah Pengurus:

a. Pengurus

Ketua : Dr. H. Metrizall, SpAL
Wk. Ketua : Dr. H. Zalinuddin Talnjung, MAL
Sekretaris : H. AlI Chaliri

Wk Sekretaris : Hj. Mardiah

Bendahral : H. Ismail Djohar, SH.
MM

b. Pengawas

a) Pengawas Syariah yaitu Dr. H. Zulkifli Djakfar, MAL, Gusrizal, LC, MAL dan ALshabul Fadhli, S.H.I, M.H.I

b) Pengawas Operasional yaitu Ferry ALB, SE dan Hj Balitalr

c. Pengelolal

Padal talhun 2024 kalryalwaln sebalnyalk 9 oralng yalitu:

Malnalger : H. Damuar, S. Sos

Pemalsalraln : Mufatis ALgus, Bc ALk

Aldministralsi : Nial Dalsriani, S. Pd

ALO : Khairunnisal. ALZ, S.AL.P, Mulyadi SE, Riyan Gusti Illahi SE, Utalri Nadila SE, Zikral Febriansyah,Rido Irwansyah

5. Deskripsi Jalbaltaln BMT ALl Hijralh Bukittinggi

a. Pengawas Syariah, bertugas memberikan masukan kepada pengurus untuk kemajuan BMT sebagai wakil dari anggota dalam melaksanakan hasil keputusan musyawarah tahunan.

b. Pengawas Operasional, untuk mengawasi prosedur operasional serta keuangan dari BMT Al-Hijrah layaknya pengawas sebuah perusahaan.

c. Pengurus, bertugas untuk mendata semua anggota yang bertanggung jawab penuh pada pelaksanaan program pencapaian tujuan BMT.

d. Manager, bertugas memimpin jalannya BMT sesuai dengan tujuan dan kebijakan umum yang digariskan oleh pengurus, membuat rencana kerja secara berkala.

e. Manager Pembiayaan, bertugas melakukan kegiatan pembiayaan kepada mitra pembiayaan serta melakukan pembinaan agar pembiayaan yang dilakukan tidak macet.

f. Manager Pemasaran, melakukan kegiatan penghimpunan dana dan menganalisa proses dana untuk melakukan layak atau tidaknya pembiayaan yang disalurkan.

g. Manager Keuangan, menangani administrasi keuangan, menghitung bagi hasil serta menyusun laporan keuangan, mengerjakan jurnal buku besar, dan menyusun rencana percobaan.

h. Teller, bertindak sebagai juru penerimaan uang, juru bayar, membuat kas harian, melayani dan membayar pengambilan tabungan.

6. Produk-produk BMT ALI Hijrah Bukittinggi

a. Simpanan

- 1) Simpanan Mudharabah Umum, Mudharabah Berjangkal (Deposito)
- 2) Simpanan pendidikan
- 3) Simpanan Wallimalah/Pernikahlah
- 4) Simpanan Haji dan Umroh, simpanan Qurban, simpanan Idul Fitri
- 5) Simpanan Alqiqoh dan Simpanan Almalah

b. Jenis-jenis Pembialyahan

Pembialyahan Mudharabah, pembialyahan Ijarah, Muralbahlah, Musyarakah

B. Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Responden dari penelitian ini adalah karyawan yang ada di BMT AL Hijrah Bukittinggi, berjumlah 9 orang yang terdiri dari 6 orang karyawan laki-laki dan 3 orang karyawan perempuan yang berasal dari jabatan sebagai manager, pemasaran, administrasi dan AO.

2. *Punishment* Pada BMT ALI Hijrah Bukittinggi

Berdasarkan hasil wawancara, BMT AL Hijrah Bukittinggi menerapkan sistem hukuman yang tegas sebagai upaya untuk mendisiplinkan karyawan, agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap waktu dan tugas mereka, serta mematuhi peraturan yang berlaku. Beberapa karyawan, seperti Utari Nadila, Nila Dasriani, dan Rido Irwansyah, telah menerima teguran lisan pada tahun 2024 akibat sering terlambat dan kurang produktif dalam bekerja. Indikator yang perlu diperhatikan dalam penerapan *punishment* adalah::

Punishment preventif, bermaksud untuk mencegah jalannya salimpali terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran, terdiri dari:

