

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM
PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT
BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK**

Laporan Magang MB-KM

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Shalishatul Maqfiroh

Nim : 30401800315

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2021

FORMULIR PERMOHONAN MAGANG

Semester Magang: 6 Tahun Akademik 2020/2021

Tabel

Biodata Pemohon Magang

Nama Mahasiswa	Shalishatul Maqfiroh
NIM	30401800315
Nama Perusahaan	KSPPS BMT BUS LASEM
Pejabat Berwenang Perusahaan	Ari Zindhi, SE Amrih Lestyorini, Amd
Unit Kerja Selama Mahasiswa Magang	Marketing / Pemasaran
Alamat Perusahaan	Jl. Untung Suropati No. 16 Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang Provinsi Jawa Tengah
No. Telpn & Hp	(0295)531263
No. Fax	
Tanggal Mulai Magang	16 April 2021
Tanggal Selesai Magang	28 Juli 2021
Jangka Waktu Magang	3 Bulan
Jumlah permohonan magang dalam instansi yang sama dalam waktu bersamaan/berdekatan	1

Semarang, 15 April 2021



(Shalishatul Maqfiroh)

Laporan Magang MB-KM
PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM
PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT
BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK

Disusun Oleh:

Shalishatul Maqfiroh

Nim : 30401800315

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ketahapan sidang panitia ujian Pra Laporan Magang MB-KM
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 Agustus 2021

Mengetahui,
جامعته الإسلامية

Dosen Pembimbing Lapangan,



Dr. Sri Hartono, SE, M.Si
NIDN. 0626086701

Dosen Supervisor



Amrih Lestyorini, Amd

Halaman Pengesahan

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SEMANGAT
KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT
BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK**

Disusun Oleh:

Shalishatul Maqfiroh

30401800315

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan kepada sidang panitia ujian MBKM

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Pembimbing,



Dr. Sri Hartono, S.E., M.Si
NIDN. 0626086701

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SEMANGAT
KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT
BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK

Disusun Oleh:

Shalishatul Maqfiroh

30401800315

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji

Pada Tanggal 2 Februari 2022

Susunan Dewan Penguji

DOSEN PEMBIMBING



Dr. Sri Hartono, S.E., M.Si

NIDN. 0626086701

DOSEN PENGUJI I



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, M.M

NIDN. 0602015601

DOSEN PENGUJI II



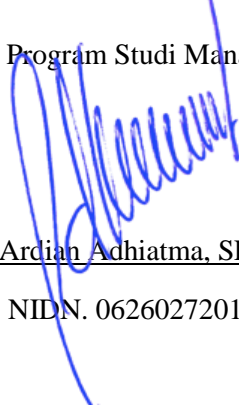
Dr. H. Budhi Cahyono, S.E., M.Si

NIDN. 0609116802

Laporan MBKM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., M.M

NIDN. 0626027201

PERNYATAAN KEASLIAN LAPORAN MBKM

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SHALISHATUL MAQFIROH

NIM : 30401800315

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa laporan magang dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 7 Maret 2022 adalah karya saya. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam laporan ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik laporan magang yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Pembimbing

Semarang, 7 Maret 2022
Yang Menyatakan,

Dr. Sri Hartono, S.E., M.Si
NIDN. 0626086701

Shalishatul Maqfiroh
NIM : 30401800315

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SHALISHATUL MAQFIROH
NIM : 30401800315
Program Studi : Manajemen
Alamat Asal : Desa Tambakroto RT 01 / RW 02, Sayung, Demak
No.HP / Email : 08988934843 / shalishatulmaqfiroh@std.unissula.ac.id

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa laporan magang dengan judul:

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK. Dan menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Royalti Non-Eksekutif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan Data dan publikasinya di internet atau media lain untuk untuk kepentingan akademis skema tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 7 Maret 2022
Yang Menyatakan,



Shalishatul Maqfiroh
NIM : 30401800315

Kata Pengantar

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini. Shalawat dan salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu dinantikan syafaatnya. Atas doa serta dukungan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan laporan magang yang berjudul "PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK"

Laporan Magang MB-KM untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Penulis menyadari bahwa penyelesaian laporan magang ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Sri Hartono, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah sabar mengarahkan penulis dalam menyelesaikan laporan magang ini.
2. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Ardhian Adhiatma, SE., MM selaku Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Kedua orang tua Bapak Sumarno dan Ibu Juwariyah atas segala doa, perhatian, dukungan, dan kasih sayang yang tidak dapat diungkapkan penulis dengan kata-kata.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu serta motivasi kepada penulis.
6. Bapak Ari Zindhi, SE dan Ibu Amrih Lestyorini, Amd selaku Dosen Supervisor di KSPPS BMT BUS atas ilmu dan bimbingannya selama magang.
7. Seluruh pengelola serta keluarga besar KSPPS BMT BUS, khususnya cabang Demak yang telah memberikan informasi-informasinya.
8. Kakak-kakakku Tersayang, yang selalu menjadi penyemangat untuk menyelesaikan laporan magang MB-KM.
9. Sahabat-Sahabatku, teman-teman fakultas ekonomi angkatan 2018 dan semua pihak yang telah memberikan saran, motivasi serta bantuan untuk penulis selama penyusunan laporan magang.

Penulis menyadari bahwa manusia biasa memiliki keterbatasan, mungkin dari kekurangan dan kelemahan. Begitupun penulis dalam menyelesaikan laporan magang ini masih banyak yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk melengkapi dan menyempurnakan laporan magang ini. Penulis berharap dari laporan ini semoga bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 23 Agustus 2021



Shalishatul Maqfiroh

NIM. 30401800315



ABSTRAK

Laporan Akhir dengan judul “**Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Dalam Pencapaian Target Pencairan Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak**” ini ditulis oleh Shalishatul Maqfiroh, 30401800315 Fakultas Ekonomi Prodi S1 Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung Semarang dibimbing oleh Dr. Sri Hartono, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola yang bekerja di KSPPS BMT BUS cabang Demak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu survei yang dibagikan kepada responden sebagai sampel dan survey sebagai alat utama untuk pengumpulan data. Sampel yang diambil sebanyak 30 responden, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu uji *descriptive crosstabs*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. *Punishment* berpengaruh positif secara signifikan terhadap semangat kerja.

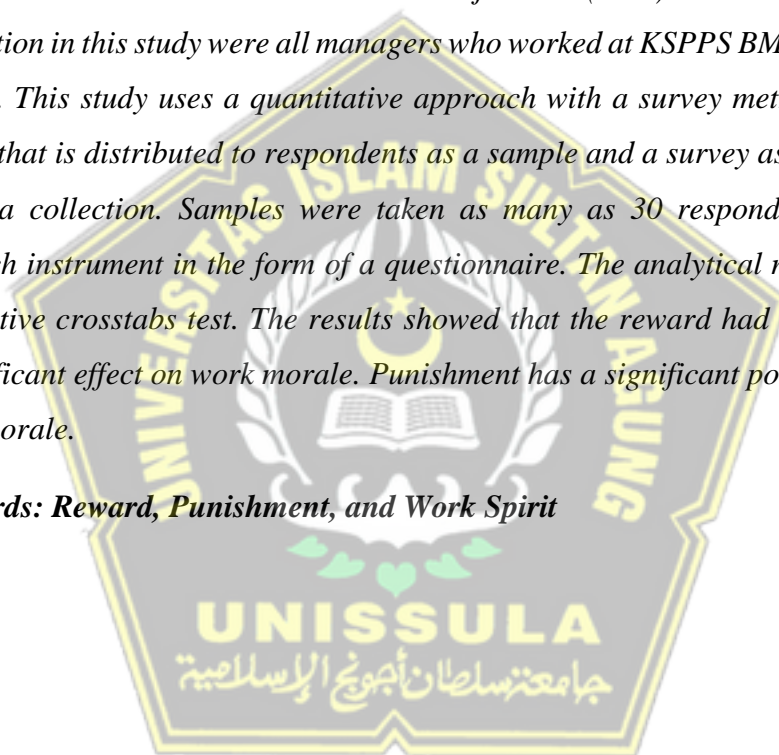
Kata kunci: *Reward*, *Punishment*, dan Semangat Kerja

ABSTRACT

Final Report entitled "The Effect of Reward and Punishment on Work Spirit in Achieving Disbursement Targets at KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Demak Branch" was written by Shalishatul Maqfiroh, 30401800315 Faculty of Economics Management Study Program, Sultan Agung Islamic University Semarang, supervised by Dr. Sri Hartono, SE., M.Si.

This study aims to analyze the effect of reward and punishment on employee morale at KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Demak Branch. The population in this study were all managers who worked at KSPPS BMT BUS Demak branch. This study uses a quantitative approach with a survey method, namely a survey that is distributed to respondents as a sample and a survey as the main tool for data collection. Samples were taken as many as 30 respondents, with the research instrument in the form of a questionnaire. The analytical method used is descriptive crosstabs test. The results showed that the reward had a positive and insignificant effect on work morale. Punishment has a significant positive effect on work morale.

Keywords: Reward, Punishment, and Work Spirit



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
FORMULIR PERMOHONAN MAGANG	ii
LAPORAN MAGANG MB-KM.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN LAPORAN MBKM.....	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan.....	6
1.3 Sistematika Laporan.....	7
BAB II.....	9
2.1 Profil Organisasi.....	9
Sejarah Singkat KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS)	9
Motto, Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera	10
Struktur Organisasi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Demak.....	11
Produk dan Layanan BMT BUS	12
2.1.1 Proses Penciptaan Nilai Bagi Pemangku Kepentingan Yang Dilakukan Oleh KSPPS BMT BUS.....	18
2.1.2 Peran AO (<i>Account Officer</i>) Dalam Pencapaian Target di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak	19
2.1.3 Pengaruh Semangat Kerja Dalam Pencapaian Target Di KSPPS BBMT Bina Ummat Sejahtera (BUSS) Cabang Demak	21
2.1.4 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak	22

2.2	Aktivitas Magang	23
2.2.1	Bidang Kerja.....	23
2.2.2	Pelaksanaan	24
BAB III.....		26
BAB IV.....		33
4.1	Semangat Kerja.....	33
4.1.1	Pengertian Semangat Kerja.....	33
4.1.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan.....	34
4.1.3	Indikator Semangat Kerja.....	34
4.2	<i>Reward</i>	35
4.2.1	Pengertian <i>Reward</i>	35
4.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	36
4.2.3	Indikator <i>Reward</i>	37
4.3	<i>Punishment</i>	38
4.3.1	Pengertian <i>Punishment</i>	38
4.3.2	Jeniis <i>Punishments</i>	39
4.3.3	Faktor yang Mempengaruhi <i>Punishment</i>	39
4.3.4	IndikatoOr <i>PunishmentS</i>	40
BAB V		42
5.1	Rumusan Masalah.....	42
5.2	Analisis Kasus Dengan Menggunakan Matode Yang Relevan	46
5.3	Analisis Deskripsi Responden.....	47
5.4	Analisis	47
5.4.1	Semangat Kerja	47
5.4.2	<i>Reward</i>	53
5.4.3	<i>Punishment</i>	58
5.5	Pembahasan.....	61
5.5.1	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Semangat Kerja	61
5.5.2	Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Semangat Kerja.....	63
BAB VI.....		65
6.1	Kesimpulan	65
6.2	Rekomendasi.....	65
BAB VII		67

7.1 Hal Positif Yang Diterima Saat Perkuliahan Dan Sangat Bermanfaat Pada Saat Magang.....	67
7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft-Skill, Dengan Mengikuti Kegiatan Magang Ini Saya Dapat Meningkatkan Soft-Skill Saya Seperti:.....	67
7.3 Manfaat Magang Dalam Pengembangan Kemampuan Kognitif Dan Kekurangan Kemampuan Kognitif:	68
7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja.....	68
7.5 Rencana Perbaikan Diri, Karir, Dan Pendidikan Lanjutan.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target AO (Account Officer) Pada Semester Pertama Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Daftar Setoran Si Sidik.....	15
Tabel 3.1 Kunjungan Anggota Pada Semester Pertama Tahun 2021.....	28



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kantor Pusat KSPPS BMT BUS Lasem.....	95
Gambar 2 Brosur Simpanan.....	95
Gambar 3 Brosur Angsuran	96
Gambar 4 Slip Angsuran.....	97
Gambar 5 Slip Simpanan	97
Gambar 6 Slip Penarikan.....	97



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	73
Lampiran 2 Data Jawaban Responden Atas Kuesioner.....	78
Lampiran 3 Daftar Hadir Peserta Magang MB-KM.....	81
Lampiran 4 Log Book Peserta Magang.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tahun 1998 Indonesia mengalami krisis moneter yang berdampak pada lembaga-lembaga keuangan. Dampak dari krisis tersebut salah satunya yaitu turunnya laba pada lembaga keuangan bahkan sampai gulung tikar atau bangkrut. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi lembaga-lembaga keuangan, baik simpanan maupun pembiayaan, bahkan terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada karyawan secara besar-besaran.

