

LEMBAR PERSETUJUAN

Nota : Persetujuan
Lampiran : 2 Eksemplar Artikel
Hal : Bimbingan Artikel

Tuban, 3 Juli 2025

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAINU Tuban
di Tempat

Assalamu'alikum Wr. Wb.

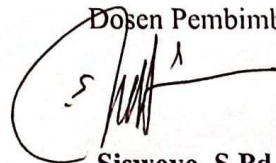
Setelah diadakan pemeriksaan, penelitian dan perbaikan seperlunya, maka saya berpendapat bahwa naskah artikel Saudara/i:

Nama : Moch. Farchan
NIM : 202504013
Tempat : Kampus IAINU Tuban
 Jl. Manunggal 10-12 Tuban
Hari/Tanggal : Kamis/3 Juli 2025
Judul : PERAN KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
KSPPS BMT TERATE KECAMATAN PALANG.

Telah dapat diajukan untuk menempuh salah satu syarat gelar sarjana Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban.

Demikian surat persetujuan ini dibuat dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing

Siswoyo.,S.Pd.M.M.
NIDN. 2122077904

**PERAN KOMPENSASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI KSPPS BMT TERATE KECAMATAN PALANG**

Siswoyo¹, Moch.Farchan²

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama' (IAINU) Tuban

alsiva@gmail.com, saprolcok8@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kompensasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Terate Palang. Lembaga keuangan mikro syariah ini menghadapi tantangan terkait kompensasi yang dirasa belum optimal dan kedisiplinan yang belum merata, sehingga dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi fenomenologi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif berperan penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Disiplin kerja yang mencakup ketaatan terhadap aturan waktu dan perilaku kerja turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif. Temuan ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan budaya kerja disiplin merupakan faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Kompensasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan keberlanjutan usaha. Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Terate Kecamatan Palang, sebagai lembaga keuangan mikro yang berfokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat, menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Terate, di antaranya adalah kompensasi kerja dan disiplin kerja.

Kompensasi kerja merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus, dan insentif yang

diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kompensasi kerja menjadi salah satu bentuk tanggung jawab pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan memberi penghargaan kepada karyawan dalam berbagai cara untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Karyawan harus menerima kompensasi yang adil dan sesuai, bisa dalam bentuk liburan ataupun asuransi yang pada intinya dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja (Susanti, 2023).

Pemberian kompensasi yang hanya berbasis pada jumlah materiil saja seringkali tidak cukup. Organisasi perlu mempertimbangkan berbagai jenis kompensasi lainnya yang lebih terintegrasi, termasuk penghargaan non-materiil, yang berfokus pada pengakuan terhadap usaha dan prestasi karyawan. Selain itu, penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi atau kesempatan untuk pengembangan karir, juga dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga mencakup sikap proaktif, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan bagi lembaga keuangan. Hal ini juga merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen SDM karena semakin disiplin seorang karyawan, semakin sukses pula apa yang mereka kerjakan untuk mendapatkan hasil terbaik. Setiap orang harus mampu mendisiplinkan diri secara internal dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih teratur, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan, yang mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan untuk mencapai target, sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Dalam konteks BMT Terate, kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah dan reputasi lembaga di mata masyarakat.

Pegawai yang menghormati, dan mentaati seluruh peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya tanpa menghadapi konsekuensi dianggap disiplin. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku disiplin pekerjaan, yaitu: tujuan dan kemampuan, contoh kepemimpinan, pembalasan, keadilan, sanksi hukuman, keteguhan, dan hubungan manusia. Ada faktor lain yang terkait dengan disiplin kerja selain faktor-faktor tersebut.

Kinerja karyawan adalah ukuran atau penilaian terhadap seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, pelatihan, dan dukungan dari manajemen (Ratnasari dan Mahmud, 2020).