1) Tata Tertib

Tata tertib yang ada mencakup aturan kehadiran, jam kerja, dan pakaian kerja. Meskipun sebagian besar karyawan sudah mematuhi aturan ini, masih ada beberapa yang sering terlambat. Pimpinan percaya bahwa kepatuhan terhadap tata tertib akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

2) ALnjuran dan Perintah

Pimpinan BMT AL-Hijrah Bukittinggi secara rutin memberikan arahan dan perintah kepada karyawan, umumnya

berkaitan dengan etika kerja, peningkatan kemampuan, dan kerja sama tim. Karyawan memahami dengan baik maksud dari arahan tersebut.

3) Paksaan

Untuk mendorong peningkatan kinerja, BMT Al-Hijrah Bukittinggi menetapkan target yang cukup tinggi bagi karyawan. Harapannya, target ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4) Disiplin

Karyawan yang disiplin akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menurunkan kinerja dan produktivitas.

Punishment represif, diberikan sebagai konsekuensi dari pelanggaran aturan. Jenis-jenis *punishment represif* yang diterapkan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi antara lain:

1) Pemberitahuan

Pemberitahuan baik secara lisan maupun tertulis bertujuan untuk mengingatkan karyawan agar lebih berhati-hati dalam bekerja.

2) Teguran

Teguran diberikan ketika karyawan melakukan kesalahan. Ada dua jenis

teguran, yaitu lisan dan tertulis. Teguran lisan biasanya diberikan untuk kesalahan ringan, sedangkan teguran tertulis diberikan untuk kesalahan yang berulang.

3) Peringatan

Peringatan diberikan dalam bentuk surat peringatan tertulis. Surat peringatan diberikan ketika teguran tidak membuahkan hasil atau ketika terjadi pelanggaran serius.

4) Hukuman

Hukuman diberikan untuk pelanggaran berat yang berulang. Bentuk hukuman yang mungkin diberikan adalah potongan gaji atau penundaan pemberian fasilitas.

3. *Reward* Yang Diberlakukan di BMT AL Hijrah Bukittinggi

Pemberlakuan sistem *reward* di BMT Al Hijrah Bukittinggi telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan memberikan apresiasi kepada karyawan, perusahaan berhasil meningkatkan produktivitas dan mencapai target bisnis yang lebih baik. Karyawan yang pernah mendapatkan *Reward* di BMT Al Hijrah Bukittinggi pada tahun 2024:

Tabel IV.1 Karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi Yang Mendapatkan Reward.

No	Bulan	Nama Karyawan
1	Januari	-
2	Februari	-
3	Maret	Mulyadi, SE.
4	April	Mufatis Agus, B.Sc
5	Mei	Mulyadi, SE. Chairunnisa, AZ, S.A.P
6	Juni	Utari Nadila, SE.
7	Juli	Chairunnisa, AZ, S.A.P
8	Agustus	Mulyadi, SE. Nila Dasriani, S.Pd
9	September	Mulyadi, SE. Utari Nadila, SE.
10	Oktober	Rido Irwansyah, SE. Chairunnisa, AZ, S.A.P
11	November	Nila Dasriani, S.Pd Mulyadi, SE.

Sumber: BMT AL Hijrah Bukittinggi

Berdasarkan data diatas, karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi yang berhak menerima *reward* adalah mereka yang berhasil mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan juga harus menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. *Reward* yang diberikan berupa bonus tunai yang dibayarkan setiap bulan. Menurut Kadarisman ada beberapa indikator *reward* yang harus diperhatikan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Gaji, adalah pembayaran tetap yang diberikan setiap bulan sebagai imbalan atas pekerjaan. Karyawan merasa gaji yang diberikan belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan mereka, terutama saat melakukan penagihan kepada nasabah.

- b. Insentif, adalah pemberian tambahan berupa bonus yang diberikan setiap bulan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja.
- c. Tunjangan, merupakan bantuan tambahan yang diberikan perusahaan untuk meringankan beban karyawan, seperti tunjangan transportasi dan hari raya.
- d. Penghargaan, adalah apresiasi yang diberikan kepada karyawan, biasanya berupa pujian dari pimpinan. Namun, beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi yang memadai.
- e. Promosi Jabatan, yaitu kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Peluang promosi di BMT AL Hijrah Bukittinggi masih terbatas karena jumlah karyawan dan struktur organisasi yang kecil.