Sekarang ini banyak lembaga keuangan yang bersebar di seluruh Indonesia, mulai di perkotaan sampai plosok desa. Lembaga keuangan merupakan perusahaan jasa keuangan, dimana tugasnya yaitu mengumpulkan dana dan menanamkannya pada aset lain, seperti kredit, simpanan, dan lain-lain. Lembaga keuangan terbaagi menjadi dua, yaitu bank (meliputi banksentral, bankumum, BPR) dan buka bang (asuransi, pegadaian, koperasi, dan lain-lain).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, yang artinya bahwa entitas bisnis dibentuk oleh badan hukum koperasi, yang aktivitasnya berdasarkan asas koperasi serta perherakan ekonomi masyarakat atas dasar asas kekeluargaan. Salah satu tujuannya yaitu untu menyejahterakan rakyat, sama seperti BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*).

BMT secara istilah dibagi dua kata, ialah BMT sebagai *baitul maal* yang artinya lembaga keuangan dimana kegiatannya untuk menerima dana dan menyalurkan dana dari ummat Islam kepada masyarakat yang berhak menerima dana sesuai dengan aturan-aturan agama. Dana tersebut berupa zakat, infaq, sedekah, dan wakaf. Sedangkan BMT sebagai *baitul tamwil* yaitu uang dari masyarakat yang dihimpun dalam bentuk simpanan dan memberikannya kembali kepada anggota yang membutuhkan dana melalui pembiayaan dengan prinsip-prinsip syariah. BMT sudah tersebar di belahan plosok daerah Indonesia, salah satu dari mereka yaitu KSPPS BMT BUS yang kantor pusatnya berada di Lasem, Rembang.

KSPPS BMT BUS cabang Demak yaitu lembaga keuangan yang menggeluti bidang koperasi simpan pinjam dan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan syariah, bertujuan mengembangkan usaha kecil melalui pemberian pembiayaan. KSPPS BMT BUS cabang Demak berada di depan pasar Bintoro yang seharusnya bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan jumlah pembiayaan sehingga pencairannya juga meningkat pada setiap bulannya. Banyak berdirinya kantor cabang KSPPS BMT BUS akan menjadi ladang bagi masyarakat dalam peminjaman pembiayaan, karena sudah dikenal oleh masyarakat luas.

Sebagai lembaga keuangan bukan bank, KSPPS BMT BUS juga memiliki berbagai risiko yang ditimbulkan dari kegiatan usaha. Risiko-risiko tersebut yaitu permasalahan dalam pembiayaan macet dan tidak terealisasinya target pencairan. Pendanaan merupakan dana yang disalurkan kepada pihak yang

membutuhkan untuk kebutuhan atau pengadaan dalam bidang perdagangan, jasa, dan industri.

KSPPS BMT BUS memberikan pendanaan kepada anggota yang membutuhkan, baik itu dipakai modal usaha ataupun yang lainnya. Dari pernyataan tersebut, dibutuhkan peranan AO (*Account Officer*). AO (*Account Officer*) yaitu seorang yang bertugas untuk mengatur peningkatan pendanaan, memaksimalkan pengembalian dan mengurangi risiko pembiayaan yang sulit. AO (*Account Officer*) juga memiliki tugas yang lain, yaitu pengajuan pembiayaan, *collecting* bulanan, *survey*, dan sebagainya.

AO (*Account Officer*) berperan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan. Jika ada anggota yang tidak bisa disetujui pengajuan pembiayaannya, jadi AO harus mencari anggota lagi yang mau pembiayaan. Anggota tersebut yaitu anggota baru atau anggota lama yang sudah pasif, maksud dari anggota pasif yaitu nasabah yang pernah mengambil pendanaan diKSPPS BMT BUS tetapi sudah tidak mempunyai tanggungan pembiayaan lagi. Selain tugas diatas, AO (*Account Officer*) juga dituntut untuk mencapai target pencairan yang telah ditetapkan oleh KSPPS BMT BUS.

Tabel 1.1 Target AO (Account Officer) Pada Semester Pertama Tahun 2021

Bulan	Target Pencairan	Pencairan
Januari	Rp 200.000.000	Rp 155.000.000
Februari	Rp 200.000.000	Rp 135.000.000
Maret	Rp 200.000.000	Rp 190.000.000
April	Rp 200.000.000	Rp 180.000.000
Mei	Rp 200.000.000	Rp 175.000.000
Juni	Rp 200.000.000	Rp 200.000.000

Sumber: Data Target Pencairan AO diKSPPS BMT BUS cabang Demak

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2021 bulan Januari dengan total pencairan Rp 155.000.000, pada bulan Februari mengalami penurunan yaitu sebesar Rp 135.000.000, kemudian dibulan selanjutnya bekerja keras dan ada kenaikan sebesar Rp 190.000.000. Sedangkan bulan April dan Mei mengalami penurunan kembali, yaitu Rp 180.000.000 dan Rp 175.000.000, serta pada bulan Juni mencapai target dengan total pencairan sebesar Rp 200.000.000. Dapat disimpulkan bahwa pada bulan Februari, dengan total pencairan paling rendah dan pada bulan Juni dengan total pencairan paling tinggi.

Prosedur untuk menjadi anggota di KSPPS BMT BUS tidaklah sulit, dengan datang ke kantor dan mendaftarkan diri serta membawa persyaratan-persyaratan yang lengkap, dan kemudian dari pihak BMT akan menindaklanjuti dengan survey ketempat anggota untuk memastikan bahwa anggota tersebut layak atau tidak untuk diberikan pembiayaan. Jika sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh BMT, maka akan segera melakukan pencairan. Sebaliknya, jika tidak memenuhi ketentuan, maka akan ditolak oleh pihak BMT. Dari hal

tersebut dapat menyebabkan target pencairan yang telah direncanakan sebelumnya tidak bisa terealisasi, karena berbagai macam faktor. Faktor tersebut yaitu kurangnya semangat kerja, persaingan antar lembaga keuangan, proses pencairan pembiayaan yang lama, dan lain-lain.

Untuk menciptakan nilai kinerja yang baik, dibutuhkan semangat pekerja yang tinggi. Semangat kerja adalah keadaan pikiran karyawan dapat mempengaruhi pekerjaannya dalam mencapai tujuan dan tanggung jawabnya (Nawawi, 1990). Semangat kerja dapat ditunjukkan dalam melakukan tugas-tugasnya dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Semangat kerja merupakan hal penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan potensi kerja pada karyawan. Semangat kerja pengelola KSPPS BMT BUS dapat berpengaruh terhadap operasional Lembaga, terutama semangat kerja AO (*Account Officer*). Salah satu ukuran penilaian kerja AO yaitu dengan melihat data kunjungan AO.

Berdasarkan data kunjungan AO dari bulan Januari sampai bulan Juni pada tahun 2021 yaitu bersifat fluktuatif setiap bulannya, dimana dengan target kunjungannya sebesar 625 anggota dalam sebulan. Dengan melihat data kunjungan AO (*Account Officer*) setiap bulannya, perusahaan dapat mengetahui perkembangan dan penghambatan yang dapat mempengaruhi pencairan pembiayaan.

Banyak faktor yang menyebabkan turunnya semangat kerja, salah satunya yaitu faktor pandemi yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja di setiap pengelola, karena dengan kondisi ekonomi di Indonesia yang sekian lama

sekian kritis serta diterapkannya peraturan PPKM yang membuat masyarakat membatasi aktivitasnya, seperti di pasar hanya buka dari pukul 6 pagi sampai jam 2 siang, sehingga pendapatan dari masyarakat juga menurun. Selain itu juga karena faktor persaingan antar lembaga keuangan, dimana lembaga keuangan bank lainnya menawarkan bunga atau bagi hasil yang lebih kecil dan persyaratan yang lebih mudah. Serta kemungkinan berpengaruh terhadap faktor eksternal dikantor.

Supaya pengelola mempunyai semangat tinggi maka, diperlukan *reward* dan *punishment*, dimana karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan atau *reward*, sedangkan karyawan dengan kinerja yang buruk akan mendapatkan hukuman atau *punishment* yang sesuai. Jika *reward* maupun *punishment* tidak dijalankan oleh perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diuraikan dalam judul laporan magang, yaitu “PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SEMANGAT KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENCAIRAN DI KSPPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA (BUS) CABANG DEMAK”

1.2 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap semangat kerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap semangat kerja karyawan di KSPPS BMT Bima Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak

1.3 Sistematika Laporan

Sistematika laporan ini yaitu untuk menjelaskan secara garis besar sub-bab yang ada pada tugas akhir. Bab-bab tersebut terdiri dari 7 bab yang didalamnya mengenai:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah yang berada pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Demak, tujuan magang, dan sistematika laporan.

BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Perusahaan

Menjelaskan sejarah KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera (BUS), Motto, Visi dan Misi serta nilai-nilai budaya KSPPS BMT BUS, Struktur karyawan cabang, produk-produk KSPPS BMT BUS.

2.1.1 Proses Penciptaan Nilai Bagi Pemangku Kepentingan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak

2.1.2 Peran AO (*Account Officer*) Dalam Pencapaian Target KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak.

2.1.3 Pengaruh Semangat Kerja Dalam Pencapaian Target di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak

2.1.4 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak

2.2 Aktivitas Magang

Menjelaskan mengenai aktivitas magang selama kurang lebih tiga bulan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak.

BAB III IDENTIFIKASI MASALAH

Bab ini penulis menulis mengenai masalah-masalah yang dialami selama magang di KSPPS BMT BUS Cabang Demak.

BAB IV KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis memaparkan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai pendukung pembahasan masalah-masalah yang sesuai dengan topik laporan magang yang diangkat.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis masalah-masalah yang menjadi topik pembahasan.

BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDARI

Pada bab ini penulis menyimpulkan masalah yang dianalisis dan memberikan masukan yang perlu diperbaiki di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak.

BAB VII REFLEKSI DIRI

Bab ini penulis memaparkan hal-hal yang diterima selama magang, manfaat dari magang, serta pengalaman selama magang di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

Sejarah Singkat KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS)

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT BUS Cabang Demak. BMT BUS kepanjangan dari Baitul Maal Wa Tamwil Bina Ummat Sejahtera. Lahir pada tanggal 10 November 1996. Disahkan oleh menteri koperasi berdasarkan anggaran dasar.

KSPPS BMT BUS terbentuk diprakarsai oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang dengan modal awal Rp 2.000.000. BMT BUS dikelola oleh 3 orang dengan pengurusnya H. Abdul Yazid. Ketiga orang tersebut adalah Drs. Ahmad Zuhri dengan dasar pendidikan keguruan, Drs. Saifuddin dengan dasar pendidikan publistik, dan Drs. Rokhmad dengan dasar pendidikan ilmu syariah. Meskipun dari ketiga pengelola tersebut bukanlah dari orang ekonomi, tetapi mampu untuk menjadikan KSPPS BMT BUS bersaing di lembaga keuangan sampai saat ini.

Tanggal 31 Maret 1998 koperasi ini baru memiliki nomor badan hukum dan bernamakan Koperasi Serba Usaha Bina Ummat Sejahtera (KSU BUS) yang mempunyai wilayah kerja diseluruh Kabupaten Rembang. Selanjutnya pada 1 Juli 2002 merubah anggaran dasar menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah Bina Ummat Sejahtera, kemudian pada 4 April 2006 merubah anggaran dasar

dari Koperasi Simpan Pinjam Syariah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bina Ummat Sejahtera. Dan pada tanggal 26 Februari 2014 berubah lagi menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Ummat Sejahtera sampai sekarang ini.

