

**ANALISIS PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN
(Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH:

**ABDURAHMAN SAYUTI
NIM 1611140082**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2020 M/ 1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skrripsi ini yang ditulis oleh Abdurahman Sayuti, NIM 1611140082 dengan judul **"Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Bagian Karyawan Pemasaran (Studi Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani)"** Program Studi **Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam** telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan II oleh karena itu, Skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqassyah* skripsi Fakultas **Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu**.


Bengkulu, 16 Desember 2020 M

1 Jumadil Awal 1440 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002


Andi Harpepen, M.Koni
NIDN. 2014128401



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani Kota Bengkulu)", oleh Abdurrahman Sayuti NIM : 1611140082, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 30 Desember 2020 M / 15 Jumadil Awal 1442 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 4 Januari 2021 M

4 Rabiul Akhir 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Desi Isnani, M.A

NIP. 197412022006042001

Sekretaris

Andi Hapepen, M.Kom

NIDN. 2014128401

Penguji I

Desi Isnani, M.A

NIP. 197412022006042001

Penguji II

Adi Setiawan, M.E.I

NIP. 198803312019031005

Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003

Motto

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(QS.Al Insyirah:6-8

PERSEMBAHAN

Puji syukur beriring do'a dengan hati yang tulus kupersembahkan tugas akhir skripsi ini untuk orang-orang yang kusayangi dan kucintai serta orang-orang yang telah mengiringi keberhasilanku:

- ❖ Ayah (Nasir) dan Ibu (yahabi) yang telah memberikan dukungan moral dan selalu memberikan curahan kasih sayang untukku, nasehat dan do'a tulus yang tiada hentinya demi tercapainya keberhasilanku semoga rahmat Allah SWT selalu tercurah kepada keduanya.
- ❖ Keluarga besarku yang telah memberikan semangat, dukungan moril maupun materil selama aku menempuh pendidikan.
- ❖ Kedua pembimbing skripsi (Dr. Nurul Hak, M.A dan Andi Harpepen, M.Kom) yang telah memberikan waktu ilmu, perhatian, dan masukan.
- ❖ Seluruh dosen program Studi Ekonomi Islam Institut Agama Islam (IAIN) Bengkulu atas segala bimbingan perhatian dan ilmu yang sangat berharga yang diberikan kepadaku.
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku yang telah membri semangat dan berbagi rasa manisnya.
- ❖ Almamater Institut Agama Islam (IAIN) Bengkulu.

Terimalah ini sebagai bukti kasihku pada kalian yang telah memberikan dorongan motivasi, pengorbanan, kesabaran, ketabahan, serta doanya dalam setiap jalanku.

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini yang Berjudul "Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah insani)". Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah lain kecuali arahan dari tim pembimbing
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan ditulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan naska saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Bengkulu, 16 Desember 2020 M

I jumadil Awal 1442 H

Mahasiswa yang menyatakan



ABDURAHMAN SAYUTI

NIM 1611140082

ABSTRAK

Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran
(Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)

Oleh Abdurahman Sayuti NIM. 1611140082

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian besaran bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran di Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani. Metode yang digunakan deskriptif Kualitatif dengan teknik pengumpulan data primer berupa wawancara. Teknik analisis data menggunakan konsep Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani hanya memberikan bonus kepada karyawan pemasaran financing. Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani memberikan bonus kepada karyawan apabila mencapai target yang diberikan semakin besar target yang dicapai maka bonus yang diterima semakin besar. Besaran pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan pemasaran.

Kata Kunci: Pemberian Bonus, Karyawan Pemasaran

ABSTRACT

*Analysis Giving Bonuses To Performance Employees Part Marketing
(Study On Cooperative LKMS Ukhuwah Stars Insani)
By Abdurahman Sayuti NIM. 1611140082*

The purpose of research it is to know the provision of the amount of bonuses can boost the performance of employees are part of marketing in the cooperative LKMS Star Brotherhood Insani. The method that is used descriptive qualitativewith technique of collecting primary data in the form of intervies. The data analysis technique used the concept of Miles and Huberman. Result of the study showed that the cooperative LKMS Star Ukhuwah Insani only give bonuses to employes marketing financing. Cooperative LKMS Star Ukhuwah Insani give bonuses to employees when reaching target are given increasingly large target is achieved then the bonuses received increasingly large. The amount of the bonuses can increase the performance of marketing employes.

Keywords: Giving Bonuses, Employee Marketing

KATA PENGANTAR

Assalamuala'alaikum Wr Wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat-Nya yang telah memberikan segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)”

Penyusunan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada program studi Ekonomi perbankan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIAN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajudin M.Ag., M.H selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, M.A selaku ketua jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yosi Arisandy, MM, selaku ketua program Studi Ekonomi Perbankan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

5. Dr. Nurul Hak, MA selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan-masukan pada skripsi ini.
6. Bapak Andi Harpepen, M.Kom, selaku pembimbing II yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua ku yang selalu mendo'akan kesuksesan penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajarkan dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani yang telah memberikan izin penelitian.
11. Semua pihak yang telah mambantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi, oleh karena itu , penulis mohon maaf.

Wassalamua'laikum Wr Wb.

Bengkulu, 15 Januari 2021 M
Jumadil awal 1442 H

Abdurahman Sayuti
NIM 1611140082

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
KATAPENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan penelitian	5
E. Penelitian Terdahulu.....	6
F. Metode Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengetian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Tujuan Sumber Daya Manusia	12
3. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia.....	13
B. Bonus	
1. Pengertian Bonus.....	11
2. Tujuan Pemberian Bonus	16
3. Bentuk-Bentuk Bonus	17
4. Syarat Pemberian Bonus.....	16
5. Indikator	17

C. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja	18
2. Penilaian kinerja	19
3. Syarat efektif p enilaian Kinerja.....	19
4. Metode penilaian kinerja	20
5. Indikator Kinerja	23
D. Pemasaran	
1. Pengertian Pemasaran.....	32
2. Startegi Pemasarn	34
E. Kerangka Berpikir	35
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya Koperasi LKMS	35
B. Visi Dan Misi Koperasi LKMS	37
C. Struktur Organisasi Koperasi LKMS	38
D. Produk dan Layanan Koperasi LKMS	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi adalah suatu perkumpulan orang-orang yang memiliki yang mempunyai tujuan yang sama, diikat dalam suatu organisasi yang berdasarkan kekeluargaan dengan maksud mensejahterakan anggota, Menurut International cooperation Alliance (ICA) koperasi adalah kumpulan orang-orang atau badan hukum yang bertujuan untuk perbaikan social ekonomi anggotanya dengan memenuhi kebutuhan anggotanya dengan jalan saling bantu membantu dengan cara membatasi keuntungan usaha tersebut harus didasarkan atas prinsip-prinsip koperasi.¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, staf pergerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi terdiri dari serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai tujuan.²

Dalam islam Manajemen sumber daya insani memiliki kesamaan dengan sumber daya manusia, sumber daya insani adalah seputar penelitian

¹Mulya Firdaus carunia, *Koperasi Dalam Sistem Perekonomian Di Indonesia*, (Jakarta:Pustaka Obor Indonesia,20019), h.40

²Soetrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Kencana, 2009), h.4

aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktifitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun³

Bonus menurut I Komang Ardana adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Tantangan setiap perusahaan yaitu harus secara kontinyu menetapkan standar dan target operasional, produksi, penjualan atau pemasaran yang terus bertambah dari tahun ke tahun⁴. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel. Bonus dapat diberikan kepada karyawan agar memberi kontribusi akan ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan dan juga pengakuan atas kinerja seorang karyawan bonus secara silmutan sangat berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Kinerja secara etimologi yang disamakan dengan performance yaitu kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja perusahaan sangatlah penting dalam

³Ibrahim Ahmad, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.105

⁴Ardana I Komang, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.174

upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.⁵ Komponen utama yang harus dicapai karyawan adalah bekerja sehingga pekerjaan yang baik akan mencapai target yang di tentukan.

Allah SWT memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi seperti firman Allah SWT

(Qs.At-Taubah 9:105)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁶

Bonus merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan kinerja atau produktivitas yang dilakukan karyawan, bonus juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, Bonus menurut pendapat I Komang Ardana adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Tantangan setiap perusahaan yaitu harus secara kontinyu menetapkan standar dan target operasional, produksi, penjualan atau pemasaran yang terus bertambah dari

⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali pers. 2016) h. 7

⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung:CV.penerbit Diponegoro, 2006), h.187

tahun ke tahun⁷. Bonus dapat diberikan kepada karyawan agar memberi kontribusi akan ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan dan juga pengakuan atas kinerja seorang karyawan bonus secara simultan sangat berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Hal ini tujuan dari pemberian bonus adalah untuk mendorong karyawan bekerja agar lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai target yang ditentukan, dilain perusahaan tidak dapat memberikan upah pokok saja. Perusahaan harus mengkombinasikan sistem pengupahannya dengan pemberian tunjangan dalam satu paket⁸

Dari observasi awal menurut dari salah satu karyawan di Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani yang bernama Mira menjelaskan bahwa bonus yang di terima karyawan terkadang tidak sesuai dengan capaian kinerja karyawan, sehingga karyawan dalam menjalankan pekerjaan kurang semangat, dan tidak terlalu memperhatikan target yang di capainya, sehingga karyawan yang dikejar hanya sebatas target yang di berikan .⁹

Berdasarkan pemaparan di atas Dengan demikian penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani)”**

⁷I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2012), h.174

⁸Saifudin bachrun, *Menghitung Tunjangan Insetif Bonus Dan Fasilitas*, (Jakarta: Erlangga, 2011)h.123

⁹ Mira, *Karyawan*, Wawancara pada tanggal 25 februari 2020

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas dapat ditarik sebuah permasalahan yaitu

1. Apakah pemberian Bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan di bagian pemasaran?
2. Apakah dengan perhitungan bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan pemasaran

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran
2. untuk mengetahui dengan perhitungan bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara Teoritis

Menambah referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan mendapat tambahan rujukan sebagai masukan dan referensi bagi penulis dan sebagai referensi untuk pembaca yang ingin tambahan ilmu guna membantu memecahkan masalah, khususnya Program Studi Perbankan Syariah.