4. Motivasi Kerja Karyawan Di BMT AL Hijrah Bukittinggi

Motivasi kerja memegang peran krusial dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sebaliknya, sikap kritis dan mencela cenderung menurunkan motivasi. Untuk memahami tingkat

motivasi kerja karyawan, kita dapat melihat dari beberapa indikator berikut:

a. Perilaku Karyawan

Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan inisiatif, proaktif dalam menyelesaikan masalah, dan fokus pada pencapaian target.

b. Usaha Karyawan

Tingkat usaha yang tinggi ditunjukkan melalui komitmen dan semangat dalam bekerja. Bonus menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi.

c. Kegigihan Karyawan

Kemampuan untuk terus berusaha mencapai tujuan meskipun menghadapi tantangan. Faktor-faktor seperti fokus, ketelitian, dukungan pimpinan, dan kegiatan "morning morning" berperan penting dalam menjaga semangat kerja karyawan.

5. Kinerja Karyawan Di BMT AL Hijrah Bukittinggi

Kinerja karyawan merupakan indikator penting keberhasilan BMT Al-Hijrah Bukittinggi dalam mencapai tujuan organisasinya. Analisis kinerja secara berkala menjadi suatu keharusan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja dan merumuskan

strategi peningkatan kinerja karyawan. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi.

Tabel IV.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan BMT AL Hijrah Bukittinggi

No	Nama Karyawan	Kedisiplinan (1-5)	Karakter (1-5)	Pelayanan (1-5)	Yudisium Kinerja
1	Mufatis Agus, B.Sc	3	2	3	Kurang
2	Nila Dauriani, S.Pd	3	3	3	Kurang
3	Chairunnisa, AZ, S.A.P	4	4	3	Baik
4	Riyan Gusti Ilahi, SE.	4	3	3	Cukup
5	Mulyadi, SE.	4	3	4	Baik
6	Uani Nadila, SE.	4	3	3	Cukup
7	Zikra Febrianayah, SE.	3	3	2	Kurang
8	Rido Irawanayah, SE.	3	3	3	Kurang

Sumber: BMT AL Hijrah Bukittinggi

Dari data di atas, kita bisa melihat kinerja karyawan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi yudisium kinerja nya masih banyak kurang. Penyebabnya adalah masalah kedisiplinan, karakter dan kualitas pelayanan kepada nasabah atau tamu. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kedisiplinan, kualitas pelayanan, dan pencapaian target. Untuk mengatasi masalah ini, perlu diterapkan sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang tegas. Untuk melihat secara lebih mendalam tentang kinerja karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi, berikut ini akan dibahas tentang indikator-indikator kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah tugas yang selesai dalam waktu tertentu.

Faktor-faktor seperti target yang tinggi, sistem *reward*, dan pujian dari pimpinan memengaruhi kuantitas kerja karyawan.

- b. Kualitas Kerja, meliputi kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kualitas kerja.
- c. Ketepatan Waktu, ialah kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Penerapan *punishment* dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Tanggung Jawab, yaitu tingkat komitmen dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Sistem *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan.

6. Dampak *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di BMT AL Hijrah Bukittinggi

Punishment dalam organisasi adalah alat untuk menjaga disiplin dan meningkatkan kinerja karyawan. Jika diterapkan dengan adil, hukuman bisa mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan dan bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika tidak adil, hukuman justru bisa

menurunkan motivasi dan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, secara keseluruhan karyawan memiliki pendapat yang sama tentang penerapan sistem *punishment* di BMT AL Hijrah Bukittinggi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang bekerja sesuai hati, akan berbeda kinerjanya dengan karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan yang diterapkan. Ketika mereka bekerja tidak sesuai aturan tentu saja kinerja mereka akan menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem *punishment* ketika diterapkan secara adil dan konsisten, dapat menjadi instrumen efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dengan adanya sanksi yang jelas atas pelanggaran disiplin, karyawan akan termotivasi untuk memperbaiki perilaku dan meningkatkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, bahwa *punishment* berperan sebagai mekanisme pengendalian sosial dalam lingkungan kerja, yang bertujuan untuk menjaga ketertiban, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

7. Dampak *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di BMT AL Hijrah Bukittinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh karyawan di BMT Al Hijrah Bukittinggi sangat menghargai adanya sistem *reward*. Mereka meyakini bahwa pemberian penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dengan adanya *reward*, karyawan merasa lebih terdorong untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Secara keseluruhan, karyawan berpendapat bahwa sistem *reward* yang diterapkan telah berhasil meningkatkan motivasi kerja mereka.