Motto, Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera

a. Motto

“Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat” Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Untuk Semua.

b. Visi

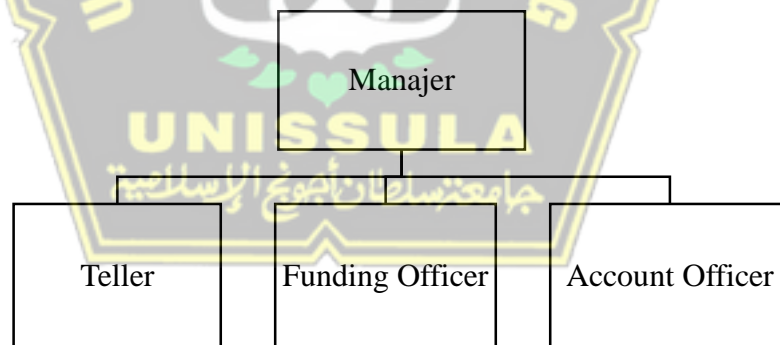
Menjadi Lembaga Keuangan Syari'ah Yang Unggul Terdepan Dalam Mengembangkan Kemandirian Dan Kesejahteraan Ummat

c. Misi

1. Memperkuat struktur modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga keuangan syari'ah bukan bank yang sehat dan tangguh.
2. Meningkatkan kualitas tata kelola lembaga dan dukungan SDM yang kompeten dan berintegritas berdasarkan prinsip syariah dengan teknologi terkini.
3. Mewujudkan kondisi terbaik bagi lembaga dan pengelola sebagai media peningkatan kualitas amal sholeh dan prestasi.
4. Memperkuat pelatihan dan pendampingan guna mengembangkan usaha anggota, sehingga menjadi ummat yang mandiri.

5. Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro dan kecil serta mewujudkan akuntabilitas manajemen zakat, infaq, shodakoh dan wakaf (ZISWA), sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
6. Menjalin kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
7. Mewujudkan lembaga yang mampu membebaskan, memberdayakan dan membangun keadilan ekonomi ummat, untuk menghantarkan ummat Islam sebagai Khoera Ummat

Struktur Organisasi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Demak



Tugas-tugasnya yaitu:

a. Manajer

Menerima file laporan kasir yang bertugas memverifikasi dan menyerahkan tanda tangan dan akan tanggung jawab untuk menyiapkan laporan keuangan (neraca, laporan labarugi, laporan arus kas, serta perubahan modal). Selain itu, ia juga menjalankan fungsi manajemen

personalia dan bertanggungjawab atas pekerjaan bawahannya baik marketing AO dan FO maupun supporting teller dan bagian administrasi.

b. Teller

Membrikan pelayanan untuk nasabah melalui transaksi tunai, seperti, penyetoran, penarikan, pembayaran premi, serta melakukan pembayaran. Pelaksanaan pencatatan dan pelayanan bagi anggota dan calon anggota. Mengatur dan menyiapkan dana yang disetujui oleh direktur, direktur pemasaran, manajer operasional. Menandatangani formulirformulir serta slipslip dari anggota dan memasukkan data ke dalam file atau komputer, dan mengedit laporan keuangan harian.

c. *Funding Officer*

Bertugas untuk mempromosikan dan memasarkan produk-produk simpanan, membuka rekening baru, melaporkan pertumbuhan dari anggota, serta memastikan tercapainya target perusahaan.

d. *Account Officer*

Melakukan promosi produk-produk pembiayaan, melakukan survey, menjaga angsuran anggota dengan melakukan *collecting* bulanan, membuat analisa, membuat akad pembiayaan, dan lain-lain. Serta memastikan tercapainya target perusahaan.

Produk dan Layanan BMT BUS

1. Simpanan

Tabungan adalah menyimpan dana dari masyarakat yang dapat dialokasikan sebagai pendanaan untuk anggota lain. Persyaratan-persyaratannya yaitu:

- Fotocopy KTP / SIM 1 lembar
- Mengisi formulir permohonan menjadi anggota
- Mengisi aplikasi pembukaan rekening
- Mengisi aplikasi akad
- Membayar simpanan pokok dan simpanan wajib

Untuk produk-produk simpanan antara lain:

a. SI RELA (Simpanan Sukarela Lancar)

Yaitu produk tabungan yang berbasis pada prinsip *mudharabah*, yaitu anggota bertindak sebagai *shohibul maal* (pemegang dana), sedangkan BMT sebagai *mudhorib* (pengelola usaha). Dimana kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah (porsi) yang telah disepakati di awal, sebesar 30% : 70%.

Manfaat

- Anggota bisa menyetorkan dan menarik uang kapanpun
- Dapat digunakan sebagai agunan/jaminan pembiayaan
- Tidak dibebani biaya pembukaan rekening
- Dengan rata-rata saldo tabungan sebesar Rp 2.500.000, anggota bisa berkesempatan mendapatkan hadiah Qur'ah, berlaku untuk kelipatannya.

- Minimal Rp 3.000.000 untuk pembukaan rekening baru akan mendapatkan souvenir.
- Bisa menggunakan fasilitas ATM
- Dapat digunakan sebagai media transaksi keuangan berbasis elektronik melalui “SEJAHTERA MOBILE.”

b. SI SUKA (Simpanan Sukarela Berjangka / Deposito)

Yaitu deposito tetap berdasarkan prinsip *mudharabah*. Tabungan dari anggota akan digunakan oleh pihak BMT secara efisien dengan mendanai masyarakat sesuai syari'ah.

Manfaat

- a) Untuk investasi jangka panjang
- b) Dapat digunakan sebagai agunan / jaminan pembiayaan
- c) Fasilitas ARO (*Automatic Roll Over*) atau perpanjangan secara otomatis jika pada saat jatuh tempo tidak diambil.

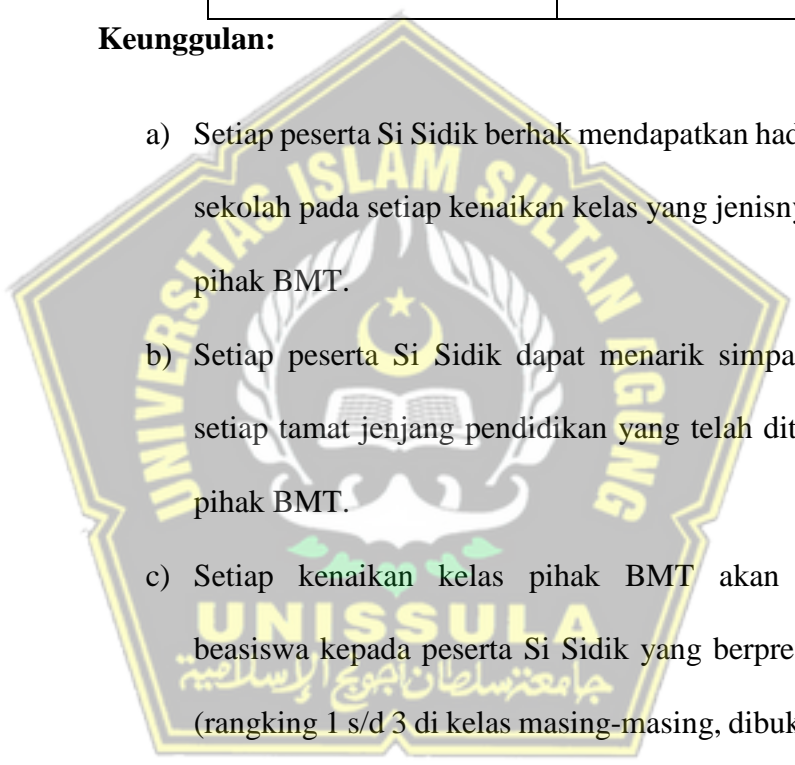
c. SI SIDIK (Simpanan Siswa Pendidikan)

Ialah simpanan yang direncanakan untuk biaya pendidikan anak, mulai dari 0 tahun sampai perguruan tinggi, penarikan tabungan hanya bisa diambil setiap anak lulus sekolah sampai SMA. Tabungan ini menggunakan prinsip *mudharabah*. Ada beberapa pilihan setoran dalam produk ini yang memudahkan anggota untuk menyimpan dananya.

Tabel 2.1 Daftar Setoran Si Sidik

Kelas Si Sidik	Setoran Si Sidik
Setoran Rp 100.000	Rp 100.000 / bulan
Setoran Rp 150.000	Rp 150.000 / bulan
Setoran Rp 200.000	Rp 200.000 / bulan
Setoran Rp 300.000	Rp 300.000 / bulan
Setoran Rp 400.000	Rp 400.000 / bulan
Setoran Rp 500.000	Rp 500.000 / bulan

Keunggulan:

- 
- a) Setiap peserta Si Sidik berhak mendapatkan hadiah peralatan sekolah pada setiap kenaikan kelas yang jenisnya ditentukan pihak BMT.
 - b) Setiap peserta Si Sidik dapat menarik simpanan Si Sidik setiap tamat jenjang pendidikan yang telah ditentukan oleh pihak BMT.
 - c) Setiap kenaikan kelas pihak BMT akan memberikan beasiswa kepada peserta Si Sidik yang berprestasi di kelas (rangking 1 s/d 3 di kelas masing-masing, dibuktikan dengan fotokopi rapot yang dilegalisir).

d. SIMPANAN SEKOLAH

Tabungan sekolah ialah produk khusus yang dirancang untuk menampung simpanan siswa, tabungan tingkat pendidikan, dan simpanan dana sekolah.

Fasilitas

- Setiap siswa akan mendapatkan buku tabungan

- Aplikasi Software Sejahtera Edupay
- Untuk setoran simpanan, pengelola yang bertugas akan terjun kesekolah
- Jika pihak sekolah mengadakan acara, pihak BMT memberikan sponsorship yang khusus diberikan untuk sekolah.

e. SI HAJI (Simpanan Haji)

Si Haji adalah simpanan bagi anggota yang berencana menunaikan ibadah Haji / Umroh. Simpanan ini dikelola dengan menggunakan dasar prinsip *wadhiah yadh dhamanah* dimana atas izin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh sipenitip. Setelah simpanan anggota mencukupi atas kuasa anggota penyimpan, BMT akan menyetorkan kepada BPS (Bank Penerima Setoran) BPIH (Biaya Perjalanan Ibadah Haji) yang sudah online dengan SISKOHAT untuk selanjutnya di daftarkan melalui SISKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu).

f. SI HAFIT (Simpanan Hari Raya Idul Fitri)

Yaitu tabungan yang khusus dibuat untuk persiapan hari raya idul fitri dan mudik lebaran.

Manfaat dan Fasilitas

- a) Tanpa biaya administrasi bulanan
- b) Bisa dijadikan agunan pembiayaan
- c) Pilih setoran per harinya

PaketA : Rp 15.000 / hari

Pakket B : Rp 10.000 / hari

Paaket C : Rp 5.000 / hari

Paket khusus 1: Rp 50.000 / hari (tiket bus Solo, Yogyakarta, Tegal, Semarang, Kudus dan Lasem).

2. Pembiayaan

Pembiayaan yaitu menyalurkan dana kepada masyarakat luas yang dapat dipergunakan buat modal usaha dan lain-lain. Dengan persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- Fotokopi KTP Suami – Istri
- Fotokopi Surat Nikah
- Fotokopi Kartu Keluarga
- Mengisi Formulir Permohonan Pembiayaan
- Fotokopi Agunan / Jaminan
- Surat Keterangan Usaha

Produk pendanaan yang ditawarkan, yaitu:

a. Pembiayaan Modal Usaha

Merupakan sistem bagi hasil dimana rasio partisipasi disepakati bersama melalui perjanjian pinjaman *mudharabah*.

Pembiayaan *mudharabah* (modal kerja) adalah perjanjian pendanaan antara dua pihak, yang BMT sebagai *shahibul maal* (penyedia dana) dan anggotanya yaitu *mudharib* (pengelola usaha), untuk kerjasama ini diterapkan sistem bagi hasil. Area yang di cakup

pembiayaan *mudharabah* meliputi, sektor pertanian, perdagangan, perikanan, jasa, industri kecil dengan sistem pembayaran mingguan dan/atau bulanan.

b. Pembiayaan Investasi

Pembiayaan berdasarkan perjanjian *murabahah* yang menguntungkan, dimana dana digunakan untuk pembelian investasi (baik kendaraan, toko, kios komersial, peralatan elektronik, dan lain-lain).

c. Pembiayaan Ultra Mikro

Pembiayaan dengan akad *mudharabah* dan atau *murabahah* dimana peruntukan pembiayaannya digunakan untuk modal usaha (baik dalam sektor pertanian, perdagangan, perikanan, jasa, industri kecil, dan lain-lain).

d. Pembiayaan Air dan Sanitasi (ANITA)

Pembiayaan dengan akad *murabahah* dimana peruntukan pembiayaannya digunakan untuk air dan sanitasi dengan sistem pembayaran bulanan.