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik itu sektor publik maupun swasta. Organisasi yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi dapat lebih mudah mencapai tujuan strategis dan operasionalnya. Di sektor koperasi simpan pinjam, seperti KSPPS BMT Terate Palang, yang berfokus pada pengelolaan keuangan mikro, pengelolaan kinerja karyawan sangat penting untuk memberikan layanan yang efektif kepada anggota dan menjaga stabilitas operasional. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dua faktor utama yang seringkali dibahas adalah kompensasi kerja dan disiplin kerja. Keduanya dianggap sebagai variabel yang sangat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya, berinteraksi dalam organisasi, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Hal ini bertujuan agar hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang dipercayakan kepadanya, karena pekerjaan yang lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya pegawai yang profesional dan kompeten (Susanti, 2023)

KSPPS BMT Terate Palang Tuban merupakan lembaga keuangan mikro yang berbasis pada prinsip syariah, yang bertujuan untuk membantu masyarakat kecil dan menengah. Salah satunya adalah BMT Terate yang berada di Gesikharjo Palang atau dikenal dengan KSPPS BMT Terate Palang. Tujuan didirikannya BMT ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, yaitu PSHT Terate khususnya dan masyarakat pada umumnya. Serta memberikan manfaat yang berkelanjutan kepada mitra usaha. Serta menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat di wilayah Palang dan sekitarnya.

Kehadiran lembaga keuangan mikro syariah yang bernama Baitul Maal wa Tanwil (BMT) memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya masyarakat kecil dan menengah yang menolak riba. BMT memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai Bait Al Maal yang merupakan lembaga dan mengarah pada upaya menghimpun dan menyalurkan dana nirlaba, seperti zakat, infaq dan sadagoh. Oleh karena itu, perkembangan BMT sangat pesat di tengah perkembangan lembaga keuangan mikro konvensional sekitarnya.

KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang tentunya juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja operasionalnya. Salah satu masalah utama adalah keterbatasan sumber daya manusia, di mana kurangnya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman dapat menghambat efisiensi kerja. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang rendah di antara beberapa karyawan juga menjadi perhatian, karena hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas. Kebijakan kompensasi yang tidak memadai turut berkontribusi pada rendahnya motivasi karyawan, sehingga mengurangi semangat mereka dalam menjalankan tugas. Di tengah persaingan yang ketat dengan lembaga keuangan mikro lainnya, KSPPS BMT Terate perlu beradaptasi dan mencari cara untuk tetap relevan di pasar.

Kompensasi kerja dan disiplin kerja dapat menciptakan sinergi yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih

termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik, terutama jika mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai dengan kompensasi yang layak.

Namun dalam praktiknya, BMT Terate Palang menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan produktivitas yang belum konsisten, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dalam pelayanan kepada anggota. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem kompensasi yang belum sepenuhnya memadai dan penerapan disiplin kerja yang belum berjalan secara optimal. Kinerja yang tidak maksimal ini dikhawatirkan akan berdampak pada kualitas pelayanan dan keberlanjutan lembaga di tengah persaingan antar lembaga keuangan mikro syariah.

Menurut penelitian Richand Oktovia Br Sihombing dan Mariana Simanjuntak, (2024), menekankan peran krusial sistem kompensasi yang adil dan transparan, dan rekomendasi mencakup pembaruan berkala sistem, peningkatan perhatian pada kompensasi non finansial, dan implementasi keadilan kompensasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan konkrit dan relevan bagi PT Hutahaean dalam meningkatkan strategi kompensasinya (Richand Oktovia Br Sihombing dan Mariana Simanjuntak, 2024).

Dalam penelitian Herlambang Wisanggeni dkk., (2024), kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Strategi pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Herlambang Wisanggeni dkk., 2024).

Penelitian dari Ilma, R. dan Yusuf, (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Karsa Mahardika Nusantara perlu ditingkatkan. Masalah utama terlihat pada absensi dan keterlambatan karyawan, yang telah ditangani dengan memotong gaji sebagai sanksi yang efektif. Selain itu, dalam hal sikap dan perilaku, masih ada tantangan dalam memastikan karyawan mematuhi perintah atasan serta kurangnya semangat dan inisiatif dalam bekerja, sebagian karena perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kewajibannya terhadap karyawan (Ilma, R. dan Yusuf, 2024).