2. Manfaat secara Praktis
 - a. Bagi Peneliti apakah pemberian bonus Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani.
 - b. Bagi Mahasiswa Memberikan tambahan pengetahuan serta menambah wawasan bagi penulis khususnya mengenai pengetahuan dengan adanya bonus bagi karyawan yang ada di koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani.

E. Penelitian Terdahulu

1. Syarifah Nurfarhana berjudul Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menyimpulkan berhasil membuktikan hipotesis pertama yaitu gaji yang sesuai prinsip syariah berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Jadi pemberian gaji yang sesuai prinsip syariah mampu meningkatkan motivasi pegawai. Berhasil membuktikan hipotesis ketiga yaitu gaji dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Jadi pemberian gaji yang sesuai prinsip syariah dan bonus untuk prestasi yang dicapai akan mampu meningkatkan motivasi pegawai.¹⁰

Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah kesamaan meneliti tentang bonus. Perbedaannya

¹⁰Nurfarhana, Syarifah. ''Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.'' UIN ALAUDDIN: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi. 2016

penelitian ini meneliti pada variabel y tingkat kinerja karyawan sedangkan penelitian terdahulu variable y tentang motivasi karyawan.

2. Vicky Prihastama Brian yang berjudul Pengaruh *Price Discount* Dan *Bonus Pack* Terhadap *Impulse Buying* Pada Pelanggan Minimarket menyimpulkan Terdapat pengaruh positif *price discount* terhadap *impulse buying* pada pelanggan minimarket Indomaret. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta pada variabel *price discount* terhadap sebesar 0,743, artinya setiap perubahan variabel *price discount* (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan *impulse buying* pada pelanggan minimarket Indomaret sebesar 0,743 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu-satuan pada variabel *price discount* akan meningkatkan *impulse buying* pada pelanggan minimarket Indomaret sebesar 0,743 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel *price discount* akan menurunkan *impulse buying* pada pelanggan minimarket Indomaret sebesar 0,743 satuan. Terdapat pengaruh positif *bonus pack* terhadap *impulse buying* pada pelanggan minimarket indomaret. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta pada variabel *bonus pack* terhadap sebesar 0,289, artinya setiap perubahan variabel *bonus pack* (X_2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan *impulse buying* pada pelanggan minimarket Indomaret sebesar 0,289 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu-satuan pada variabel *bonus pack* akan meningkatkan *impulse buying* pada pelanggan minimarket Indomaret sebesar 0,289 satuan, sebaliknya

penurunan satu satuan pada variabel *bonus pack* akan menurunkan *impulse buying* pada pelanggan minimarket Indomaret sebesar 0,289 satuan.¹¹

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Bonus adapun perbedaan dalam penelitian ini meneliti Analisis bonus terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian terdahulu meneliti tentang Pengaruh *Price Discount* Dan *Bonus Pack* Terhadap *Impulse Buying* Pada Pelanggan Minimarket

3. Titis Tatasariyang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt.Lamongan Integrated Shorebase (Lis) Berdasarkan penelitian dari hasil analisis menghasilkan beberapa kesimpulan : 1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Lamongan Integrated Shorebase (LIS). Hipotesis ini terbukti bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi, nilainya adalah 0,354. Dengan kata lain, hipotesis pertama (H₁) diterima, Artinya jika pelatihan terhadap pegawai selalu ditingkatkan maka hal tersebut sangat berpengaruh terhadap rasa motivasi karyawan. Begitupun sebaliknya. Pemberian bonus berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Lamongan Integrated Shorebase (LIS). Hipotesis ini terbukti bahwa pemberian bonus mempunyai pengaruh signifikan dengan motivasi, nilainya adalah 0,362. Dengan kata lain, hipotesis kedua (H₂) diterima. Artinya jika pemberian bonus ditingkatkan, akan

¹¹Vicky Prihastama, Brian. ''Pengaruh Price Discount Dan Bonus Pack Terhadap Impulse Buying Pada Pelanggan Minimarket.'' UNY: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi. 2016

membawa pengaruh terhadap motivasi karyawan. Begitu pun sebaliknya. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Lamongan Integrated Shorebase (LIS). Hipotesis ini terbukti bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, nilainya adalah 0,371. Dengan kata lain hipotesis ketiga (H_3) diterima. Artinya jika pelatihan selaludiberikan juga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Begitu pun sebaliknya. Pemberian bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Lamongan Integrated Shorebase (LIS). Hipotesis ini terbukti bahwa pemberian bonus mempunyai pengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, nilainya adalah 0,456. Dengan kata lain, hipotesis¹²

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang Analisis bonus dan perbedaannya yaitu pada penelitian ini variable y kinerja karyawan sedangkan penelitian terdahulu variabel y motivasi kerja karyawan..

4. Nuraini Firmandari yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel moderasi menyimpulkan Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta. Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap

¹²TatasariTitis, "Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt.Lamongan Integrated Shorebase (Lis)", STIE Mahardika Surabaya, No. 1 (1 Februari 2018), h. 696

kinerja karyawan. Variabel Karyawan. Variabel Bonus dimoderisasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.¹³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variable y kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini meneliti tentang Analisis bonus terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian terdahulu meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja

5. Christy Tulandi berjudul *The Effect Of Job Characteristic, Welfare And Work Environment To Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado* Karakteristik pekerjaan merupakan penentu kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang ditekuninya. Kesejahteraan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan berdasarkan aturan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Manado. Populasi dalam penelitian 65 karyawan, jumlah sampel sebanyak 65 dengan teknik pengambilan sampel, sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, kesejahteraan

¹³Firmadani, Nurani, " Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Denagn Motivasi Kerja Sebagai Variable Moderasi", Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, No.1 (Desember 2014)

karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama pada variabel y sama-sama tentang kinerja karyawan sedangkan perbedaan penelitian ini meneliti pengaruh bonus terhadap tingkat kinerja sedangkan penelitian terdahulu meneliti Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Manado.

6. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang mencoba memahami fenomena dalam setting dan konteks naturalnya, peneliti tidak berusaha untuk memanipulasi fenomena yang diamati.¹⁵

Pendekatan yang akan di gunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif.¹⁶

¹⁴TulandiChristy, *The Effect Of Job Characteristic, Welfare And Work Environment To Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado*’,Vol.3 No.2(Juni 2015),h.476.kolom. 1

¹⁵Aworemi. Joshua Remi. dkk, “*Efficary of Product Marketing Strategy on the Performance of United Bank of Africa, Plc in South Western Nigeria*”, (Jurnal,University of Technology Ogbomoso, Nigeri,2012)

¹⁶Hadeli, *Metode Penelitian Kependidikan*, (Ciputat: Ciputat Pess, 2006), h.63

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini rencana akan dilaksanakan di Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani pada bulan Oktober 2020 sampai dengan November 2020.

3. Subjek/Informan Penelitian

1) Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah menunjuk pada orang atau individu atau kelompok yang dijadikan unit atau sasaran khusus yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah karyawan Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani kota Bengkulu yang berjumlah 3 orang.

Objek penelitian menunjuk pada apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pemberian bonus terhadap kinerja karyawan pemasaran.

2) Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diharapkan dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi pada latar belakang subjek penelitian atau seseorang yang memberikan informasi terkait judul penelitian adalah karyawan LKMS Ukhuwah Bintang Insani Kota Bengkulu berjumlah 3 orang.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber Data

(1) Data Primer

Data primer yakni sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui wawancara. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pihak internal yaitu karyawan bagian pemasaran.

(2) Data Sekunder

Data sekunder yakni sumber data yang diperoleh dari laporan-laporan yang dikeluarkan Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani kota Bengkulu serta diperoleh dari literature kepustakaan, seperti buku-buku, majalah, koran, serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian ini.¹⁷

2) Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk menyusun skripsi ini adalah:

(1) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung terhadap objek penelitian. Observasi juga merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.¹⁸

¹⁷Dergibson Siagian, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), h.16-17

¹⁸Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metedologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Cet. 4, h.54

Dalam hal ini peneliti terjun langsung dan melakukan observasi ke Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani Kota Bengkulu untuk menganalisis pemberian bonus dalam meningkatkan kinerja karyawan.

(2)Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara, digunakan untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang objek, ataupun sikap terhadap sesuatu.