2.1.1 Proses Penciptaan Nilai Bagi Pemangku Kepentingan Yang Dilakukan Oleh KSPPS BMT BUS

Seperti yang telah dijelaskan penulis diatas mengenai produk-produk yang dimiliki KSPPS BMT BUS, dari produk-produk tersebut dapat melihat income yang diperoleh setiap bulannya. Produk yang banyak diminati anggota KSPPS BMT BUS, yaitu: SiSuka atau deposito yaitu

simpanan tetap yang didasarkan pada prinsip *mudharabah* yang bagi nasabah KSPPS BMT BUS atau calon anggota, dan simpanan dapat dilakukan setiap saat, namun penarikan akan dilakukan sesuai dengan jangka waktu kesepakatan awal. Dan SiRela merupakan tabungan dengan akad *mudharabah*. Pada produk jasa salah satu akad yang sering dipakai anggota adalah akad *murabahah*. Akad *murabahah* adalah akad jual beli barang dengan menunjukkan harga pokok ditambah dengan keuntungan. Sebagai jaminan bisa memakai sertifikat rumah/tanah, BPKB motor/mobil.

Pengamatan penulis selama magang di KSPPS BMT BUS cabang Demak, untuk produk simpanan mengalami pendapatan/pemasukan yang baik. Sedangkan untuk pencairan pembiayaan tidak mencapai target dari bulan Januari sampai Mei.

2.1.2 Peran AO (*Account Officer*) Dalam Pencapaian Target di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak

Account Officer atau yang biasanya disebut dengan AO, yaitu pengelola yang ditugaskan untuk menangani tugas-tugas yang bersangkutan dengan bidang marketing dan pembiayaan. Tugas-tugasnya antara lain yaitu:

- a. Menjelaskan produk-produk pembiayaan KSPPS BMT BUS kepada anggota baru
- b. Penyajian dan mendeskripsikan mengenai aplikasi keuangan yang tidak memenuhi persyaratan

- c. Menjalin hubungan baik dengan nasabah dalam upaya pencapaian target sesuai yang ditetapkan.
- d. Menjaga angsuran anggota pembiayaan dengan melihat cobula (*collecting* bulanan)
- e. Meningkatkan nilai jual produk pembiayaan
- f. Melakukan *survey* dan membuat berkas-berkas kelengkapan pembiayaan sebelum melakukan pencairan pembiayaan.

Seorang AO dapat bekerja secara optimal di suatu perusahaan, yaitu dengan menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Selain tugas-tugas diatas, seorang AO juga perlu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, seorang AO harus mempunyai semangat dalam bekerja dan didukung oleh faktor lainnya.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan target pencairan pembiayaan tidak bisa terealisasi, yaitu faktor internal dan eksternal. Itu dapat dilihat dari hasil kerja seorang AO, yaitu semangatnya dalam bekerja, pengaruh dari pimpinan, strategi pemasaran produk-produk pembiayaan, dan lain-lain. Selain faktor diatas, kualitas SDM (sumber daya manusia) juga mempengaruhi kerja karyawan.

Kualitas SDM yaitu tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan dari karyawan. Tingkat tersebut dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan oleh organisasi. Di KSPPS BMT BUS cabang Demak dapat dilihat dari kualitas kinerja AO yang kurang teliti dalam pekerjaannya, kurang cekatan dalam bekerja. Pada saat pembuatan LPKP sering terjadi

kesalahan, sehingga harus dibenarkan lagi dan lagi. Ada yang mengumpulkan fotocopy jaminan BPKB, antara BPKB dengan STNK atas namanya berbeda, jadi harus meminta STNK yang betul, dan lain-lain.

2.1.3 Pengaruh Semangat Kerja Dalam Pencapaian Target Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak

DiBMT BUS dibutuhkan peranan seorang AO (*Account Officer*) dalam memberikan pendanaan untuk anggota yang membutuhkan, baik buat modal usaha atau pembiayaan yang lainnya. Selain tugas-tugas yang telah penulis jelaskan diatas, AO juga ditugaskan untuk mencapai target pencairan pembiayaan yang telah disepakati oleh organisasi.

Berdasarkan wawancara kepada manajer KSPPS BMT BUS cabang Demak yang mengemukakan bahwa target pencairan dari bulan Januari sampai Mei tidak dapat terealisasi. Dari hal tersebut, salah satu faktor yang menyebabkan target tidak bisa terealisasi yaitu kurangnya semangat kerja.

Semangat kerja yaitu kemauan, tingkah laku dan kesanggupan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Semangat kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Dari semangat kerja, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, serta mempengaruhi hasil dan kualitas dari suatu pekerjaan.

2.1.4 Pengaruh *Reward* dan *Punishment* di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Demak

Hasil dari wawancara dengan beberapa pengelola di KSPPS BMT BUS cabang Demak yang mengatakan bahwa semangat kerja akan mempengaruhi pencapaian target pencairan pembiayaan. Yang menyebabkan semangat kerja menurun yaitu karena faktor internal dan eksternal perusahaan. Faktor internal yaitu diri pengelolanya sendiri, antara lain yaitu tuntutan dari atasan, kurang konsentrasi saat bekerja, kurang teliti, dan lain-lain. Eksternal yaitu faktor luar kantor, seperti mempunyai masalah dengan keluarga atau istri atau suami atau pacar. Faktor pandemi juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian target pembiayaan, karena adanya pembatasan dalam beraktivitas. Selain itu juga adanya persaingan antar lembaga keuangan, seperti penawaran pembiayaan dengan bagi hasil yang lebih rendah dan lebih mudah.

Dari faktor-faktor diatas, perlu diterapkannya *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok, karena telah berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Sedangkan *punishment* adalah hukuman untuk seseorang karena, tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya *reward* dan *punishment*, maka pengelola-pengelola di KSPPS BMT BUS khususnya cabang Demak akan melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

2.2 Aktivitas Magang

2.2.1 Bidang Kerja

KSPPS BMT BUS cabang Demak ialah tempat pelaksanaan magang yang telah dilaksanakan kurang lebih 3 bulan, mulai dari tanggal 26 Mei 2021 sampai 17 Juli 2021. Dalam melaksanakan kegiatan magang, penulis ditempatkan di bagian marketing. Salah satu tugasnya yaitu sebagai *collector*, baik itu simpanan maupun pembiayaan. Tugas-tugas penulis sebagai *collector* antara lain, yaitu:

- a. Membantu *collecting* tabungan atau angsuran ke pasar dan *door to door*.
- b. Membantu anggota dalam penulisan slip penarikan, slip angsuran dan slip simpanan.
- c. Mengumpulkan data anggota yang ingin melakukan pembiayaan maupun pembukaan simpanan baru.
- d. Mengumpulkan dana dari anggota, baik itu simpanan maupun pembiayaan.
- e. Membuat akad pembiayaan, LPKP (Lembar Persetujuan Komite Pembiayaan), *appraisal*, dan mengisi form pembukaan rekening serta form permohonan pembiayaan.

Tidak hanya mengikuti kegiatan formal namun juga mengikuti kegiatan spiritual, seperti mengikuti kajian setiap hari di bulan Ramadhan, kajian rutin hari senin, doa setiap pagi, khataman Al-Qur'an, buka bersama, dan lain-lain.

2.2.2 Pelaksanaan

Lokasi pelaksanaan magang adalah KSPPS BMT BUS Kantor Cabang Demak yang beralamat di Jalan Sultan Patah, Bintoro, Demak Jawa Tengah. Untuk jam kerja yang berlaku di KSPPS Kantor Cabang Demak adalah hari Senin pukul 06:45 WIB – 15:00 WIB, untuk hari Selasa sampai Jumat pukul 07:00 WIB – 15:00 WIB, sedangkan untuk hari Sabtu pukul 07:00 WIB – 13:00 WIB yang diawali dengan kajian pagi pada hari Senin dan diakhiri dengan doa sore.

Untuk aktivitas magang yaitu tanggal 22 April sampai 24 April 2021 kegiatannya adalah pembukaan magang yang berada di Kantor Pusat KSPPS BMT BUS oleh Bapak Ari Zindhi dan Ibu Amrih Lestyorini selaku dosen supervisor. Tanggal 26 April 2021 sampai 8 Mei 2021 melakukan magang di KSPPS BMT BUS cabang Demak dengan modul pertama mengenai lembaga keuangan bank dan bukan bank. Penulis memahami modul tersebut dengan cara browsing di internet maupun bertanya langsung kepada pegawai KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera seperti manajer dan teller. Tanggal 10 Mei 2021 jadwal untuk bimbingan yang kemudian dilanjutkan dengan debrief sesuai dengan modul pertama yang sudah dipelajari. Bimbingan dan debrief dilakukan di kantor pusat KSPPS BMT BUS Rembang, tepatnya di Jalan Untung Suropati No.16 Lasem, Rembang, Jawa Tengah. 11 Mei 2021 kembali magang di Demak.

Tanggal 17 Mei 2021 sampai tanggal 23 Mei 2021 kembali magang di kantor Demak dengan modul kedua tentang operas KSPPS BMT BUS.

Operasi meliputi semua kegiatan, mulai dari buka kantor sampai tutup kantor. Tanggal 24 Mei 2021 bimbingan dan debrief kedua dengan materi modul kedua yang sudah dipelajari sebelumnya dengan bertanya kepada manajer kantor cabang dan teller. Lokasi bimbingan dan debrief berada di kantor pusat Lasem.

Tanggal 25 Mei 2021 sampai 8 Juni 2021 magang kembali di kantor cabang dengan modul ketiga mengenai produk simpanan diKSPPS BMT BUS seperti SiRela, Si Sidik, Si Suka, Si Hafit, Si Haji dan Umrah, Simpanan Sekolah. Dari semua produk tersebut memilih salah satu untuk dipresentasikan waktu debrief tanggal 9 Juni 2021 di kantor pusat BUS Rembang. Tanggal 10 Juni 2021 sampai 20 Juni 2021 magang kembali ke kantor cabang dengan modul keempat tentang pembiayaan yang meliputi alur pembiayaan dari awal sampai akhir. Akan tetapi untuk debrief materi keempat diundur karena tanggal 21 Juni 2021 – 27 Juni 2021 peserta magang diliburkan akibat adanya lonjakan kasus Covid-19 dan debrief diadakan pada tanggal 12 Juli 2021 secara online melalui zoom meeting.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Lembaga keuangan di Indonesia sudah menyebar sampai plosok desa, baik itu bank konvensional maupun bank syariah. Setiap lembaga keuangan mempunyai berbagai macam masalah, seperti SDM, Keuangan, Pemasaran, dan masalah lainnya. Di bagian SDM seperti kurangnya disiplin pada karyawan, kinerja karyawan, kurangnya motivasi dan semangat kerja, kenyamanan antar karyawan maupun dengan atasan, sistem kerja di perusahaan. Pada unit keuangan misalnya analisis keuangan (contohnya pengeluaran dan pemasukan, pendapatan, laba rugi), angsuran macet, tidak tercapainya target pencairan pada pembiayaan. Sedangkan untuk pemasaran contohnya kurangnya promosi pada produk-produk lembaga keuangan, dari produk simpanan maupun produk pembiayaan.