Penelitian ini mengungkapkan beberapa alasan mengapa sistem *reward* begitu efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, penghargaan memberikan kepuasan batin yang mendalam bagi karyawan. Ketika usaha dan prestasi mereka diakui, karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Hal ini, pada gilirannya, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Kedua, *reward* juga berfungsi sebagai dorongan positif yang membuat karyawan ingin terus mengulang perilaku baik.

Selain itu, karyawan sangat menghargai *reward finansial* seperti bonus. Dengan adanya bonus, karyawan

dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, meningkatkan kualitas hidup, atau bahkan menabung untuk masa depan. Secara keseluruhan, sistem *reward* di BMT Al Hijrah Bukittinggi telah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Karyawan menjadi lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Ini membuktikan bahwa sistem *reward* adalah alat yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

8. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT AL Hijrah Bukittinggi

Motivasi kerja ialah kunci utama keberhasilan sebuah perusahaan. Baik dorongan dari dalam maupun dorongan dari luar berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan proaktif. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan semangat kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Salah satu faktor penting adalah kepemimpinan. Mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja karena mendapatkan dukungan dari pimpinan.

Motivasi kerja yang diberikan pimpinan BMT Al-Hijrah Bukittinggi terbukti mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan. Motivasi ini tidak hanya mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Motivasi kerja adalah hasil dari berbagai faktor, faktor internal seperti keinginan untuk berkembang dan faktor eksternal seperti sistem penghargaan dan kepemimpinan yang baik. Pimpinan BMT Al-Hijrah Bukittinggi telah berupaya meningkatkan motivasi karyawan melalui pelatihan. Pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun, kelelahan dan kebosanan juga menjadi faktor yang dapat menurunkan motivasi.

Pimpinan BMT Al-Hijrah Bukittinggi telah menunjukkan upaya yang baik dalam memotivasi karyawannya. Selain pelatihan, pimpinan juga meluangkan waktu untuk berinteraksi dengan karyawan secara informal. Hal ini menciptakan suasana yang nyaman dan membuka ruang bagi karyawan untuk berdiskusi dan mendapatkan masukan dari pimpinan. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah

kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

C. Pembahasan

1. Dampak Penerapan Sistem *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di BMT AL Hijrah Bukittinggi

Sistem *Punishment* di BMT Al-Hijrah Bukittinggi terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa prosedur hukuman yang jelas dan bertahap, mulai dari teguran lisan hingga tertulis, serta disesuaikan dengan tingkat kesalahan, telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Hal ini sejalan dengan teori M. Ngalim Purwanto yang menyatakan bahwa hukuman bertujuan untuk mencegah pengulangan kesalahan dan menjaga ketertiban. Dengan demikian, penerapan hukuman yang adil di BMT Al-Hijrah Bukittinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya sistem *punishment* yang jelas dan adil dalam suatu organisasi tidak dapat dipungkiri. BMT Al-Hijrah

Bukittinggi telah memberikan contoh yang baik dalam hal ini. Melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan, peneliti menemukan bahwa sistem hukuman yang diterapkan di sana telah memberikan hasil yang positif. Prosedur yang jelas dan bertahap, serta penyesuaian hukuman dengan tingkat kesalahan, memastikan bahwa setiap karyawan memahami konsekuensi dari tindakan mereka dan termotivasi untuk selalu mematuhi aturan. Sesuai dengan penjelasan yang terdapat dalam Q.S An Nisa ayat 58 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۚ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*”(QS. An-Nisa' 4: Ayat 58)

Surat An-Nisa ayat 58 diatas menekankan pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam penetapan hukuman. Ayat ini menggarisbawahi bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk

menyampaikan amanat kepada yang berhak dan memutuskan perkara dengan adil. Tujuan utama dari *punishment* bukanlah hanya untuk memberikan sanksi, melainkan juga untuk memperbaiki perilaku karyawan dan mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa depan.