Dalam hal ini peneliti menggunakan pedoman wawancara dalam mewawancarai secara langsung karyawan Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani Kota Bengkulu untuk memperoleh data-data yang mendukung untuk penelitian.

(3)Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan lain sebagainya, dapat dilaksanakan dengan pedoman dokumentasi yang membuat garis-

garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan *check list* yaitu daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya¹⁹

Dalam hal ini peneliti melakukan penelusuran data dengan menelaah buku, majalah, surat kabar, internet maupun sumber-sumber lain yang berisikan informasi mengenai analisis pemberian bonus dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Teknik Analisis Data

Dalam teknik menganalisis data penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu teknik data dimana penulis terlebih dahulu memaparkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan secara sistematis kemudian di analisis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk laporan ilmiah. Menurut Miles dan Huberman ada tiga tahap kegiatan yang dilakukan dalam analisis data yaitu:²⁰

1. Data *reduction* (Reduksi Data)

Tahap ini merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformation data kasar yang diambil dari lapangan, inti dari reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data menjadi bentuk tulisan yang akan dianalisis.

¹⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h.130

²⁰Sugiyono.2011. *Metode Penelitian...h.189*

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data-data tersebut terkumpul kemudian peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi kategori atau kelompok-kelompok agar peneliti lebih mudah untuk melakukan pengambilan keputusan.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (kesimpulan)

Pada tahap ini, peneliti membandingkan data-data yang sudah didapat dengan data-data hasil dari wawancara dengan subjek dan informan yang bertujuan untuk menarik kesimpulan.

7. **Sistematika Penulisan**

pada sistematika laporan ini, penulis membagi laporan tugas akhir ini menjadi 5 (lima) bab, adapun pembagian per bab dalam laporan ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan teori-teori yang relevan dengan diobservasikan atau masalah yang diteliti terdiri dari teori bonus dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III akan menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian yang terdiri dari sejarah, visi dan misi, produk-produk dan kelembagaan Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Pada bab V ini terdiri dari kesimpulan dan saran

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan pengembangan pemberian kompensasi pengintegrasian pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi¹.

Menurut Simamora manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja². Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari posisi manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.³

Sementara menurut Schuler, al dalam buku yang ditulis oleh Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi,

¹Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta :Erlangga.2012), h 236

²Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1995)

³Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Indeks, 2010)

dan menggunakan beberapa fungsi dalam kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu.⁴

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia secara umum adalah meningkatkan produk pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strategic, etika dan sosial.⁵ Menurut Cushway tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal dan mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya, membantu dalam mengembangkan dan mengarahkan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi.⁶

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama sumber daya manusia dikemukakan 5 fungsi, yaitu:⁷

⁴Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana.2009), h. 6

⁵Marihot Tua Efendi, Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana.2002), h.3

⁶Sutrisno Edy, *Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga,2009), h. 7

⁷Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama, 2010), h 6

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan.

b. Sesuai dengan kebutuhan organisasi

Dalam tahapan selanjutnya pengisian staf ini terdapat kegiatan yang diperlukan penarikan calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat dengan memusatkan perhatian ada ketersediaan tenaga kerja.

c. Penilaian kinerja

Dalam penilaian kinerja ini dilakukan kegiatan penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja dan analisis pemberian motivasi perilaku pekerja.

d. Perbaikan dan lingkungan kerja

Menentukan dan merancang mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dan memperbaiki kualitas lingkungan kerja khususnya kualitas kehidupan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Dalam hal ini terdapat kegiatan mengakui dan menaruh rasa hormat dan aspek terhadap hak-hak pekerja dan melakukan tawar-menawaran menetapkan prosedur pekerja.

B. Bonus

1. Pengertian Bonus

Bonus diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari gaji atau upah yang merupakan kompensasi langsung. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.⁸

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang⁹

Menurut Mulyapradana Bonus adalah pendapatan tambahan yang berfungsi sebagai pendorong semangat karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas pada perusahaan¹⁰. Pembayaran Bonus berdasarkan waktu ada tiga jenis waktu antara lain¹¹:

1. Waktu kerja, Bonus akan di berikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dari waktu standar yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

⁸Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta :Erlangga, 2012), h 236

⁹Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 235

¹⁰R.Mulyapradana dan M.Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*, (Jakarta: Visimedia, 2016) .

¹¹Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Erlangga.2012), h. 155

2. Waktu yang di hemat, Bonus juga diberikan kepada karyawan dengan menggunkan waktu hemat.
3. Waktu standar, Bonus dapat diketahui besarnya sebagai hak karyawan yang memiliki prestasi kerja.

2. Tujuan pemberian Bonus

Tujuan utama Bonus adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan terhadap karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. perbedaan upah tersebut merupakan Bonus Karena prestasi kerja.¹²

1) Bagi perusahaan

Pemberian Bonus untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong karyawan agar bekerja disiplin dan memiliki semangat yang lebih tinggi .diharapkan dengan pemberian Bonus ini dapat mencapai tujuan dalam menghasilkan kualitas marketing yang baik meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Serta mencegah terjadinya turn over karyawan yang tinggi.

2) Bagi Karyawan

Dengan pemberian Bonus dari perusahaan, diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan.Keuntungan yang merupakan komponen non-upah ini.misalnya mendapat gaji yang lebih besar di akhir tahun mendapatkan dorongan untuk mengembangkan dirinya

¹²Yusuf Burhanudin,*Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga keuangan Syariah*, (Jakarta,2015),h 255

berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya dan loyalitas terhadap perusahaan.¹³

3. Jenis-Jenis pemberian Bonus

Bentuk pemberian Bonus bermacam-macam bergantung kepada kebijakan perusahaan. Namun, jika sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama maka isi kesepakatan itulah yang berlaku dalam praktiknya pemberian bonus dapat berupa¹⁴:

- a. Uang cash
- b. Umroh
- c. Naik haji
- d. Gaji bulan ke 13
- e. Pinjaman lunak
- f. THR

¹³Agusli Rachmat „Sistem Pendukung keputusan Bonus Tahunan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS”.Sisfotek Global.Vol.7 No.2 (September 2017), h. 131

¹⁴Adysu, Editus, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat,2008),h.77

4. Syarat pemberian Bonus

Pada umumnya, bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang hanya di berikan setahun sekali dengan syarat bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama setahun fiscal yang telah berlalu karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang di peroleh perusahaan, dan bonus juga tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan artinya besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kinerja individu, perbedaan besarnya bonus tersebut tidak dilakukan pada level bawah karena pada level bawah sistem penilaian prestasi kerja belum tentu menjamin objektivitas dan dapat menimbulkan perselisihan.¹⁵

5. Indikator Pemberian Bonus

Bentuk dan kriteria pemberian bonus di berbagai perusahaan berbeda-beda, pengaturannya bergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan maupun misi pengusaha dalam pengelola perusahaan tetapi berlaku umum kriteria pemberian bonus adalah berdasarkan¹⁶:

a. Posisi/jabatan

Besaran bonus juga dihitung berdasarkan tingkat jabatan seseorang karyawan di perusahaan, urgensi atas kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kualitas juga menjadi tolak ukur perusahaan.

¹⁵Rucky, Ahmad, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2006), h. 185

¹⁶Edytus, Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji*, (Jakarta: Pranita Offset, 2008), h. 76

b. Masa kerja

Masa Kerja adalah jangka waktu lamanya seseorang yang bekerja pada perusahaan, sehingga semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan maka yang akan didapatkan dari perusahaan semakin besar.

c. Pencapaian Target

Pencapaian Target merupakan sasaran yang ingin dicapai dimana sasaran tersebut belum pernah dicapai, bonus diberikan perusahaan karena pencapaian target dari perusahaan target tersebut berupa keuntungan perusahaan atau kinerja karyawan.

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, *fleksibilitas*, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi, Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif.¹⁷

¹⁷Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen," Paradigma Vol. 12, No. 01(Februari – Juli 2014) h 93

Menurut Seymour dalam Swasto, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner, mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan ualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi¹⁸

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan menegetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh dengan baik dan benar, penilaian kinerja juga diartikan kegiatan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia¹⁹.

3. Syarat efektifnya penilaian kinerja karyawan

Dalam sistem penilaian kinerja yang efektif harus mampu merespon berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan, Menurut cascio dalam Manajemen Sumber daya Manusia da terdapat enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengatur efektif atau tidaknya system penilaian kinerja yaitu²⁰:

a) Penilaian

Mengukur kemampuan dan motivasi penulai dala melakukan penilai secara terus menerus merumuskan kinerja karyawan secara objektif dan memberikan umpan baik bagi karyawan.

¹⁸Priyono,*Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Surabaya:Zifatama.2010),h. 185

¹⁹Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV.IRDH,2019),h.149

²⁰Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang KInerja Karyawan Bagian Poduksi*, (Surabaya: Media Sahabat, 2019),h.43

b) Keterkaitan

Mengukur keterkaitan langsung unsur unsur penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan

c) Kepekaan

Mengukur keakuratan system penilaian kinerja yang dapat membedakan karyawan yang berprestasi dan yan tidak berprestasi serta sistem harus dapat digunakan untuk tujuan administrasi kekaryawan.

d) Keterandalan

Mengukur keterandalan dan konsistensi alat ukur yang digunakan

e) Dapat diterima

Mengukur kemampuan penilai dalam meakukan penilaian sesuai dengan kemampuan tugas dan tanggung jawab bawahannya.Mengomunikasikan dan mendefinisikan dengan jelas standar dari unsur unsur penilaian yang harus dicapai.