Sebagai penyimpan dan penyaluran dana kepada anggota dalam menyejahterakan masyarakat, salah satunya yaitu KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera (BUS) cabang Demak. Koperasi ini mempunyai produk-produk layanan seperti simpanan dan pembiayaan dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah. Pada kasus ini, AO (*Account Officer*) yang menangani pendanaan untuk masyarakat dengan memenuhi target yang telah ditentukan oleh organisasi. AO (*Account Officer*) yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk memelihara dan meningkatkan pertumbuhan pembiayaan, yang dapat berkontribusi pada pendapatan yang maksimum dan menurunkan risiko pembiayaan bermasalah. Selain tugas tersebut, AO (*Account Officer*) juga memiliki tugas yang lain, yaitu

pengajuan pembiayaan, *collecting* bulanan, survey, dan sebagainya. Peran AO disebuah organisasi sangatlah penting, baik dalam pengajuan pembiayaan sampai dengan proses pembiayaan. Selain tugas diatas, AO (*Account Officer*) juga dituntut untuk mencapai target pencairan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 1 Target AO (*Account Officer*) pada semester pertama tahun 2021

Bulan	Target Pencairan	Pencairan
Januari	Rp 200.000.000	Rp 155.000.000
Februari	Rp 200.000.000	Rp 135.000.000
Maret	Rp 200.000.000	Rp 190.000.000
April	Rp 200.000.000	Rp 180.000.000
Mei	Rp 200.000.000	Rp 175.000.000
Juni	Rp 200.000.000	Rp 200.000.000

Sumber: Data Target Pencairan AO di KSPPS BMTBUS cabang Demak

Dapat dilihat bahwa dari bulan Januari sampai Mei total pencairan belum memenuhi target yang diharapkan. Dan untuk bulan Juni telah memenuhi target pencairan. Dari hal tersebut, ada dua kemungkinan yang dapat berpengaruh terhadap tidak tercapainya target pencairan, yaitu faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal

- a. Kurang adanya pengetahuan dan keterampilan para pengelola dalam proses pembiayaan.
- b. Kurangnya strategi dalam promosi produk-produk pembiayaan
- c. Kurangnya semangat dalam bekerja, yang bisa disebabkan oleh lingkungan kantor (contohnya: ada masalah dengan pengelola lainnya atau dengan manajernya, lingkungannya kurang nyaman)

serta lingkungan diluar kantor (misalnya ada masalah dengan keluarga, masalah dengan istri/suami/pacar).

- d. Jaminan yang masih atas nama orang lain atau belum membalik nama, lokasi jaminan jika jaminannya sertifikat tanah.

2. Faktor eksternal

- a. Kompetitor atau persaingan antar lembaga keuangan
- b. Proses pencairan pembiayaan yang lama
- c. Anggota sudah mendapatkan modal/pinjaman dari internal, seperti kerabat, teman, tetangga, atau yang lainnya
- d. Pada saat penandatanganan akad pembiayaan yang dilakukan oleh manajer cabang, anggota yang meminjam dan saksi. Jika saksi tidak bisa hadir, maka akad tersebut tidak bisa dilanjutkan.

Dari berbagai macam faktor-faktor diatas, kurangnya semangat kerja merupakan satu dari sekian banyak hal yang dapat berpengaruh dalam target pencairan jadi terhambat. Dari kurangnya semangat kerja pada karyawan, maka karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 3.1 Kunjungan Anggota Pada Semester Pertama Tahun 2021

No	Bulan	Kunjungan Anggota	Target
1	Januari	600	625
2	Februari	425	625
3	Maret	465	625
4	April	465	625
5	Mei	485	625
6	Juni	455	625

Sumber: Data Kunjungan Anggota diKSPPS BMT BUS cabang Demak

Tabel diatas menunjukkan data kunjungan yang dilakukan oleh AO setiap bulannya jauh dari target yang telah ditentukan, yaitu 625 anggota, dari anggota baru sampai lama. Kunjungan tersebut bersifat fluktuatif, yaitu terjadi kenaikan dan penurunan yang tidak terduga. Dengan kunjungan anggota yang paling rendah yaitu di bulan Februari sebanyak 425. Dan kunjungan yang paling tinggi yaitu pada bulan Januari sebanyak 600 anggota. Pada bulan Maret dan April tidak mengalami kenaikan maupun penurunan yaitu sebanyak 465 anggota. Serta pada bulan Mei yaitu sebanyak 485 anggota dan 455 anggota untuk bulan Juni.

Dengan melihat data kunjungan AO (*Account Officer*) dari bulan Januari sampai Juni, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi kunjungan AO (*Account Officer*), kemungkinan besar target pencairan akan tercapai. Sebaliknya, jika semakin rendah kunjungan AO (*Account Officer*), maka untuk mencapai target pencairannya juga rendah.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan manajer di KSPPS BMT BUS cabang Demak, mengemukakan bahwa yang mempengaruhi target pencairan pembiayaan tidak dapat tercapai salah satunya disebabkan oleh kurangnya semangat kerja. Semangat kerja dapat dilihat dari kunjungan ke anggota-anggota, baik anggota baru maupun anggota pasif. Semangat kerja dapat menurun karena disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Internal seperti kurang nyaman dengan lingkungan kerja, ada masalah dengan pengelola lainnya, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal seperti mempunyai masalah dengan keluarga, istri, suami, atau pacar.

Dengan pengelola KSPPS BMT BUS Cabang Demak yaitu AO (*Account Officer*). Ia mengatakan bahwa yang dapat mempengaruhi target pencairan tidak tercapai yaitu semangat kerja yang menurun dan persaingan antar lembaga keuangan. Menurunnya semangat kerja tersebut seperti mulai malas bekerja, suka menunda-nunda pekerjaan, kurang teliti, dan lain-lain. Sedangkan faktor persaingan antar lembaga keuangan, seperti bunga atau bagi hasilnya lebih besar daripada perbankan lainnya, prosesnya lebih cepat daripada di KSPPS BMT BUS, tetapi disamping itu ada keunggulan dari KSPPS BMT BUS yaitu pengelola datang ke anggota setiap bulannya sesuai dengan tanggal jatuh tempo angsuran, serta KSPPS BMT BUS lebih mengedepankan pelayanannya.

Yang terakhir yaitu hasil dari pertanyaan dengan salah satu pengelola di KSPPS BMT BUS KCU Genuk yang menangani NPF atau angsuran macet dan sedang bertugas di kantor cabang Demak, mengatakan bahwa yang menyebabkan target pencairan tidak tercapai karena adanya persaingan antar lembaga keuangan, dimana dapat dilihat dari brosur angsuran pembiayaan. Dimana angsuran pembiayaannya tersebut lebih tinggi dari lembaga keuangan lainnya, karena di KSPPS BMT BUS margin atau bagi hasil pada simpanan juga tinggi. Penyebab yang lain yaitu pergantian pengelola yang rata-rata dilakukan 1 sampai 2 tahun, dimana setiap pengelola dapat menguasai setiap daerah itu berbeda-beda. Misalnya Budi adalah pengelola AO yang baru saja ditempatkan di daerah Demak dan harus menguasai daerah demak dalam waktu 1 sampai 3 bulan, dimana daerah Demak yang prospek dan tidak prospek, zona merah, kuning, atau hijau. Jadi dalam waktu 1 sampai 2 tahun belum tentu dapat tercapainya target pencairan.

Dari hasil wawancara beberapa pengelola diatas, dapat disimpulkan bahwa penyebab target tidak dapat tercapai yaitu menurunnya semangat kerja. Semangat kerja yaitu kemampuan seorang karyawan bekerja dengan baik guna mencapai produktivitas kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009). Banyak faktor yang menyebabkan turunnya kerja semangat, yaitu pandemi yang sangat mempengaruhi kinerja setiap pengelola, karena dengan kondisi ekonomi di Indonesia yang sekian lama sekian kritis serta diterapkannya peraturan PPKM yang membuat masyarakat membatasi aktivitasnya, seperti di pasar hanya buka dari pukul 6 pagi sampai jam 2 siang, sehingga pendapatan masyarakat juga menurun. Selain itu juga para anggota maupun calon anggota tidak berani menambah pembiayaan, karena pendapatannya naik turun setiap bulannya. Dan ada juga yang beralih ke usaha lain, seperti menjadi buruh di sebuah perusahaan atau pabrik-pabrik. Serta faktor persaingan antar lembaga keuangan juga sangat berpengaruh dalam pencapaian target pembiayaan, dimana lembaga keuangan bank lainnya menawarkan bunga atau bagi hasil yang lebih kecil dan persyaratan yang lebih mudah. Dengan adanya persaingan antar lembaga keuangan, seorang AO juga harus melakukan pendampingan yang sangat ekstra. Faktor dari luar kantor juga berpengaruh terhadap semangat kerja dari pengelola.

Dengan meningkatnya semangat kerja pada karyawan, diperlukan *reward* dan *punishment*, dimana pengelola dengan kinerja baik akan mendapatkan penghargaan yaitu sebuah *reward*. Dimana *reward* tersebut tidak berupa nominal, seperti promosi jabatan, pelatihan untuk menambah wawasan, dan lain-lain. Sedangkan karyawan dengan kinerja yang buruk akan mendapatkan hukuman yang

sesuai yaitu berupa *punishment*. Dimana *punishment* tersebut berupa sanksi, seperti mutasi sampai keluar wilayah, demosi (penurunan jabatan), potongan insentif harian, dan lain sebagainya. Jika *reward* maupun *punishment* tidak dijalankan oleh perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap perusahaan.



BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Semangat Kerja

4.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Mangkunegara dalam Ni Kadek Sri Wahyuni (2021), adalah bentuk kesiapan seorang pekerja untuk mewujudkan pekerjaan yang maksimum tanpa meningkatkan ketelitian, yang dapat menyemangati karyawan dalam beraktivitas.

Menurut Alex S Nitisemito dalam Resmawati & Undang (2019), semangat kerja adalah bekerja dengan efektif, sehingga pekerjaan dapat diantisipasi lebih cepat dan unggul.

Pendapat Tohardi dalam Yofandi (2017) bahwa semangat kerja adalah istilah yang berkaitan dengan kebutuhan diluar pekerjaan, seperti, gaji, keamanan, dan tuntutan masyarakat semakin berkembang.

Semangat kerja menurut Bedjo Siswanto dalam Masharyono (2015) yaitu suatu keadaan spiritual, cara perilaku individu pekerja dan kelompokkelompok, yang bekerja secara aktif dan terus menerus untuk mencapai tujuan perusahaan, memberikan pekerja kesenangan yang mendalam.

Semangat kerja merupakan usaha untuk bekerja dengan tekun agar pekerjaan lebih cepat terselesaikan (Nitisemito dalam Sahlan Asnawi, 1999).

4.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Menurut Zainun dalam Sahlan Asnawi (1999) bahwa, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah:

- 1) Hubungan humoris antara atasan dan bawahan, terutama seorang manajer yang memiliki kontak langsung dengan bawahannya setiap hari
- 2) Kepuasan kerja terhadap tugasnya
- 3) Suasana lingkungan kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain
- 4) Merasa berguna dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan
- 5) Tingkat kepuasan financial dan material yang memadai dianggap sebagai imbalan yang adil atas upaya organisasi
- 6) Ada rasa nyaman, santai dan aman dari apapun yang dapat membahayakan pekerjaannya.

4.1.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002) dalam Erlinda Listyanti Purwaningrum (2014), indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah:

- 1) Presensi

Presensi adalah kedatangan pekerja dalam hal tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya, sebuah perusahaan senantiasa mengharapkan karyawan pulang tepat waktu agar dapat bekerja tepat waktu dan mencapai tujuan secara optimal.

- 2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan seorang individu terhadap aturan yang berlaku pada perusahaan yang bergabung dengan perusahaan itu, bukan karena kewajiban.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan tanggung jawab seseorang untuk melakukan apapun yang diperlukan untuk menuntut atau menantang seseorang dalam kasus kelalaian.

4) Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan sumber produksi yang berbeda, tergantung pada kualitas atau jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2 Reward

4.2.1 Pengertian Reward

Reward adalah pengakuan atas prestasi tertentu, biasanya dalam bentuk materi atau ucapan, oleh individu atau lembaga (Suwanto dalam Rianna Mialitha Purukan dkk, 2020).

Reward menurut Sutisno dalam Suryadilaga dkk (2016) yaitu penghargaan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran.

Menurut Shields dalam Raymond Suak dkk (2017), *reward* adalah penghargaan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, baik itu disengaja sebagai kompensasi bagi karyawan yang berkontribusi pada

perusahaan dan menerapkan nilai positif untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Tahupiah dkk (2019), *reward* adalah suatu penghargaan yang diberikan untuk seseorang, ditunjukkan melalui rasa terimakasih dan kepedulian kita dengan memberikan sesuatu berupa pujian atas kinerja mereka.

4.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi dalam Maulidiyah (2017) bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* antara lain, yaitu:

- 1) Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) ditentukan oleh urutan jenis tugas yang sulit atau mudah yang tersedia.
- 2) Kompetisi Eksternal (*External Competitiveness*), membandingkan jumlah bonus dari satu perusahaan dengan perusahaan lain, sehingga penghargaan tetap mengandung nilai kompetitif bagi karyawan, sehingga karyawan tidak pindah ke perusahaan lain.
- 3) Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*), dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan jumlah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Administrasi (*Administration*), merupakan faktor keempat yang dilihat sebagai faktor hibah. Data termasuk elemen perencanaan anggaran yang tersedia untuk perusahaan, komunikasi dengan manajer, dan evaluasi mereka dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan apresiasi.