Penerapan sistem *punishment* yang konsisten dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika sistem hukuman tidak berjalan dengan baik atau tidak konsisten, maka disiplin karyawan akan menurun dan berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hukuman bukan hanya tentang penalti, tetapi juga tentang pengendalian kinerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki sistem hukuman yang jelas dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan.

Penelitian yang dilakukan di BMT Al Hijrah Bukittinggi menunjukkan bahwa hukuman (*punishment*) memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh wawancara dengan karyawan BMT Al Hijrah Bukittinggi dan sejalan dengan teori serta penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin, dan Susenohadi Purnomo dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment

Terhadap Kinerja Karyawan" juga menunjukkan hasil serupa. Penelitian tersebut menemukan bahwa hukuman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi hukuman yang diberikan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1. Dampak Penerapan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Al Hijrah Bukittinggi

Sistem *reward* di BMT Al-Hijrah Bukittinggi terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian pujian dan bonus bulanan sebagai bentuk penghargaan telah mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Menurutny, semakin menarik *reward* yang ditawarkan, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk berprestasi. Dengan demikian, semua karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Hubungan antara *reward* dan kinerja karyawan sangat erat. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai, mereka akan lebih terdorong untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan

secara keseluruhan. Pernyataan diatas sesuai dengan Q.S An-Nahl ayat 97 yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّثَىٰ
حَيَوَةً طَيِّبَةً ۖ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)

Pemahaman yang bisa kita ambil dari ayat di atas adalah di BMT Al Hijrah Bukittinggi, pemberian *reward* kepada karyawan yang mencapai target dan memenuhi kriteria tertentu dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atas "kebajikan" atau prestasi mereka dalam bekerja. Hal ini mengajarkan kita bahwa setiap kebaikan yang kita lakukan, sekecil apapun, akan mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT. Sistem penghargaan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi terbukti efektif dalam memotivasi karyawan. Pemberian pujian dan bonus bulanan sebagai bentuk

penghargaan telah mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Konsepnya sederhana semakin menarik *reward* yang ditawarkan, semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk berprestasi.

Keadilan dalam pemberian *reward* sangat penting untuk menjaga harmoni di tempat kerja. Pemberian gaji, bonus, atau penghargaan non-finansial harus dilakukan secara adil agar tidak menimbulkan kecemburuan di antara karyawan. Dengan demikian, semua karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pemberian penghargaan (*reward*) memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan dan teori yang ada mendukung temuan ini. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki Ayu Pramesti, Sofia, A.P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading" juga menemukan hasil serupa. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini disebabkan karena

pemberian penghargaan membuat karyawan merasa lebih bahagia dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif.

2. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Al Hijrah Bukittinggi

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, peluang pertumbuhan, dan dukungan yang sesuai. Namun, penelitian menunjukkan bahwa faktor seperti kelelahan dan kebosanan dapat menghambat motivasi, bahkan setelah adanya upaya pelatihan. Selain itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil, dan pengakuan atas prestasi juga memberikan dampak terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, Islam menekankan pentingnya bekerja dan memberikan motivasi yang kuat bagi setiap individu untuk berkarya. Konsep motivasi dalam Islam tidak hanya sebatas imbalan materi, namun lebih kepada meraih ridho Allah SWT. Karena dalam islam pada dasarnya pemimpin yang baik adalah yang mampu memberikan teladan dan bisa membina hubungan

yang baik dengan karyawannya. Seorang pemimpin yang baik akan memotivasi karyawannya dengan mengingatkan janji Allah atas segala amal perbuatan. Hal ini bisa kita lihat dalam Q.S At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S. At-Taubah 9 ayat 105)*

Pimpinan bisa memanfaatkan ayat ini untuk mengingatkan karyawan bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk di BMT, adalah bentuk ibadah yang akan dinilai oleh Allah. Dengan pemahaman ini, karyawan akan merasa bertanggung jawab untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga dan masyarakat. Penelitian yang dilakukan di BMT Al