4. Metode penilaian kinerja

Secara garis besar metode penilaian kinerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan *future appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan.Metode penilaian kinerja lebih ditujukan pada aspek pendekatan yang digunakan menilai, bukan dalam bentuk

format ataupun instrumen yang digunakan. Teknik penelitian berorientasi masa lalu mencakup²¹:

a) Rating Scale

Evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi dan evaluasi hanya di dasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor faktor yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut. Kelebihan metode ini ialah dalam penyusunan dan administrasinya tidak mahal, latihan yang diperlukan hanya sedikit, tidak memakan waktu, dapat digunakan terhadap jumlah karyawan yang besar. Kelemahannya adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan terhadap pelaksanaan kinerja.

b) Checklist

Biasanya penilaian adalah atasan langsung dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerjadan karakter karyawan sehingga penilai tinggal memilihnya.

c) Metode peristiwa

Penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek di

²¹Fauzi Akhmad, Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga Press, 2020), h.44

dalam hal pada saat pelaksanaan kinerja. Berbagai peristiwa tersebut di catat selama peristiwa evaluasi terhadap setiap karyawan.

d) Metode Peninjauan

Disini tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.

e) Metode evaluasi kelompok

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung dan kegunaan dari penelitian ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai ke yang terjelek dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

f) Future based methods

Future based methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan di masa yang akan datang. Kekurangan metode ini adalah keakuratannya, karena tidak ada yang bias memastikan 100% bagaimana kinerja seseorang pada masa yang akan datang. Metode ini terdiri dari²²:

²²Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, cet ke V, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.204

a) Penilaian Diri

Penilaian digunakan untuk pengembangan diri. apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka pelaku defensive cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya perbaikan dapat dilakukan.

b) Penilaian Psikologis

Penilaian terdiri dari wawancara, tes-tes psikologis, diskusi, dengan atasan langsung, dan penilaian langsung lainnya

c) Pendekatan Manajemen by objektives

Bahwa setiap karyawan dan penilai secara bersama sama untuk menetapkan tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja waktu yang akan datang.

5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya ditetapkan sebagai atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja menggambarkan aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan yang akan menentukan sukses atau tidaknya perusahaan.²³ Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator yaitu:²⁴

²³Wibisono Darmawan, *Manajemen Kinerja Korporasi dan organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2011), h.1

²⁴Robbins, Stephen, *“Perilaku Organisasi”*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, *“Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.2006

a) Kualitas

Kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

e) Kemandirian

Merupakan suatu kemampuan karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya, kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen kerja, yaitu suatu dimana karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

f) **Komitmen**

Merupakan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

D. Pemasaran (Marketing)

1. Pengertian Pemasaran

Berdasarkan definisi pemasaran ahli. W.J Stanto:

Pemasaran merupakan sistem dari keseluruhan dari usaha yang ditujukan untuk, merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan, kepada pembeli yang ada maupun yang potensial.²⁵

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan Pemasaran merupakan perpaduan antara penjualan, periklanan dan hubungan masyarakat. Pengertian lain mengungkapkan bahwa pemasaran adalah proses dari seseorang atau organisasi untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi agar mereka menginginkan dan memerlukan produk atau jasa dapat terpenuhi dan mereka yang memiliki produk atau jasa untuk memperoleh keuntungan. Hubungan ini diharapkan dapat berjalan dalam jangka waktu panjang panjang.²⁶

2. Strategi Pemasaran

Marketing secara umum berguna secara umum untuk menentukan bagaimana perusahaan dapat menempatkan strategi pemasaran secara nyata dalam praktik di pasar, Subyek utama dalam pemasaran adalah sumber daya manusia perusahaan. Ini karena pemasaran berperan dalam menentukan dan memastikan bagaimana sumber daya manusia perusahaan

²⁵Warnadi dan Aris Triyono,*Manajemen Pemasaran*,(Yogyakarta: Budi Utama,2019),h.4

²⁶Darmanto,*Manajemen Pemasaran*,(Yogyakarta: Rajawali, 2016),h.4

dapat menjalankan apa yang sudah direncanakan sehingga membentuk pemasaran yang efektif perlu menetapkan tujuan yang jelas agar bisa menuju tujuan strategis jangka panjang perusahaan, sebagai contoh memiliki target konsumen tertentu maka pemasaran harus mengarah pada sasaran tersebut, pemasaran juga termasuk tenggang waktu dan persetujuan untuk membangun prioritas.

Tujuan strategi pemasaran.²⁷

- a. Mengetahui dan memperbanyak informasi perubahan pasar dan competitor
- b. Menciptakan hubungan dan jaringan kerja yang luas dengan organisasi-organisasi lain
- c. Sebagai bentuk penyesuaian bisnis
- d. Meningkatkan keuntungan usaha yang efektif dan efisien
- e. Manfaat perencanaan pemasaran
- f. Membuat rencana pemasaran secara terperinci adalah sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan. Pemasaran sama pentingnya dengan produk.

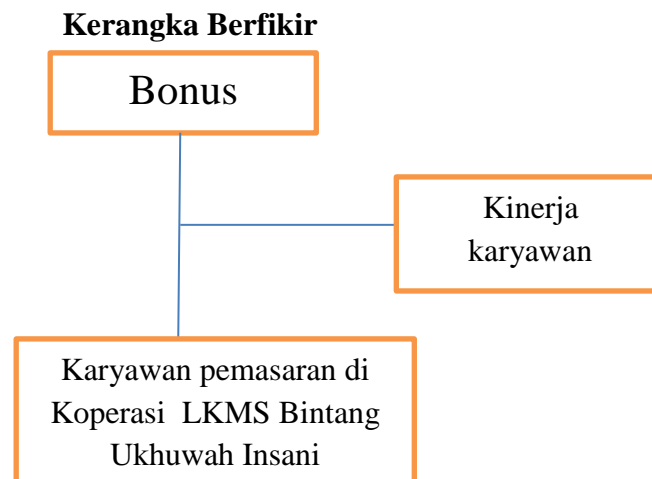
E. Kerangka Berpikir

1. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian pustaka, didalam kerangka berpikir variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam

²⁷Miguna Astuti, *Pengantar Manajemen Pemasaran*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), h.33

dan relevan dengan permasalahan yang diteliti sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan sehingga dengan melihat sesuatu kerangka yang disajikan oleh orang lain lebih mudah dan mengerti tentang apa sebenarnya yang akan diteliti.²⁸



²⁸Nurudin, Ismail, *Metode Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat, 2019), h.125

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Koperasi Lembaga Keuangan Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani

1. Pendirian Koperasi LKM Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut undang-undang no 25 tahun 1992 Pasal 6 ayat 1 Koperasi Primer dibentuk oleh sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) orang. Bertepatan pada hari rabu tanggal 14 Desember 2016 dilakukan rapat pendirian Koperasi LKM Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani. Rapat ini dihadiri oleh 24 orang, ke 24 orang pendiri ini kemudian secara sepakat menunjuk Para Pengawas, Dewan Pengawas Syariah dan Pengurus, untuk selanjutnya agar proses perizinan legal formal dapat segera diselesaikan. Melalui Notaris Emy Efrianti Agustini, SH. M.Kn Akta pendirian Koperasi LKM Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani disahkan dengan akta nomor 16 tertanggal 28 Desember 2016 dan dikeluarkan juga Surat Keputusan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 003058/BH/M.KUKM.2/I/2017 tertanggal 16 Januari 2017 tentang pengesahan akta pendirian Koperasi Jasa LKM Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani.¹

¹Profil Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani Bengkulu dalam <https://lkmsukhuwah.com> diakses pada 20 Agustus 2020

Nama Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani sesuai dengan anggaran dasar dari OJK. Nama LKM harus dicantumkan secara jelas dalam anggaran dasar yang dimulai dengan bentuk badan hukum diikuti dengan frasa “Lembaga Keuangan Mikro“ (konvensional) dan “Lembaga Keuangan Mikro Syariah” (syariah). Contoh: Koperasi/PT Lembaga Keuangan Mikro (nama LKM); Koperasi/PT Lembaga Keuangan Mikro Syariah (nama LKM) Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani beralamatkan di Jl. MT Haryono nomor 289 Kota Bengkulu.

2. Penguakuan OJK

Undang-undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro pasal 5 bentuk badan hukum LKM adalah Koperasi dan Perseroan Terbatas. Undang-undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 2013 di Bagian Ketiga Perizinan Pasal 9 (1) Sebelum menjalankan kegiatan usaha, LKM harus memiliki izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan. Kemudian dikuatkan kembali dengan terbitnya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (P.OJK) nomor 61/POJK.05/2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 12/POJK.5/2014 Tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Lembaga Keuangan Mikro. Oleh Karena itu, Koperasi LKM Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani mengajukan izin usaha yang ditujukan kepada Kepala Eksekutif Pengawas IKNB, Otoritas Jasa Keuangan melalui Kantor OJK Provinsi Bengkulu tertanggal 17

Januari 2017. Keputusan tentang Pemberian izin usaha kepada Koperasi LKM Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani keluar tertanggal 22 Februari 2017 dengan Nomor : KEP-56/NB.12/2017.