4.2.3 Indikator *Reward*

Menurut Ivancevich etc dalam Gania (2006:226), *reward* dibagdua jenis yaitu:

1) Penghargaan ekstrinsic, yaitu penghargaan yang didapatkan dari luar.

a. Reward financial

- Gaji dan upah

Merupakan imbalan financial untuk seorang pekerja atas pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan upah adalah bonus yang dibayarkan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah barang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan.

- Tunjangan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan.

- Bonus/insentif adalah perusahaan memberikan uang tambahan sebagai imbalan.

b. Penghargaan non finansial

- Penghargaan interpersonal (penghargaan antar pribadi), imbalan menengah yang diberikan oleh manajer seperti, status dan penghargaan.

- Promosi, sebagai usaha untuk menempatkan seseorang di pekerjaan yang sesuai.

2) Penghargaan intrinsic yaitu suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

a. Penyelesaian (*completion*)

Beberapa orang tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Orang-orang ini menghargai penyelesaian pekerjaan.

b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian yaitu penghargaan yang yang diterima seseorang untuk mencapai tujuan yang menantang.

c. Otonomi

Beberapa orang lebih menyukai pekerjaan yang membuat keputusan dan memberi mereka hak untuk bekerja tanpa pengawasan yang ketat.

4.3 Punishment

4.3.1 Pengertian *Punishment*

Punishment adalah hukuman diberikan, supaya karyawan yang nakal dapat meningkatkan kinerjanya, mendidiknya, serta memelihara peraturan perusahaan (Mangkunegara dalam Raymond Suak dkk, 2017).

Menurut Sardiman dalam Vallery G.E Nompo dkk (2020) mengemukakan bahwa *punishment* adalah suatu bentuk dorongan apabila diterapkan dengan baik dan wajar sesuai dengan prinsip pemberian hukuman.

Menurut M. Ngalim Purwanto dalam Kalaiwanen dkk (2021) mengatakan bahwa *punishment* adalah rasa sakit yang disengaja ditimbulkan oleh seseorang setelah melakukan pelanggaran ringan, kejahatan, atau kesalahan.

4.3.2 Jenis *Punishment*

Veithzal Rivaidalam Galih Dwi Koencoro dkk (2013), jenis-jenis *punishment* terdapat tiga macam antara lain yaitu:

- 1) Hukuman ringan. Meliputi, teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang. Seperti, penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan, dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat. Yaitu, penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan, dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

4.3.3 Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkunegara dalam Winda Sri Astuti dkk (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi hukuman bagi karyawan, yaitu:

- 1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
- 2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas
- 3) Tidak masuk kerja selama tiga hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun tidak tertulis
- 4) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

4.3.4 Indikator *Punishment*

Purwanto dalam Kalaiwanen, dkk (2021), ada beberapa indikator *punishment* (hukuman) antara lain:

1) Hukuman *preventif*

Merupakan *punishment* tanpa atau yang bermaksud untuk melanggar. Tujuan hukuman ini adalah untuk mencegah terjadinya suatu kejahatan sehingga dapat dilakukan sebelum terjadi. Dengan maksud yaitu untuk menghindari segala sesuatu yang dapat mengganggu kelancaran proses pendidikan. *Punishment* (hukuman) *preventif*, meliputi:

- a. Tata tertib
- b. Anjuran dan perintah
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin.

2) *Punishment represif*

Adalah *punishment* (hukuman) yang diberikan untuk pelanggar karena membuat kesalahan. Jadi hukuman ini terjadi setelah terjadinya sebuah pelanggaran atau hukuman. *Punishment* (hukuman) *represif*, meliputi:

- a. Teguran
- b. Pemberhentian tunjangan
- c. Pemberhentian bonus

- d. Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan
- e. Pemutusan hubungan kerja.



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Rumusan Masalah

Pada zaman sekarang ini, lembaga keuangan sudah banyak tersebar di Indonesia. Salah satu lembaga keuangan tersebut yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS). Koperasi simpan pinjam syari'ah menyediakan berbagai produk-produk pelayanan, seperti simpanan dan pembiayaan. Di KSPPS BMT BUS cabang Demak sendiri dipilih pengelola khusus yang menangani pembiayaan, mulai dari mencari anggota sampai penagihan angsuran ke anggota-anggota, yaitu tugas dari AO (*Account Officer*). Selain itu, AO (*Account Officer*) juga harus memenuhi target yang telah ditentukan oleh organisasi. Jika target tidak terpenuhi, maka akan mendapat hukuman (*punishmet*). Dan sebaliknya, jika target terpenuhi, maka akan mendapatkan penghargaan (*reward*). AO (*Account Officer*) bisa mendapatkan sebuah *punishment*, salah satu penyebabnya yaitu menurunnya semangat dalam bekerja. Berikut adalah tabel target pencairan AO (*Account Officer*) pada bulan Januari sampai bulan Mei tahun 2021.

Tabel 1 Target AO (*Account Officer*) pada semester pertama tahun 2021

Bulan	Target Pencairan	Pencairan
Januari	Rp 200.000.000	Rp 155.000.000
Februari	Rp 200.000.000	Rp 135.000.000
Maret	Rp 200.000.000	Rp 190.000.000
April	Rp 200.000.000	Rp 180.000.000
Mei	Rp 200.000.000	Rp 175.000.000
Juni	Rp 200.000.000	Rp 200.000.000

Sumber: Data Target Pencairan AO diKSPPS BMT BUS cabang Demak

Tabel diatas menyatakan bahwa, pencairan pada bulan Januari sampai Mei belum mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Dari hal tersebut, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi tidak tercapainya target pencairan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

- a. Kurang adanya pengetahuan dan keterampilan para pengelola dalam proses pembiayaan.
- b. Kurangnya strategi dalam promosi produk-produk pembiayaan
- c. Kurangnya semangat dalam bekerja, yang bisa disebabkan oleh lingkungan kantor (contohnya: ada masalah dengan pengelola lainnya atau dengan manajernya, lingkungannya kurang nyaman) serta lingkungan diluar kantor (misalnya ada masalah dengan keluarga, masalah dengan istri/suami/pacar).
- d. Jaminan yang masih atas nama orang lain atau belum membalik nama, lokasi jaminan jika jaminannya sertifikat tanah.

2) Faktor eksternal

- a. Kompetitor atau persaingan antar lembaga keuangan
- b. Proses pencairan pembiayaan yang lama
- c. Anggota sudah mendapatkan modal/pinjaman dari internal, seperti kerabat, teman, tetangga, atau yang lainnya
- d. Pada saat penandatanganan akad pembiayaan yang dilakukan oleh manajer cabang, anggota yang meminjam dan saksi. Jika saksi tidak bisa hadir, maka akad tersebut tidak bisa dilanjutkan.

Dari berbagai macam faktor-faktor diatas, kurangnya semangat kerja yaitu sebuah kunci penting yang dapat berpengaruh terhadap target pencairan jadi terhambat. Dari kurangnya semangat kerja pada karyawan, maka karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik.

Semangat kerja yaitu bekerja secara efisien, sehingga diharapkan dapat bekerja leebih cepat dan baik (Alex S Nitisemito dalam Resmawati & Undang, 2019). Semangat kerja terdapat berbagai macam indikator, salah satunya yaitu disiplin saat bekerja. Disiplin disini dapat dilihat dari data kunjungan anggota pada bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2021. Target tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan, yaitu sebanyak 625 anggota setiap bulannya. Jumlah data kunjungan pada bulan Januari sebanyak 600 anggota, Februari 425 anggta, Maret dan April masing-masing sebanyak 465 anggta, Mei 485 anggota, serta Juni sebanyak 455 anggota.

Dari data kunjungan diatas, begitu banyak faktorfaktor yang bisa menurunkan semangatkerja bagi pengelola, ialah faktor pertama yang sangat

berpengaruh bagi setiap pengelola yaitu faktor pandemi. Karena dilihat dari kondisi ekonomi di Indonesia yang semakin menurun/kritis serta diterapkannya peraturan PPKM yang menyebabkan masyarakat-masyarakat membatasi aktivitasnya. Faktor yang lain yaitu adanya persaingan antar lembaga keuangan yang dimana lembaga keuangan bank yang lainnya menawarkan bunga atau bagi hasil yang lebih rendah atau lebih kecil dengan persyaratan-persyaratan yang lebih mudah. Selain itu juga anggota-anggota tidak berani menambah pembiayaan, karena pendapatannya setiap bulan mengalami kenaikan maupun penurunan, sehingga beralih ke usaha yang lain seperti menjadi buruh di pabrik-pabrik atau di perusahaan.

Seorang pengelola dapat mendapatkan sebuah penghargaan (*reward*) jika kinerja yang dikerjakan dengan baik. *Reward* adalah pencapaian peningkatan pekerja karyawan, supaya lebih proaktif dengan diberikan sebuah penghargaan (Nugroho dalam Koencoro, 2013). Menurut Shields dalam Raymond Suak dkk (2017) mengemukakan bahwa penghargaan adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, baik itu disengaja sebagai kompensasi bagi karyawan yang berkontribusi pada perusahaan dan menerapkan nilai positif untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Begitupun sebaliknya, jika kinerjanya buruk maka akan mendapatkan sebuah hukuman (*punishment*). *Punishment* adalah suatu bentuk dorongan apabila diterapkan dengan baik dan wajar sesuai dengan prinsip pemberian hukuman (Sardiman dalam Vallery G.E Nompoo dkk, 2020). Menurut M. Ngalim Purwanto dalam Kalaiwanen dkk (2021) menyatakan bahwa hukuman adalah

rasa sakit yang sengaja ditimbulkan oleh seseorang setelah melakukan pelanggaran ringan, kejahatan, atau kesalahan.

5.2 Analisis Kasus Dengan Menggunakan Metode Yang Relevan

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Ini adalah survei yang menggunakan masyarakat sebagai sampel dan survey sebagai alat utama untuk pengumpulan data (Singarimbun & Effendi, 2006). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menanggapi pernyataan tertulis yang harus dijawab (Sugiyono, 2010). Kuesioner untuk survei ini akan dibagikan sesuai jumlah sampel yang ditentukan oleh penulis, yaitu pengelolapengelola KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) berjumlah 30 responden.

Untuk pengukuran variabel penelitian ini, digunakan kuesioner secara personal serta menggunakan angka interval penelitian skala likert dengan bobot penilaian 1 (satu) sampai 5 (lima) dengan skala pengukuran, yaitu:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : untuk skor 1
- Tidak Setuju (TS) : untuk skor 2
- Netral (N) : untuk skor 3
- Setuju (S) : untuk skor 4
- Sangat Setuju (SS) : untuk skor 5

5.3 Analisis Deskripsi Responden

Analisa deskriptif dilakukan untuk memperoleh pemahaman pengelola secara umum, terutama untuk mengetahui pemahaman karyawan terhadap variabel yang diteliti, yaitu *reward*, *punishment*, dan semangat kerja.

Deskripsi statistic dari hasil kuesioner yang disediakan, cantumkan uraian jawaban responden atas semua pertanyaan untuk melihat tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Mengetahui frekuensi intensitas dari masing-masing variabel, yang dapat diketahui dengan mengalikan skor maksimum untuk setiap dengan jumlah item pernyataan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kriteria interval rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1,00 – 2,33 = Rendah
- 2,34 – 3,66 = Sedang
- 3,67 – 5,00 = Tinggi

5.4 Analisis

5.4.1 Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Mangkunegara dalam Ni Kadek Sri Wahyuni (2021), adalah bentuk kesiapan seorang pekerja untuk mewujudkan pekerjaan yang maksimum tanpa meningkatkan ketelitian yang data menyemangati karyawan dalam beraktivitas.

Semangat kerja menurut Bedjo Siswanto dalam Masharyono (2015) yaitu suatu keadaan spiritual, cara perilaku individu pekerja dan kelompokkelompok, yang bekerja secara aktif dan terus menerus dalam

pencapaian tujuan organisasi, memberikan pekerja kesenangan yang mendalam.