Hijrah Bukittinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh wawancara mendalam dengan karyawan dan sesuai dengan teori yang ada. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurjaya, Afiah Mukhtar dan A. Nur Achsanudin UA dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai” juga menemukan hasil serupa. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cab. Sungguminasa Kab. Gowa. Teori yang ada juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja seseorang. Seseorang tidak akan sukses tanpa motivasi dan tekad untuk bekerja keras.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian adalah:

- a. Penerapan *punishment* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Al Hijrah Bukittinggi. Penerapan sistem *punishment* yang adil dan konsisten terbukti efektif dalam menjaga disiplin karyawan dan meminimalisir

terjadinya kesalahan kerja serta mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

- b. Penerapan *reward* memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di BMT Al Hijrah Bukittinggi. Penerapan sistem *reward* sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja karyawan terbukti mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Ketika merasa dihargai, karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerja dan akan bertahan lebih lama. Semakin tinggi reward yang didapatkan, kinerja karyawan juga secara otomatis meningkat.

Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Al Hijrah Bukittinggi. Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan BMT Al Hijrah Bukittinggi, seperti pelatihan, terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Batasan Penelitian.

Penelitian ini hanya terbatas pada pelanggan yang mengunjungi H'old Coffee dalam periode waktu tertentu, sehingga tidak mewakili keseluruhan pelanggan secara umum. Selain itu, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan seperti

kualitas produk dan harga belum diteliti dalam penelitian ini.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai pentingnya kualitas pelayanan dan suasana cafe dalam meningkatkan kepuasan konsumen, terutama dalam konteks café seperti H'old Coffee. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pengelola cafe untuk memperbaiki aspek-aspek yang memengaruhi pengalaman pelanggan guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistanaya, Gede Arya Indra. "Implementasi Pemberian Reward Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Internasional Tbk. Toyota Auto 2000 Cabang Sanur." *Ayan* 15, No. 1 (2024): 37–48.
- Agustin, Hamdi. *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Konsep Dan Contoh Penelitian)*. Cv. Mega Press Nusantara, 2023.
- Andy Pratama, Martinus Febryanto, And Wahyu Prabawati Putri Handayani. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal*

- Sosial Ekonomi Bisnis* 2, Anugrahadi, Yoga Dwi, And Ari Prasetyo. “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. asi Dalam Islam.” *Jurnal Tahqiqa : Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, No. 1 (2024)
- Bakti, Dhani Waluyo. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 2, No. 1 (2021)
- Bella Audina, Nur Aisyah, And Khalid Iskandar. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Manajemen Kreatif Jurnal* 1, No. 4 (2023): 274–89.
- Budiyanto, Eko, And Mochamad Mochklas. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. Evaluasi Kinerja Sdm*, 2020.
- Bukittinggi, Hasil Wawancara Ibu Nila Dasriani. “Hasil Wawancara,” N.D.
- Dahri, Iftikhor, And Purnama Putra. “Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *At-Tamwil: Journal Of Islamic Economics And Finance* 3, No. 1 (2024): 52–66.
- Darmawan, Andrey Satya, Djamhur Hamid, And M. Djudi Mukzam. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang).” *Ilmu Administrasi* 1, No. 1 (2019): 1–9.
- Daulany, Haidar Putra, Zaini Dahlan, And Annisa Dahlila Angelina. “Filosofi Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan Islam.” *Al Kaffah* Vol 10 No (2022)
- Dr. Abbdul Fattah Nasution M.Pd. *Metode Penelitian Kualitatif*, 2023.
- Fauqonuri Rosna, Sany, And Aminuddin Irfani. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI Di Kota Pandeglang.” *Bandung Conference Series: Business And Management* 3, No. 2 (2023)
- Fransisca, Vivi. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Produksi Pt.Alfa Surya Mandiri.” *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, No. 1 (2022): 15–25.
- Hamid, Djamhur. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” N.D., 1–10.
- Hanifa, Irbah Fitria, And Yahya Arwiyah. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Eproceedings Of Management* 7, No. 2 (2020): 6831–46.
- Hasil Wawancara Dengan Bapak Mulyadi, Karyawan Bmt Al Hijrah Bukittinggi, N.D.
- “Hasil Wawancara Dengan Pimpinan Bmt Al Hijrah Bukittinggi,” N.D.
- Heryana, Ade. “Pengertian Informan Dalam Penelitian Kualitatif.” *Informan Dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif*, 2018, 14.
- Irawati, Hani. “Pengaruh Reward, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedamean Gresik,” 2016, 1–23.
- Jaya, Nurjaya, Afiah Mukhtar, And A. Nur Achsanuddin Ua. “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.” *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, No. 1 (2020): 35–43.
- Juniarti, Atyy Tri, And Darra Gusti Putri. *Faktor Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021.
- Karyawan Bmt Al Hijrah Bukittinggi Chairunnisa, Az, A.A.P, Se. Mulyadi, S.Pd Nila Dasriani, And Se Riyan Gusti Illahi. “Permasalahan Di Bmt Al Hijrah Bukittinggi.” *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies*, 2024.
- Kurniasari, Rani. “Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta.” *Widya Cipta* Ii, No. 1 (2018): 32–39.
- Lusiana, Sri, Mukhlis Sufri, Basri Modding, And Muhammad Syafi’i A. Basalamah. “Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Center Of Economic Students Journal* 6, No. 2 (2023)
- Masae, Richard Leonard, Tarsisius Timuneno, Clarce Sarliana Maak, And Rolland E Fanggidae. “The Impact Of Reward And Punishment On Employee Performance At Ud. Mutiara Timor Star Kupang.” *Glory:*

- Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial* 4, No. 3 (2023): 695–710.
- Melina, Ficha. “Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt).” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking And Finance* 3, No. 2 (2020): 269–80.
- Mita, Rosaliza. “Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Ilmu Budaya*, 2015.
- Nur, Ahlan. “Kualitas Kinerja Dalam Perspektif Al- Qur ’ An Dan Hadist.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 4, No. 2 (2017): 90–100.
- Nurhalizah, Siti, And Nurvi Oktiani. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 1, No. 3 (2024): 197–207.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. “Penilaian Kinerja Pegawai.” *Journal Geej* 7, No. 2
- Prabu, Aldila Saga, And Dewie Tri Wijayanti. “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya).” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5, No. 2
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia A. P. Sambul, And Wehelmina Rumawas. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, No. 1 (2019): 57.
- Pratama, Ilham Wahyu, And Gendut Sukarno. “Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.” *Jurnal Stei Ekonomi* 30, No. 02 (2021): 20–32.
- Purnomo, Halim, And Husnul Khotimah Abdi. *Model Reward Dan Punishment Perspektif Pendidikan Islam*, 2012.
- Reni Chairunnisah, S Km. “Politeknik Medica Farma Husada Mataram, Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, 2021.,” N.D.
- Reni Fatmiya Utami. “Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Pt. Lotte Mart Panakkukang,” 2019, 1–25.
- Rifa’i, Yasri. “Analisis Metodologi Penelitian Kulitatif Dalam Pengumpulan Data Di Penelitian Ilmiah Pada Penyusunan Mini Riset.”

- Cendekia Inovatif Dan Berbudaya* 1, No. 1 (2023): 31–37.
- Rofiliana, Lugas, And Mohammad Rofiuddin. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia.” *Journal Of Management And Digital Business* 1, No. 1 (2021): 1–12.
- Saleh, Asrin, And Andi Mardiana. “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, No. 1 (2021): 1–14.
- Saputra, Dickykadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. “Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8, No. 1 (2017): 4.
- Saroyo, Adhi Jati. “Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Shopee Express Dc Wonosobo,” 2023.
- Shafuwandi, Muhammad. “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bni Syariah Pekanbaru.” *Tesis*, 2019, 1–92.
- Sofiati, Evi. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai.” *Ekono Insentif* 15, No. 1 (2021): 34–46.
- Sunyoto, Danang, And Wagiman. “Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja.” *Cv. Eureka Media Aksara*, 2023, 1–97.
- Winda Sri Astuti, Herman Sjahruddin Dan Susenohadi Purnomo. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Oraganisasi Dan Manajemen*, No. 1 (2018).
- Yudantari, Adelia, And Andarwati Andarwati. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 2, No. 3 (2023)
- Yusuf, Mahmud. “Kinerja Islami.” *Lafadz Jaya*, 2016, 182.
- Zein, Syahna, And Agus Frianto. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bprs Bhakti Sumekar Sumenep.” *Bima: Journal Of Business And Innovation Management* 6, No. 1 (2023): 73–79..