B. Visi Dan Misi Koperasi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani

Dengan *moto Nyaman jadi tujuan Syariah jadi pilihan*, Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani hingga hamper memasuki tahun ke empat ini *Alhamdulillah* sudah banyak di percaya oleh masyarakat. Masyarakat semakin percaya dengan produk simpanan maupun produk pembiayaan. Dengan meningkatkan kepercayaan itu, maka Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani berusaha memperbaiki segala hal baik dari segi manajemen maupun operasionalnya.²OlehkarenaituvisidanmisiKoperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani yaitu:

1. Visi

Menjadi “Lembaga Keuangan Terpercaya Pilihan Masyarakat, Sebagai Solusi Ekonomi Umat”

2. Misi

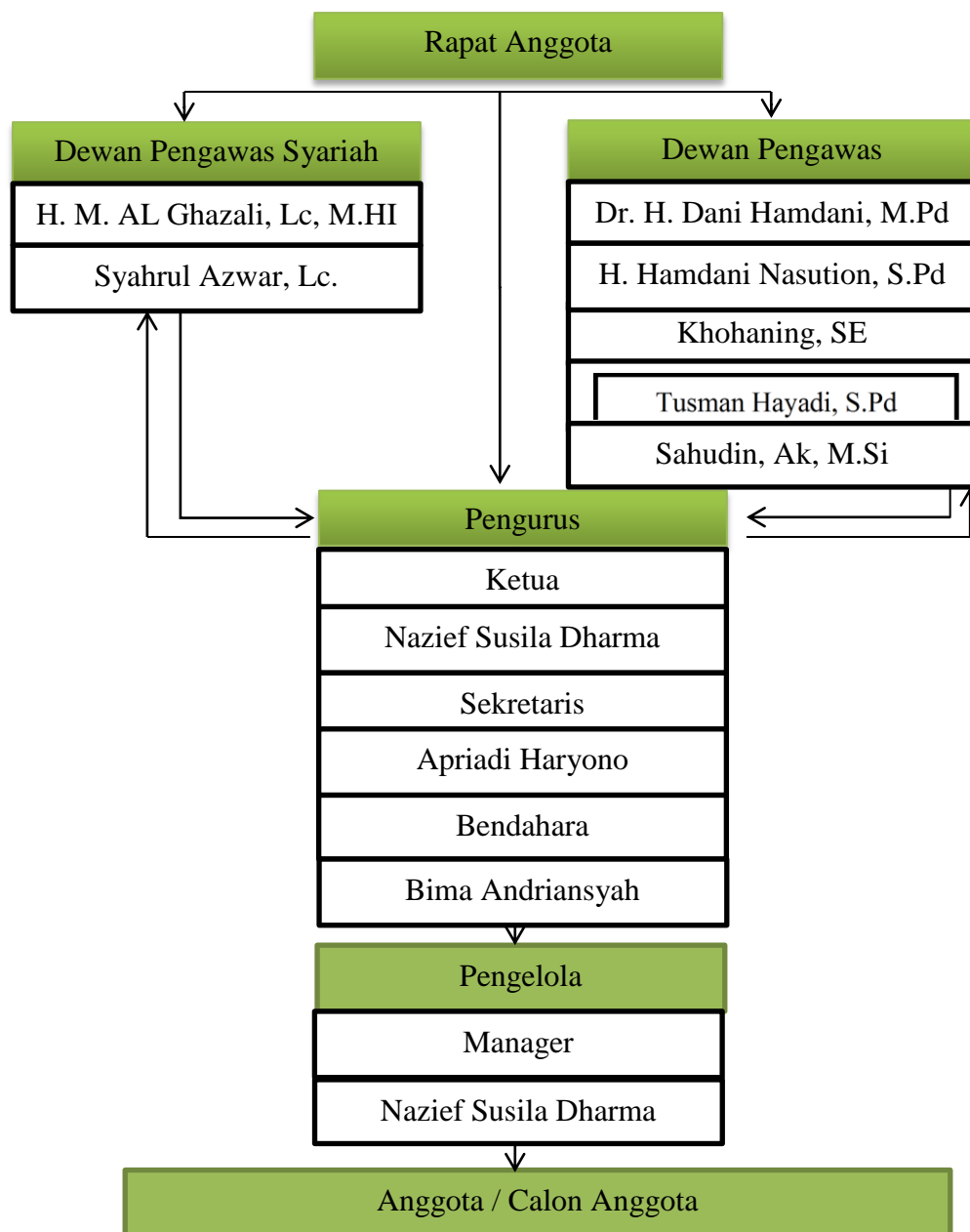
- 1) Memberikan layanan financial terbaik kepada masyarakat yang berorientasi pada kepuasan nasabah
- 2) Menciptakan lingkungan kerja religious
- 3) Mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, sebagai pondasi terbentuknya pribadi yang amanah.

²*Mira Constumer Service Koperasi LKMS*, Wawancara pada Tanggal 26Agustus 2020

**C. Struktur Organisasi Koperasi Lembaga Keuangan Mikro Syariah
Ukhuwah Bintang Ihsani**

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani



Sumber : Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani³

D. Produk dan Layanan Koperasi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani

Berikut ini adalah produk-produk unggulan Koperasi Lembaga Keuangan Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani, diantaranya:

1. Tabungan GEMESS

Tabungan GEMESS yang merupakan singkatan dari Gerakan Menabung Seribu Sehari adalah tabungan dengan akad *mudharabah* khusus untuk siswa/siswi yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam mata uang Rupiah

2. Tabungan Ukhuwah

Tabungan ukhuwah adalah produk tabungan dengan menggunakan akad *wadiah* atau *mudharabah* yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam mata uang rupiah. Produk Pembiayaan

3. Tabungan Haji dan Umrah

Simpanan yang diperuntukkan bagi anggota yang berniat mewujudkan keinginan untuk beribadah haji dan umrah tabungan ini menggunakan akad *Mudharabah*.

Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani sangat mendukung terbentuknya usaha produktif. Oleh karena itu produk pembiayaan didorong ke arah pembiayaan yang dapat menggerakkan perekonomian umat. Adapun akad yang digunakan adalah akad *murabahah*,

³Profil Koperasi LKMS UkhuwahBintang Ihsani Bengkulu dalam <https://lkmsukhuwah.com>, diakses pada 18 Juni 2020

ijarah, musyarakah dan al qardh. Adapun jenis akad dan penggunaannya sebagai berikut :

- a. Akad *Mudharabah* yaitu akad bagi hasil atas usaha tertentu, dimana antara dua pihak (orang) saling menanggung, salah satu pihak menyerahkan hartanya kepada pihak lain untuk diperdagangkan dengan bagian yang telah ditentukan dari keuntungan, seperti setengah atau sepertiga dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.
- b. Akad *murabahah* yaitu akad jual beli atas barang tertentu, dimana penjual menyebutkan dengan jelas barang yang diperjualbelikan, termasuk harga pembelian barang kepada pembeli, kemudian ia mensyaratkan atasnya laba atau keuntungan dalam jumlah tertentu. Definisi lain murabahah adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Pihak Koperasi LKMS berusaha untuk mendorong para nasabah agar penggunaan pembiayaan *murabahah* diarahkan kepada pembiayaan produktif.
- c. Akad *Al-Qard* adalah pinjaman yang wajib dikembalikan dengan jumlah yang samapadawaktu yang disepakati. Secara teknis, pinjaman ini diberikan oleh seseorang atau lembaga keuangan syariah pada orang lain yang kemudian digunakan untuk kebutuhan yang mendesak, pembayarannya bias dilakukan dengan diangsur atau lunas sekaligus.
- d. Akad *Ijarah* yaitu *Al-Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan

barang itu sendiri. Pada dasarnya prinsip *ijarah* sama saja dengan prinsip jual beli, tapi perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Bila pada jual beli objek transaksinya barang, pada *ijarah* objek transaksinya adalah barang maupun jasa. Penggunaan ini pada kebutuhan pembiayaan umroh dan pembiayaan pendidikan.⁴

⁴Profil Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani Bengkulu dalam <https://lkmsukhuwah.com>, diakses pada 20 Agustus 2020

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani untuk mencapai tujuan dari penelitian ini maka dilakukan dengan pengumpulan data dengan teknik wawancara.

Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani memiliki karyawan Fanding dan financing, koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani hanya memberikan bonus kepada karyawan marketing financing (karyawan Pembiayaan).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian terbagi dalam indikator pemberian bonus terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani hasil wawancara dapat dilihat di bawah ini:

1. Bagaimana tehnik menentukan Besaran pemberian Bonus kepada karyawan pemasaran yang menyelesaikan target tepat waktu?, apakah semua karyawan tepat waktu di koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani?