Indikator-Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002) dalam Erlinda Listyanti Purwaningrum (2014), indikator-indikator semangat kerja yaitu:

1) Presensi

Presensi adalah kehadiran pegawai dalam hal tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya, sebuah perusahaan selalu mengharapkan karyawan pulang tepat waktu agar dapat bekerja tepat waktu dan mencapai target perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam bekerja yaitu kepatuhan seorang individu atas aturan pada perusahaan yang bergabung dengan perusahaan itu, bukan karena kewajiban.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan tanggung jawab orang yang melakukan aktivitas yang diminta. Ini juga merupakan tanggung jawab seseorang untuk melakukan apapun yang diperlukan untuk menuntut atau menantang seseorang dalam kasus kelalaian

4) Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber menurut kualitas dan jangka waktu tertentu.

Berikut ulasan responden atas pernyataan yang disediakan oleh penulis terhadap variabel semangat kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 5.1 Presensi

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Saya selalu hadir setiap hari	0	0	0	0	3	9	20	80	7	35	4,13
Saya selalu hadir tepat waktu	0	0	9	18	14	42	4	16	3	15	3,03
Nilai rata-rata											3,58

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.1, bahwa jawaban responden rata-rata mengenai presensi sebesar 3,58 yang berada pada interval kelas antara 2,34 – 3,66 kategori sedang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa presensi pengelola di KSPPS BMT BUS telah mencapai tingkat bagus dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada kehadiran para pengelola dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola-pengelola di KSPPS BMT BUS selalu hadir dalam bekerja, dimana dalam seminggu yaitu enam hari kerja.

Tabel 5.2 Disiplin Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu	0	0	2	4	5	15	15	60	8	45	4,13
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0	0	7	14	9	27	9	36	5	25	3,4
Saya menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan	0	0	3	6	12	36	14	56	1	5	3,43
Nilai rata-rata											3,65

Sumber: Dataprimer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.2, yaitu responden menjawab rata-rata mengenai disiplin kerja sebanyak 3,65 pada interval kelas antara 2,34 – 3,66 kategori sedang dan hampir mendekati tinggi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa di KSPPS BMT BUS para pengelolanya sangat disiplin, dilihat dari rata-rata tertinggi, yaitu selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.

Tabel 5.3 Tanggung Jawab

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Pengelola kurang menyenangkan pekerjaan yang saat ini dikerjakan	5	5	10	20	9	27	3	12	3	15	2,63
Tugas dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	1	1	10	20	7	21	7	28	5	25	3,17
Pengelola merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya	6	6	6	12	8	24	9	36	1	5	2,77
Nilai rata-rata											2,86

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari tabel 5.3, jawaban responden mengenai tanggung jawab sebesar 2,86 pada interval kelas 2,34 – 3,66 dengan kategori sedang. Yang dapat disimpulkan bahwa para pengelola dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuannya.

Tabel 5.4 Produktivitas Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan	0	0	13	26	6	18	9	36	2	10	3,00
Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	0	0	8	16	10	30	10	40	2	10	3,2
Saya mengerjakan tugas dengan teliti, baik dan benar	0	0	7	14	10	30	8	32	5	25	3,37
Nilai rata-rata											3,19

Sumber: Data primeryang diolah 2022

Tabel 5.4, nilai rata-rata tanggapan responden mengenai produktivitas kerja sebesar 3,19 yang berada pada interval kelas antara 2,34 – 3,66 dengan kategori sedang. Yang artinya bahwa pengelola-pengelola di KSPPS BMT BUS mencapai produktivitas yang hampir tinggi dengan tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dari 4 (empat) indikator semangat kerja diatas bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator disiplin kerja sebesar 3,65. Kondisi ini menandakan bahwa di KSPPS BMT BUS dalam hal kedisiplinan sangat bagus. Tetapi selain disiplinnya bagus, KSPPS BMT BUS mendapatkan nilai terendah yaitu pada indikator tanggung jawab. Artinya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka tidak sepadan dengan kemampuan mereka serta semangat kerja mereka rendah, sehingga ada beberapa pengelola merasa tertekan dengan pekerjaan tersebut.

5.4.2 *Reward*

Menurut Henri Simamora (2004:514) dalam Galih Dwi Koencoro dkk (2013) menyatakan bahwa *reward* adalah insentif yang menggabungkan penghargaan berdasarkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mendapatkan keunggulan kompetitif.

Reward adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, baik itu disengaja sebagai kompensasi bagi karyawan yang berkontribusi pada perusahaan dan melaksanakan nilai-nilai positif untuk memenuhi kepentingan tertentu (Shields dalam Raymond Suak dkk, 2017).

Menurut Mangkunegara dalam Tahupiah dkk (2019), penghargaan adalah sesuatu yang kami bagikan untuk orang-orang, ditunjukkan melalui rasa terimakasih dan kepedulian kita dengan memberikan sesuatu, berupa pujian atas kinerja mereka.

Indikator-Indikator *Reward*

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226), penghargaan ada dua yaitu:

- 1) Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang datang dari luar diri tersebut.
 - a) Penghargaan finansial
 - Gaji dan upah
 - ✓ Gaji yaitu pemberian uang kepada karyawan atas pekerjaannya dalam pencapaian tujuan diorganisasi.

✓ Upah adalah tambahan uang yang diberikan sebagai imbalah dalam bekerja.

- Tunjangan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan.
- Bonus/insentif yaitu perusahaan memberikan uang sebagai tambahan selama bekerja.

c. Penghargaan non-financial

- Penghargaan interpersonal (penghargaan antar pribadi)
- Promosi

2) Penghargaan intrinsic yaitu *reward* yang diatur oleh diri sendiri.

a) Penyelesaian (*completion*)

Penyelesaian suatu pekerjaan, bagi sebagian orang, merupakan pekerjaan yang penting.

b) Pencapaian (*achievement*)

Prestasi adalah penghargaan yang anda buat sendiri, dan diperoleh ketika seseorang menyelesaikan tujuan yang sulit.

c) Otonomi

Beberapa orang lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kekuatan untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat.

Tanggapan responden terhadap data variabel *reward* (X1) yang diberikan dalam kuesioner, adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5 Penghargaan Financial

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya	5	5	11	22	6	18	4	16	4	20	2,7
KSPPS BMT BUS memberikan tunjangan sesuai dengan kebutuhan pengelola	3	3	11	22	8	24	3	12	5	25	2,87
KSPPS BMT BUS memberikan bonus ketika target terpenuhi	2	2	12	24	7	21	5	20	4	20	2,9
Nilai rata-rata											2,82

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai *reward* financial sebesar 2,82 yang berada pada interval kelas antara 2,34 – 3,66 dengan kategori sedang. Dapat ditarik kesimpulan, KSPPS BMT BUS akan memberikan bonus ketika target yang ditentukan oleh perusahaan terpenuhi, tetapi banyak pengelola yang tidak menyetujui jika bonus diberikan ketika memenuhi target yang ditetapkan oleh pihak KSPPS BMT BUS.

Tabel 5.6 Penghargaan Non-Financial

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
KSPPS BMT BUS memberikan peluang secara merata kepada pengelola untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	0	0	2	4	9	27	13	52	6	30	3,77
KSPPS BMT BUS memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi	0	0	7	14	15	45	5	20	3	15	3,13
Nilai rata-rata											3,45

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai reward non-financial sebesar 3,45 kategori sedang, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan akan mempromosikan jabatan pengelola sebagai bentuk apresiasi karena sudah mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.7 Penghargaan Intrinsik

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Pekerjaan yang saya kerjakan menuntut saya untuk melakukan yang terbaik di perusahaan	1	1	4	8	12	36	11	44	2	10	3,3
Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	1	2	16	48	12	48	1	5	3,43
Saya lebih senang ketika bekerja bebas melakukan dan mengambil keputusan tanpa pengawasan terlalu ketat	1	1	1	2	12	36	13	52	3	15	3,53
Saya lebih semangat dalam bekerja apabila keputusan yang saya ambil dapat diterima oleh pihak KSPPS BMT BUS	0	0	1	2	9	27	16	64	4	20	3,77
Nilai rata-rata											3,51

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui rata-rata jawaban mengenai penghargaan intrinsik yaitu 3,51 yang berada pada interval 2,34 – 3,66 kategori sedang, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengelola-pengelola lebih senang dan bersemangat jika pengelola tersebut diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan tanpa harus diawasi dengan ketat.

Dari 3 (tiga) indikator diatas bahwa, hasil tertinggi yaitu 3,51 yang terdapat pada indikator penghargaan intrinsik. Kondisi ini menandakan bahwa para pengelola KSPPS BMT BUS sudah bagus dalam menerapkan penghargaan intrinsiknya, sehingga karyawannya merasa diberikan

kebebasan dan tidak tertekan. Akan tetapi, untuk penghargaan finansial, KSPPS BMT BUS masih kurang, karena mendapatkan nilai terendah. Hal ini dapat menyebabkan semangat kerja pengelolanya menurun.

5.4.3 *Punishment*

Menurut Roestiyah (2016:63) dalam Kalaiwanen dkk (2021) mengatakan bahwa *punishment* adalah tindakan yang tidak menyenangkan terhadap seorang yang lebih tinggi kedudukannya yang tujuannya adalah untuk memperbaiki kesalahan.

Menurut Sardiman dalam Vallery G.E Nompo dkk (2020) mengemukakan bahwa *punishment* adalah suatu bentuk dorongan apabila diterapkan dengan baik dan wajar dalam pemberian hukuman.

Indikator-Indikator *Punishment*

Menurut Purwanto dalam Kalaiwanen, dkk (2021), ada beberapa indikator *punishment* (hukuman) antara lain:

1) *Punishment preventif*

Adalah cara untuk menghindari bahaya, agar dapat mencegah suatu kejahatan sebelum terjadi. Tujuannya agar dapat menghindari atau mengganggu proses pendidikan. *Punishment* (hukuman) *preventif*, antara lain, tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, paksaan, serta disiplin.

2) *Punishment represif*

Hukuman penyerangan adalah untuk ketidakadilan. Oleh karena itu, hukuman ini dilakukan setelah pelanggaran atau kesalahan itu terjadi. *Punishment* (hukuman) *represif*, meliputi, teguran, pemberhentian

tunjangan, pemberhentian bonus, pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, pemutusan hubungan kerja.

Tanggapan responden terhadap data yang terdapat dalam kuesioner mengenai variabel punishment (X2) yaitu:

Tabel 5.8 Punishment Preventif

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib	0	0	2	4	7	21	13	52	8	40	3,9
Semua sanksi yang diberikan berdasarkan peraturan yang berlaku	0	0	6	12	10	30	12	48	2	10	3,3
KSPPS BMT BUS memberikan larangan berbincang-bincang dan bermain handphone saat jam kerja	5	5	10	20	9	27	4	16	2	10	2,6
Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan	0	0	2	4	12	36	13	52	3	15	3,57
Nilai rata-rata											3,34

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai *punishment preventif* sebesar 3,34 yang berada pada interval kelas antara 2,34 – 3,66 kategori sedang, yang dapat ditarik kesimpulan bahwa penegakan *punishment* untuk berbincang-bincang dan bermain handphone saat jam kerja masih kurang. Kondisi ini menunjukkan

bahwa masih banyak dari pengelola yang membicarakan hal-hal lain dan bermain handphone selain berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 5.9 Punishment Represif

Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Atasan memberikan kata-kata teguran kepada pengelola yang terlambat sampai kantor	0	0	3	6	12	36	15	60	0	0	3,4
KSPPS BMT BUS memberikan hukuman berupa pemberhentian bonus kepada pengelola yang bersangkutan	5	5	9	18	7	21	6	24	3	15	2,77
KSPPS BMT BUS memberikan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja sebagai pengelola kepada pengelola yang bersangkutan	6	6	7	14	9	27	6	24	2	10	2,7
Nilai rata-rata											2,96

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 5.9 diketahui bahwa nilai rata-rata dari jawaban responden mengenai *punishment represif* sebesar 2,96 , interval kelas 2,34 – 3,66 kategori sedang. Dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa di KSPPS BMT BUS masih kurang menegakkan hukuman yang berat kepada pengelolanya.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Semangat Kerja

**Tabel 5.10 Uji Descriptive Crosstabs
Reward Terhadap Semangat Kerja**

			Semangat_kerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Reward	Rendah	Count	0	2	0	2
		% within Reward	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Sedang	Count	1	18	3	22
		% within Reward	4.5%	81.8%	13.6%	100.0%
	Tinggi	Count	0	3	3	6
		% within Reward	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
Total	Count	1	23	6	30	
	% within Reward	3.3%	76.7%	20.0%	100.0%	

Sumber: Data primeryang diolah 2022

Dari hasil uji descriptive crosstabs diatas, yaitu *reward* berhubungan dengan semangat kerja yang ditunjukkan bahwa, yang *rewardnya* tinggi dan semangatnya tinggi sebesar 50%. Jika *rewardnya* rendah dan semangat kerjanya rendah ada sebesar 0%, yang berarti bahwa tidak ada *reward* yang rendah maka tidak ada semangat kerjanya yang rendah juga.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson Chi-Square	4.684 ^a	4	.321
Likelihood Ratio	4.659	4	.324
Linear-by-Linear Association	3.429	1	.064
N of Valid Cases	30		

a. 8 cells (88.9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .07.