Hasil wawancara dengan bapak Nazief Susila Dharman selaku Manager koperasi LKMS Ukhuwah Bintang insani sebagai berikut:

‘Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani memberikan kepada bonus kepada karyawan pemasaran financing,

apabila karyawan, pertama berdasarkan target di awal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kedua karyawan harus menyelesaikan target per periodenya semakin besar target yang dicapai per periodenya maka bonus yang diterima karyawan semakin besar, untuk karena karyawan kita masih sedikit kalau yang pernah kami perhatikan target yang kami berikan selalu tercapai tepat pada waktunya bahkan diantara karyawan bisa menyelesaikan lebih cepat dari yang ditetapkan’’⁵³

Dalam hal ini sesuai dengan dari hasil wawancara dengan karyawan pemasaran di bawah ini:

‘‘Saya mendapatkan bonus apabila dapat menyelesaikan target pembiayaan minimal 8 account setiap bulannya jadi harus ekstra biar target tercapai, kalau untuk berapa sering tercapainya target ’kalau yang saya capai selama bekerja selalu mencapai target yang telah di tentukan perusahaan, bahkan target yang saya capai lebih dari cepat dari waktu yang di tentukan’’⁵⁴

Hasil wawancara juga diberikan karyawan pemasaran sebagai berikut:

‘‘Kalau saya dapat mendapatkan bonus minimal harus menyelesaikan minimal 5 account pembiayaan memang yang tidak mudah mencari nasabah ya kadang lebih tapi kadang pas saja sesuai target yang diberikan namun harus bisa menyelesaikannya, kalau untuk tepat waktu lebih ke tepat waktunya dalam menyelesaikan tergetnya.⁵⁵

2. Apakah besaran pemberian bonus berdasarkan lamanya karyawan bekerja?apakah ada perbedaan antara karyawan baru dengan karyawan yang lama?

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Nazief Susila Dharman selaku Manager sebagai berikut:

⁵³Nazief Susila Dharman, *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁵⁴Mira, Karyawan Pemasaran, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁵⁵Bima Andriansyah, *Karyawan Pemasaran*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

“Besaran bonus yang diberikan juga berlaku lamanya karyawan bekerja misalnya yang dimaksud lamanya bekerja itu ketika karyawan manambah waktu bekerja seperti lembur, dan lamanya masa karyawan bekerja, Kalau perbedaan besaran bonus antara karyawan baru dan karyawan lama tentu adanya perbedaan targetnya pun berbeda karena karyawan yang lama targetnya lebih besar dari yang karyawan yang baru”⁵⁶

Hal ini juga di sampaikan oleh karyawan pemasaran tentang besaran bonus

Ketika lamanya bekerja sebagai berikut:

Ya Besaran bonus yang saya dapatkan juga dari lamanya saya bekerja terutama ketika yang saya lakukan lembur kerja, dan juga lamanya saya bekerja karena saya kan karyawan lama jadi targetnya pun lebih besar juga”⁵⁷

3. Bagaimana Dampak dan faktor apa saja yang mempengaruhi pemberian bonus terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan wawancara dengan bapak Nazief Susila Dharman selaku Manager bahwa pemberian bonus memiliki dampak terhadap kinerja karyawan :

“yang saya lihat dampak dari pemberian bonus kepada karyawan semakin rapi, bertanggung jawab terhadap kerja yang diberikan, tidak molor, dengan diberinya bonus karyawan cepat melaksanakan target yang diberi dan tingkat semangat karyawan lebih terlihat. Kalau faktor yang mempengaruhi pemberian bonus ya sesuai dengan tercapainya target yang di tetapkan semakin besar tercapainya maka bonus yang didapat akan semakin besar juga”⁵⁸

⁵⁶Nazief Susila Dharman, *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁵⁷Mira, *Karyawan Pemasaran*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁵⁸Nazief Susila Dharman, *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

Pernyataan di atas di didukung oleh karyawan pemasaran terhadap bonus yang diberikan kepada mereka dari hasil wawancara berikut:

‘‘ketika bonus yang saya dapatkan itu menjadi pendorong bagi saya untuk dapat meningkatkan kinerja saya kedepannya untuk lebih baik dalam mencapai target, besarnya bonus yang diberikan bagi saya itu sangat mempengaruhi kerja saya’’⁵⁹

4. Bagaimana besaran bonus karyawan yang melebihi target? Apakah sama saja besarnya dengan yang hanya sebatas target?

Pada koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani memiliki besaran pemberian bonus karyawan pemasaran yang melebihi target yang ditentukan di awal ketika melebihi target maka semakin besar. Hal ini dari wawancara sebagai berikut:

‘‘kalau target yang kami berikan sudah tercapai dengan baik namun karyawan melebihi yang diinginkan, nah maka bonus yang dia dapat lebih besar juga. sebagai contoh kami menargetkan setiap bulan itu ada 5 account pembiayaan yang harus dicapai, namun dia mendapatkan 8 account maka bonus yang dia dapat akan besar. Tidak sama yang hanya sebatas target’’⁶⁰

Karyawan	Target per periode
Mira	8 account pembiayaan
Bima Andriansyah	5 account pembiayaan

⁵⁹Bima Andriansyah, *Karyawan Pemasaran*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁶⁰Nazief Susila Dharman, *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

Pernyataan diatas didukung oleh karyawan pemasaran sebagai berikut:

‘‘kan saya targetnya minimal 8 account pembiayaan setiap periodenya nah untuk besaran bonus yang saya terima sesuai dengan capaian target yang saya kerjakan. Jadi setiap periodenya saya dapat meningkatkan kerja saya setiap bulannya’’⁶¹

5. Apakah target perusahaan dapat tercapai setiap bulannya?

Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani dalam mencapai target setiap bulannya selalu sesuai target yang di di jadwalkan

Hasil wawancara dengan Manager sebagai berikut:

‘‘Alhamdulillah untuk target setiap bulannya dapat tercapai dengan baik, baik target yang diberikan kepada karyawan maupun laba setiap bulannya, malahan marketing financing kita sudah over target.’’⁶²

6. Sarana dan fasilitas apa yang disediakan perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja?

Dalam meningkatkan target yang diberikan kepada karyawan, koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani memberikan sarana dan fasilitas agar kinerja para karyawan dapat terlaksana dengan baik. Hal ini berdasarkan dari wawancara sebagai berikiut:

⁶¹Mira, *Karyawan Pemasaran*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁶²Nazief Susila Dharman *Manager*, , wawancara pada tanggal 23 November 2020

“Koperasi memberikan fasilitas karyawan marketing dari sisi sistem sudah memadai, jadi tidak manual lagi, sudah menggunakan brosur maupun media online dalam mencapai tagetnya dan juga sudah mempunyai kendaraan operasional.”⁶³

Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa karyawan pemasaran diberikan sarana dan fasilitas untuk meningkatkan kinerjanya kedepan:

“dengan adanya fasilitas dan sarana ini sangat membantu kami para karyawan dalam melaksanakan capaian target misalnya sistem yang diberikan sudah otomatis sangat mempermudah kami dalam mencari nasabah, ada juga kendaraan operasional jadi kalau mau pergi kami tidak merasakan kesulitan lagi.”⁶⁴

7. Apakah karyawan diberikan pengawasan terhadap kinerja, seperti apa bentuk pengawasan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak, Nazief Susila Dharman, Manager menjelaskan:

“ya, karyawan di lakukan pengawasan bentuk pengawasan yang kami lakukan terhadap karyawan pengecekan-pengecekan kinerjanya, melihat hasil capaian bahkan setiap periode hasil kerja karyawan akan di audit dan diminta penjelasan, bukan hanya kami yang mengawasi bahkan ojk juga mengawasi pekerjaan”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas diperkuat oleh pernyataan karyawan sebagai berikut ini:

“Kalau pengawasan yang dilakukan oleh atasan sering di lakukan, tujuannya dilakukan pengawasan terhadap kami untuk mempercepat dalam sampainya target kalau sering

⁶³Nazief Susila Dharman, *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁶⁴Mira, *Karyawan Pemasaran*, wawancara pada tanggal 23 November

⁶⁵Nazief Susila Dharman, *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

atau tidak tentunya lebih ke tidak sering di awasi, namun di akhir periode semua karyawan diminta penjelasan terhadap apa yang kami kerjakan’’⁶⁶

Hal ini juga disampaikan oleh karyawan pemasaran bu mira menjelaskan sebagai berikut:

‘’Kalau saya lebih sering sering di awasi dalam melakukan pekerjaan hal ini karena saya kan kadang capaian targetnya lebih besar kalau bentuk pengawasannya melihat dokumen capaian saya’’⁶⁷

8. Apakah semua karyawan rata-rata mendapatkan bonus?

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Nazief Susila Dharman Manager menjelaskan sebagai berikut:

‘’rata-rata Semua karyawan mendapatkan bonus apabila target yang di tentukan di awal tercapai namun yang membedakan besarnya yaitu tingkat besaran capaian targetnya, semakin besar target tentu semakin besar bonusnya.’’⁶⁸

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa besarnya bonus sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pemasaran koperasi LKMS Ukhuwah Bingtang Insani. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan dari karyawan pemasaran ketika di wawancara yang sesuai dengan indikator-indikator yaitu posisi jabatan, lama bekerja, pencapaian target,.

⁶⁶Bima Andriansyah *Karyawan Pemasaran*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁶⁷Mira, *Karyawan Pemasaran*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

⁶⁸Nazief Susila Dharman *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

Koperasi LMKS Ukhuwah Bintang Insani memberikan Besaran bonus kepada karyawan pemasaran sesuai dengan target yang mereka capai semakin besar target yang dicapai maka yang mereka terima bonus semakin besar, dengan adanya besaran bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan pemasaran sehingga pekerjaan menjadi rapi dan tepat pada tujuan capaian target yang ditetapkan di awal oleh koperasi kepada karyawan pemasaran. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, serta diberikan berkala, sakali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.⁶⁹

Tujuan utama Bonus adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan terhadap karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. perbedaan upah tersebut merupakan Bonus Karena prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dengan adanya besaran pemberian bonus kinerja karyawan untuk setiap periode dapat meningkatkan target yang di tentukan di awal. Besaran bonus juga dapat menghasilkan kinerja karayawan pemasaran dalam mengatur strategi kedepan, target yang diberikan Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani Minimal 5 account setiap periodenya.

⁶⁹Bangun Wilson, *Manjemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta :Erlangga, 2012), h 236

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tolak ukur Berdasarkan indikator yang digunakan dalam wawancara yaitu:

Berdasarkan teori yang digunakan peneliti bahwa dalam menentukan pemberian bonus kepada karyawan ada beberapa hal yang diperhatikan oleh perusahaan seperti pencapaian target, lamanya karyawan bekerja dan beberapa faktor juga yang dapat mempengaruhi besarnya bonus. Berdasarkan pengertian pencapaian target adalah sasaran yang ingin dicapai dimana sasaran tersebut belum pernah tercapai sebelumnya. Dalam hal ini Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani dalam memberikan bonus kepada karyawan pemasaran berdasarkan target yang di capai, semakin besar target yang di capai maka bonus yang di dapat semakin besar, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Manager Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani Bapak Nazief Susila Dharman.⁷⁰ Untuk pencapaian target di koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani karyawan pemasaran selalu mencapai target yang diberikan, bahkan para karyawan over target. Dari teori yang didapat bahwa lamanya karyawan bekerja juga mempengaruhi besarnya pemberian bonus yang diterima karyawan. Lamanya bekerja merupakan jangka waktu seseorang bekerja pada perusahaan, semakin lama bekerja maka bonus yang diterima semakin besar contohnya karyawan melakukan lembur. Pada Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani dalam memberikan bonus kepada karyawan juga melihat dari lamanya karyawan bekerja. Lamanya

⁷⁰Nazief Susila Dharman *Manager*, wawancara pada tanggal 23 November 2020

yang dimaksud yaitu ketika karyawan melakukan lembur-lembur. Dari hasil wawancara langsung kepada manager Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani yang menyatakan “besaran bonus juga berlaku lamanya karyawan bekerja, misalnya karyawan melakukan lembur. Dari teori di atas dengan adanya besaran pemberian bonus terhadap kinerja karyawan, memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target per periode, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kerja, cepat melaksanakan target yang diberikan perusahaan, dan dapat mendorong semangat kerja karyawan. Dalam meningkatkan efektivitas pencapaian target, suatu perusahaan akan memberikan sarana maupun fasilitas supaya dapat menunjang tercapainya target suatu perusahaan. Pada Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani telah menyediakan sarana fasilitas seperti yang disampaikan oleh bapak Nazief Susila Dharman selaku manager di Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani dan pernyataan dari karyawan marketing. Pada koperasi memberikan sarana dan fasilitas kepada karyawan marketing dari sistem sudah tidak manual, kelengkapan kantor, sudah menggunakan brousor, maupun media online dan juga kendaraan operasional untuk karyawan marketing.

Berdasarkan hasil dari penelitian di ketahui bahwa pada koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani dalam memberikan bonus hanya kepada karyawan marketing financing (pembiayaan) dengan tehnik yaitu tercapainya target karyawan semakin tinggi pencapaian target maka bonus

yang di dapatkan karyawan dari Koperasi maka semakin besar, yang artinya menunjukkan bahwa dengan adanya besaran pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan marketing financing (pembiayaan) dalam mencapai target. Sarana dan fasilitas sangat dibutuhkan dalam menunjang pencapaian target karyawan pemasaran maupun perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani Dengan adanya pemberian bonus yang diberikan Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani kepada karyawan Pemasaran (Financing) dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target. Dalam menunjang untuk pencapaian target karyawan Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah Insani memberikan sarana dan fasilitas berupa sistem sudah tidak manual, dan kendaraan operasional.

Perhitungan dalam memberikan bonus kepada karyawan terhadap kinerja yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pemasaran dalam melaksanakan tugasnya untuk tercapainya target yang diberikan oleh koperasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya koperasi LKMS Ukhuwah Bintang insani dapat memberikan besaran bonus sesuai dengan kinerja karyawan.
2. Hendaknya koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani dapat selalu meningkatkan dan memperhatikan bonus untuk karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agusli Rachmat ,*Sistem Pendukung keputusan Bonus Tahunan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS*’.Sisfotek Global.Vol.7 No.2 (September 2017)
- Amir,Machmud.*Bank Syariah*. Jakarta: Erlangga. 2010
- Anshori, Mslich. *Metode Penelitian Kuantitatif*.Surabaya: Airlangga University Press,2009
- Ardana I Komang, dkk..*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012),
- Departemen Agama RI.*Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung:CV.penerbit Diponegoro. 2006
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks, 2010
- Edy,Sutrisno. *Sumber daya Manusia*.Jakarta. 2009
- Elbadiansyah.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Malang: CV.IRDH,2019
- Ibrahim, Ahmad.*Manajemen Syariah*.Jakarta: Rajawali Pers.2012
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti.*Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Poduksi*. Surabaya: Media Sahabat, 2019
- Lexij. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya,2009
- Marwansyah,*Manajemen Sumber daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.2010
- Mulya Firdaus carunia, *Koperasi Dalam Sistem Perekonomian Di Indonesia*, Jakarta:Pustaka Obor Indonesia,20019

- Nurfarhana, Syarifah. *''Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.* UIN ALAUDDIN: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi. 2016
- Nurudin, Ismail. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat, 2019
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama. 2010
- R. Mulyapradana dan M. Hatta. *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia, 2016
- Rachmat, Agusli. *''Sistem Pendukung keputusan Bonus Tahunan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS''*. Vol. 7 No. 2 September 2017
- Robbins, Stephen, *''Perilaku Organisasi''*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, *''Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional''*, Telaah Bisnis, Vol. 7, No. 1. 2006
- Rucky, Ahmad. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2006
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 1995
- Soetrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung: Alfabeta, 2016
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta, 2016
- Suwatno, dkk. *Manajemen SDM*, cet ke V, Bandung, Alfabeta, 2016

- TatasariTitis,"*Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt.Lamongan Integrated Shorebase (Lis)*",STIE Mahardika Surabaya, No. 1 (1 Februari 2018),
- Thamrin, Abdullah, dkk. *,Bank dan Lembaga Keuangan.* jakarta: Raja Grafindo persada. 2012
- TulandiChristy, *The Effect Of Job Characteristic, Welfare And Work Environment To Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado''*, Vol.3 No.2(Juni 2015)
- Vicky Prihastama, Brian." *Pengaruh Price Discount Dan Bonus Pack TerhadapImpulse Buying Pada Pelanggan Minimarket.*' UNY: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi. 2016
- Wibisono, Darmawan. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi..* Jakarta:Erlangga. 2011
- Wibowo. *Manajemen Kinerj.*Jakarta: Rajawali pers. 2016
- Wilson,Bangun. *Manjemen Sumber Daya Manus.*Jakarta :Erlangga.2012

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0738) 51171, 51172, 51276 Fax. (0738) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : Abdurrahman Sayuti
NIM : 1611140082
PRODI : Perbankan Syariah
SEMESTER : VII

JUDUL YANG DIAJUKAN :

1. Pengaruh keberangnnya minat Siswa-siswa Sekolah Umum untuk menabung di bank BNI Syariah
2. Pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di bank BNI Syariah
- 3.

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan NO. 2 -> OK

Pengelola Perpustakaan

[Signature] 29/10/15
Dedy Arisandi, MBA

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan all no 2

Pembimbing Akademik

[Signature] 29/10/15
10

c. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan 1. Perbaikan format masalah & tujuan penelitian
2. Penulisan foot note
3. Indikator dari masing-masing variabel.

Kaprodi

[Signature] 20/11/2020
Yosy. A

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, judul yang diusulkan adalah :

Bengkulu,

Mengetahui

Mahasiswa

HALAMAN PENEKESAHAN

Proposal Skripsi berjudul " pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat kinerja karyawan bagian pemasaran (Studi Bank Adam Syariah Bengkulu)" proposal ini disusun oleh:

Nama : Abdurahman Sayuti
NIM : 1611140082
Prodi : Perbankan Syariah

Telah diseminarkan pada fakultas ekonomi dan bisnis islam institute agama islam negeri (IAIN) Bengkulu Pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 18 Februari 2020

Proposal Skripsi tersebut telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar, oleh karena telah dapat di susulkan kepada jurusan untuk di tunjuk Tim pembimbing Skripsi.