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari uji diatas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,321. Dimana nilai signifikansi $0,321 > 0,05$. Hal ini berarti *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Yang artinya bahwa, kalau *reward*nya dinaikkan maka semangat kerjanya juga meningkat, sehingga berpengaruh positif. Tetapi tidak signifikan, yang artinya jika *reward*nya dinaikkan maka semangat kerjanya akan meningkat sedikit.

5.5.2 Pengaruh *Punishment* Terhadap Semangat Kerja

**Table 5.11 Hasil Uji *Descriptive Crosstabs*
Punishment Terhadap Semangat Kerja**

		Semangat_kerja			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Punishment	Rendah	Count	1	2	0	3
		% within Punishment	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
	Sedang	Count	0	17	3	20
		% within Punishment	0.0%	85.0%	15.0%	100.0%
	Tinggi	Count	0	4	3	7
		% within Punishment	0.0%	57.1%	42.9%	100.0%
Total	Count	1	23	6	30	
	% within Punishment	3.3%	76.7%	20.0%	100.0%	

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari hasil pengujian crosstabulation, sebanyak 30 responden, yaitu *punishment* berhubungan dengan semangat kerja yang ditunjukkan bahwa, yang penegakan *punishment*nya rendah maka semangat kerjanya rendah sebesar 33,3%. Jika penegakan *punishment*nya tinggi maka semangat kerjanya tinggi ada sebesar 42,9%.

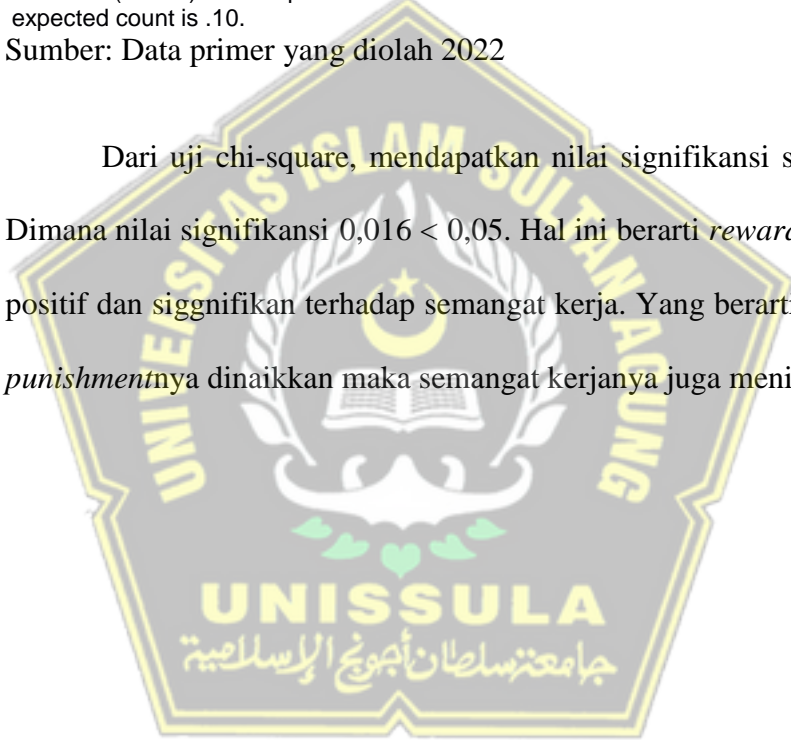
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson Chi-Square	12.247 ^a	4	.016
Likelihood Ratio	8.050	4	.090
Linear-by-Linear Association	5.520	1	.019
N of Valid Cases	30		

a. 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari uji chi-square, mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,016. Dimana nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Hal ini berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Yang berarti bahwa kalau *punishment*nya dinaikkan maka semangat kerjanya juga meningkat.



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap semangat kerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS), artinya semakin banyak *reward* yang diberikan maka akan meningkatkan semangat kerja pengelola, sehingga pengaruhnya positif. Tetapi tidak signifikan, artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan maka semangat kerjanya meningkat sedikit.
2. *Punishment* berpengaruh positif secara signifikan terhadap semangat kerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS), artinya semakin tinggi *punishment* yang diberikan maka akan meningkatkan semangat kerja pengelola.

6.2 Rekomendasi

1. Rekomendasi terkait dengan hasil analisis
 - a. Rekomendasi terhadap *reward*
 - ✓ Memberikan piagam penghargaan dan rapot hasil kinerja selama 1 bulan
 - ✓ Diberi voucher liburan atau makan-makan disetiap akhir tahun dengan ketentuan jika target tercapai diatas 80%

b. Rekomendasi terhadap *punishment*

- ✓ Pemberian konseling khusus kepada pengelola yang targetnya kurang dari 80%
- ✓ Pemotongan gaji pada pengelola yang targetnya kurang dari 80%
- ✓ Pemotongan masa cuti
- ✓ Skorsing kepada pengelola sebelum adanya PHK

2. Rekomendasi terhadap hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang

- ✓ Rekomendasi untuk organisasi tempat magang terhadap peserta magang:
 - a) Mendampingi peserta magang dan memberikan instruksi yang jelas dalam memberikan tugas kepada peserta magang
 - b) Memberikan tugas sesuai dengan jurusan peserta magang
- ✓ Rekomendasi buat program studi:
 - a. Lebih memperhatikan peserta magang MB-KM agar lebih siap di tempatkan di tempat kerja sehingga mahasiswa magang dapat mendapatkan ilmu yang lebih bermanfaat.
 - b. Mahasiswa diberikan pembekalan terhadap pengenalan tentang pekerjaan yang akan dihadapinya saat magang agar peserta magang lebih siap secara mental dan fisiknya.

BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1 Hal Positif Yang Diterima Saat Perkuliahan Dan Sangat Bermanfaat Pada Saat Magang

Selama penulis melaksanakan kegiatan magang atau praktik kerja di KSPPS BMT BUS, penulis bisa mengaplikasikan ilmu yang didapatkan dalam perkuliahan, serta presentasi saat praktek dan ini sangat bermanfaat. Seperti kemampuan bekerja sama dalam tim yang saya dapatkan ketika meaksanakan tugas atau kegiatan berkelompok, dari sana penulis menjadi lebih mudah untuk bekerja sama dengan orang lain atau pengelola-pengelola perusahaan. Serta dapat mengerjakan tugas-tugas dengan cepat, teliti dan tepat sesuai dengan waktu pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain hal tersebut, penulis juga memperoleh pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft-Skill, Dengan Mengikuti Kegiatan Magang Ini Saya Dapat Meningkatkan Soft-Skill Saya Seperti:

- a. Kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.
- b. Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Produktif dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan wirausaha.

Kekurangan soft-skill:

- 1) Responsiveness masih kurang tanggap dalam membantu teman
- 2) Kurang berani untuk menegur kesalahan orang lain
- 3) Dinamis belum berani mencoba cara-cara baru menyelesaikan pekerjaan.

7.3 Manfaat Magang Dalam Pengembangan Kemampuan Kognitif Dan Kekurangan Kemampuan Kognitif:

- a. kekurangan kemampuan kognitif yang dimiliki yaitu kemampuan kognitif secara auditori atau pembelajaran dengan mendengarkan saja karena hanya dengan mendengarkan saja saya gampang lupa.

Pengembangan kemampuan yang dimiliki:

- 1) Pengembangan kognitif secara visual, kemampuan belajar dengan melihat gambar atau teks dan lainnya dengan melihat gambar atau teks akan mempermudah saya dalam mempelajari sesuatu.
- 2) Pengembangan kognitif secara kinestetik atau kemampuan melakukan sesuatu dengan praktik.

7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja

Banyak faktor yang dapat meraih kesuksesan dalam bekerja, namun setidaknya ada beberapa yang dapat dijadikan kunci sukses dalam bekerja antara lain, yaitu:

- a. Bekerja ikhlas

Bekerja adalah salah satu bentuk ibadah. Jadi lakukanlah apa yang baik untuk kita, keluarga kita, lingkungan kita, dan orang lain, dan

mulailah dengan doa. Karena bekerja merupakan syukur kami atas tenaga, potensi dan ilmu yang telah diberikan kepada Allah SWT.

b. Bekerja cerdas

Hidup adalah penyerahan diri kepada sang pencipta, keluarga, lingkungan, dan sesamanya. Keberhasilan dan kegagalan juga tidak dilihat dari hasil akhir, tetapi dinilai dari proses yang dijalankan. Kita harus bertindak bijaksana, karena dengan berbuat demikian kita dapat menggunakan kekuatan dan tenaga kita untuk kepentingan dan manfaat yang lebih besar.

c. Bekerja keras

Bekerja keras dan utamakan kesehatan, karena hidup hanya sekali dan banyak yang menunggu dukungan, diberi dan dibantu agar manfaat agar banyak pihak dapat merasakan manfaatnya.

d. Bekerja tuntas

Menyelesaikan pekerjaan adalah pekerjaan yang dilakukan dengan mengutamakan proses. Pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan harus melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, informasi dan pembelajaran.

e. Disiplin dan mempunyai motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang penting dalam mencapai kesuksesan, karena motivasi yang kuat didalam diri, maka akan semakin

semangat dalam menjalankan pekerjaan agar dapat mencapai tujuannya dengan cepat.

f. Bisa bekerja sama

Mampu bekerja dengan orang lain, membantu kita melakukan sesuatu dengan baik dan cepat.

7.5 Rencana Perbaikan Diri, Karir, Dan Pendidikan Lanjutan

Sekitar 3 bulan lamanya menjalankan kegiatan magang di KSPPS BMT BUS Cabang Demak. Penulis mendapatkan gambaran mengenai perbaikan diri, karir dan pendidikan lanjutan. Setelah kegiatan magang selesai, penulis ingin mengembangkan kemampuan soft-skill dan hard-skill untuk menghadapi dunia kerja. Sedangkan mengenai karir, penulis ingin bekerja di perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan dan pendapatan dari pekerjaan tersebut akan ditabung untuk modal membuka usaha sendiri. Karena penulis ingin membantu orang lain untuk mendapatkan pekerjaan. Mengenai rencana pendidikan lanjutan, penulis tertarik untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S2 dengan biaya sendiri dari pendapatan pekerjaan dan usaha yang telah dibangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, S. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 86-92.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 31-46.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* , 21-29.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kalaiwanen, Handoko, B., & Sunaryo. (2021). Pengaruh Punishment Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Dan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Jamanku*.
- Koencoro , G. D., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai PNS Di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 813-830.
- Maulidiyah, K. (2017). *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan*. Bandung.
- Nawawi, H. (1990). *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 288-299.
- Nuryani, E. (2019). Peranan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Garut Ritel. *Jurnal Kajian Dan Riset Manajemen Profesional*.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 7115-7133.
- Purukan, R. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Reward And Punishment Dan Religiusitas Terhadap Fraud Pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 381-390.

- Rehatta, P. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Jaya Samudra Bersama Di Kota Ambon. *Jurnal SOSOQ*.
- Resmawati, E. N., & Undang, G. (2019). Peranan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabanggarut Ritel). *Jurnal Kajian Dan Riset Manajemen Profesional*.
- Riyadi, F., & Wahyuni, S. (2017). Peran Account Officer Di Lembaga Keuangan Syari'ah. *Jurnal MALIA*.
- Sepriansya, I., Ratnawili, & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*.
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Suak, R., Adolfini, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 1050-1059.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga, R. M., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sutanto, E. M., & Stiawan, B. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 29-43.
- Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 4691-4700.
- Wahyuni, N. K., Wimba, I. G., & Sugianingrat, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 522-529.
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *JOM Fekon*.