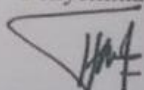
Tim Penyeminar

Bengkulu, 18 Februari 2020 M
24 Jumadil Akhir 1441 H

Mengetahui
Ketua program Studi Perbankan Syariah


Yosy Arisandy, MM
NIP.19850812014032001

Penyeminar


Andi Harpepen, M.Kom
NIDN.2014128401



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa - 10 - Februari
Nama Mahasiswa : Andurrahman Sa'jati
NIM : 16.11140002
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Pengaruh Pemberian bonus terhadap tingkat kinerja karyawan bagian pemasaran Di Bank ADAM syariah Kota Bengkulu	 Andurrahman Sa'jati	 Andi Harfen, M.kom

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I

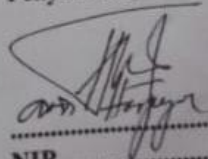
Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Abdurrahman Sayuti
 NIM : 16111402022
 Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
	<p>judul latar belakang problem teor</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Feasi gambar 2. Latar belakang, fokus dan isi jurnal 3. gambar picture harus relevan. 4. Pelembagaan 5. logo dan warna harus konsisten

Bengkulu,
 Penyeminar,


 NIP



SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Abdulrahman Syuri
NIM : 161140082
Prodi : Perbankan Syariah

Menerangkan bahwa setelah dilakukan seminar proposal pada hari Senin
tanggal 11..... atas saran dan perbaikan dari penyeminari I dan II maka proposal dengan
judul : Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Pemasaran Di Bank Adami Syariah
diubah menjadi : Analisis Pemasaran Bonus Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Kasus Koperasi LKMS
Bintang Inara)
namun secara substansi masalah penelitian tidak ada perubahan.

Demikian surat keterangan ini, sebagai bukti bahwa judul yang direvisi bisa
diuruskan untuk diteliti.

Bengkulu, 7 Oktober 2020

Peneliti

Abdulrahman Syuri

Mengetahui
Pengelola Perpustakaan FEB

Deoby Ati Sandi, MBA
NIP: 198609192019032012
Menyetujui

Penyeminari I

Andi Harbi Pen, M. Kom

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi yang Berjudul "Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Kasus Pada Koperasi LKMS Ukuwah Bintang Insani " yang disusun oleh:

Nama : Abdurahman Sayuti

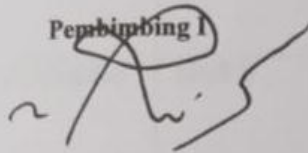
Nim : 1611140082

Program studi : Perbankan Syariah

Sudah diperbaiki sesuai dengan saran tim pembimbing. Selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, September 2020 M
Muharram 1442 H

Pembimbing I




Dr. Nurul Hak, MA
Nip.196606161995031002

Pembimbing II



Andi Harpepen, M. Kom
NIDN.2014128401

Mengetahui
Ketua prodi perbankan syariah



Yosi Arisandy, MM
NIP.198508012014032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Abdurahman Sayuti Program Studi : Perbankan Syariah
Nim : 1611140198 Pembimbing II : Andi Harpepen, M. Kom
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran
(Studi Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Selasa-1-september 2020	Bab I	-perbaikan penulisan -perbaikan latar belakang	f
2.	Selasa-15- september 2020	BAB I	-penelitian terdahulu	f
3.	Kamis-24- september 2020	BAB I	-ACC	+
	Jum'at-2-Oktober- 2020	BAB II	-perbaikan Footnote -perbaikan penulisan	f

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam
An.

Desi Imanini, MA
NIP. 197412022006042001

Bengkulu, 6 November 2020
Pembimbing II

Andi Harpepen, M. Kom
NIDN. 2014128401



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Abdurahman Sayuti Program Studi : Perbankan Syariah
Nim : 1611140198 Pembimbing I : Dr. Nurul Hak, M.A
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran
(Studi Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Jum'at-18- Desember 2020		Perbaikan permasalahan Kesimpulan	
2.		Bab I, II	see.	R.
3.		Bab III	see.	R.
4.	-	Bab IV	see.	R.

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

An.

Desi Isnaini, MA
NIP. 197412022006042001

Bengkulu, Desember 2020
Pembimbing II

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031003

SURAT PERNYATAAN

Nama : Abdurahman Sayuti
NIM : 1611140082
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Pemasaran (Studi Koperasi LKMS Bintang Ukhuwah
Insani Kota Bengkulu)

Dengan ini dinyatakan bahwa, telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallsetools.com/plagiarism-checker> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki undikasi plagiasi.

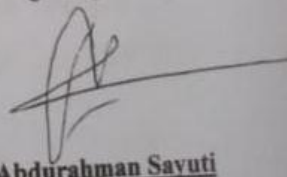
Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Mengetahui Tim Verifikasi



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Bengkulu, 21 Desember 2020 M
6 Jumadil Awal 1442 H
Yang mengetahui pernyataan



Abdurahman Sayuti
NIM. 1611140082

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pinggir Dowa Kota Bengkulu 38211
Telp: (0736) 51270-51171-51172-52679 Faksimil: (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0491/In.11-F.IV/PP.00.9/04/2020

Untuk rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :


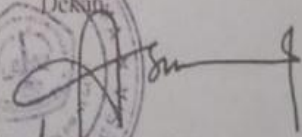
- NAMA : Dr. Nurul Hak, M. A.
- NIP : 196606161995031002
- Tugas : Pembimbing I
- NAMA : Andi Harpepen, M. Kom.
- NIDN : 2014128401
- Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan
kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di

- NAMA : Abdurahman Sayuti
- NIM : 1611140082
- JURUSAN : Perbankan Syariah
- Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran di Bank Adam Syariah

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 16 April 2020


Dekan

Dr. Asmuni, MA
NIP. 197304121998032003

Direktor I
yang bersangkutan;
Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website www.iainbengkulu.ac.id

Nomor
Lampiran
Perihal

: 0987/In.1 I/F.IV/PP.00.9/09/2020

Bengkulu, 01 September 2020

: -
: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-

Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2020/2021 atas nama:

Nama : Abdurahman Sayuti

NIM : 161 114 0082

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : "Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi Ukhuwah Bintang Insani) "

Tempat penelitian: Koperasi Bintang Ukhuwah Insani

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan

Dr. Nurul Hak, M. A.
NIP. 196606161995031002





SURAT KETERANGAN
No. 50/Kop.LKMS-UBI/XII/2020

Assalamualaikum Wr Wb

Alhamdulillah puji syukur pada Allah yang telah melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Shalawat dan salam bagi Rasulullah Muhammad SAW., keluarga, sahabat dan semua pengikutnya hingga akhir zaman

Siya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nazief Susila Dharma
Jabatan : Ketua Pengurus

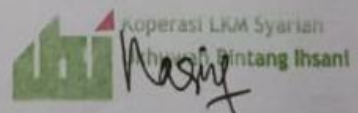
Menerangkan bahwa :

Nama : Abdurahman Sayuti
NIM : 1611140082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Kampus : IAIN Bengkulu

Telah melakukan penelitian di Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani dengan judul "Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran [Studi pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani]"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya
Wassalamualaikum wr wb

Bengkulu, 29 Desember 2020
Koperasi LKMS
Ukhuwah Bintang Ihsani



Nazief Susila Dharma
Ketua Pengurus

PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN
(Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani)

Nama : Abdurahman Sayuti
NIM : 1611140082
Prodi : Perbankan Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Pertanyaan Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani Kota Bengkulu

1. Bagaimana Tehnik menentukan besaran pemberian bonus kepada kayawan di Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani Kota Bengkulu?
2. Apakah besaran pemberian bonus berdasarkan lamanya karyawan bekerja?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi besarnya pemberian bonus kepada karyawan?
4. Bagaimana dampak pemberian bonus terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah semua karyawan dapat menyelesaikan target sesuai waktu?
6. Bagaimana besaran bonus karyawan yang melebihi target, apakah sama saja besar nya dengan yang hanya sebatas target?
7. Apakah target perusahaan dapat tercapai setiap bulannya?
8. Sarana dan fasilitas apa saja yang disediakan perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja?

9. Apakah karyawan diberikan pengawasan terhadap kinerja, seperti apa bentuk pengawasan?
10. Apakah rata-rata karyawan pemasaran mendapatkan bonus?

Pertanyaan untuk karyawan

1. Bagaimana cara anda untuk mencapai bonus ?
2. Menurut anda apakah besarnya bonus dari lamanya anda bekerja?
3. Seberapa sering target yang pernah anda capai?
4. Menurut anda apa yang anda lakukan ketika tidak mencapai target, agar periode selanjutnya mencapai target?
5. Seberapa banyak target yang anda capai sehingga bonus yang dihasilkan juga besar?
6. Bagaimana anda memaksimalkan waktu yang di tetapkan perusahaan untuk tercapainya target?
7. Fasilitas apa yang anda gunakan untuk mendukung ketercapaian target?
8. Seberapa sering anda melakukan pekerjaan dengan pengawasan tanpa pengawasan?
9. Bagaimana cara anda konsistensi sehingga dari waktu ke waktu mendapatkan bonus ?
10. Bagaimana anda apakah besaran bonus yang anda terima sesuai dengan kinerja?

Bengkulu ,September 2020 M
Muharram 1442 H

Abdurahman Sayuti
NIM 1611140082

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nurul Hak, MA
NIP.196606161995031002

Andi Harpepen, M.Kom
NIDN.20141128401

DOKUMENTASI