Namun, meskipun banyak teori yang mengungkapkan pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja, penerapan konsep-konsep tersebut

dalam konteks organisasi kecil atau koperasi simpan pinjam masih terbatas. Sebagai contoh, dalam literatur yang ada, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada sektor perusahaan besar atau instansi pemerintah. KSPPS BMT Terate Palang memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi besar karena Lembaga tersebut bergerak di sektor mikro dengan keterbatasan sumber daya, baik itu finansial maupun non-finansial. Oleh karena itu, penelitian tersebut menjadi sangat relevan untuk digunakan sebagai variabel penelitian.

Selain itu, Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh kompensasi atau disiplin secara terpisah terhadap kinerja, sangat sedikit penelitian yang mengkaji hubungan interaktif antara kedua variabel tersebut dalam konteks lembaga keuangan mikro. Keterbatasan penelitian tentang pengelolaan SDM berbasis teknologi juga menjadi tolak ukur terutama dalam penggunaan sistem informasi untuk mengelola kompensasi dan disiplin kerja di sektor koperasi.

Dalam konteks ini, penting untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem kompensasi dan disiplin kerja yang ada, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Melalui upaya ini, diharapkan BMT Terate dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan sebagai garda terdepan dan berkelanjutan dalam memberikan layanan kepada masyarakat, serta berperan aktif dalam pemberdayaan ekonomi lokal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas dalam penulisan skripsi dengan judul “Peran Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang Kabupaten Tuban”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi fenomenologi untuk menggali makna dan pemahaman mendalam terkait peran kompensasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang. Lokasi ini dipilih secara purposive karena BMT Terate Palang merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang aktif melayani masyarakat dan memiliki dinamika manajerial yang menarik untuk dikaji dari sisi sumber daya manusia.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari karyawan dan manajemen BMT Terate Palang melalui wawancara terstruktur dan observasi terhadap aktivitas kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen institusional seperti laporan kinerja, struktur kompensasi, dan aturan kedisiplinan yang berlaku di lingkungan BMT Terate Palang.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara terintegrasi melalui observasi langsung terhadap lingkungan kerja, wawancara mendalam dengan sejumlah informan kunci, serta dokumentasi terhadap arsip dan kebijakan internal di BMT Terate Palang yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang holistik mengenai bagaimana sistem kompensasi dan disiplin kerja diterapkan serta dirasakan oleh karyawan.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis interaktif yang mencakup proses reduksi data, penyajian data secara sistematis, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga validitas temuan, peneliti menggunakan triangulasi sumber melalui perbandingan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lingkungan kerja BMT Terate Palang.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang, diketahui bahwa sistem kompensasi kerja yang diterapkan terdiri atas gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa gaji pokok yang diterima relatif sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Gaji diberikan secara rutin setiap bulan dengan nominal yang disesuaikan berdasarkan posisi dan masa kerja karyawan. Meskipun demikian, beberapa karyawan menyampaikan bahwa belum ada standar evaluasi kinerja yang jelas sebagai dasar dalam menentukan peningkatan gaji atau pemberian bonus tahunan, sehingga hal ini memunculkan rasa kurang puas dalam aspek transparansi.

Selain gaji, lembaga juga memberikan tunjangan berupa fasilitas transportasi, tunjangan keluarga, dan bantuan sosial insidental. Tunjangan ini dinilai membantu kesejahteraan karyawan dan mengurangi beban kebutuhan pokok sehari-hari. Pemberian tunjangan tersebut juga menciptakan kesan bahwa lembaga

memperhatikan kondisi personal karyawan, yang kemudian berdampak pada loyalitas dan rasa memiliki terhadap lembaga. Di sisi lain, insentif diberikan dalam bentuk tambahan finansial jika karyawan atau unit kerja mencapai target pembiayaan, penyaluran dana, atau peningkatan jumlah anggota. Namun, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa sistem insentif belum merata atau terukur secara objektif, sehingga diperlukan evaluasi agar sistem reward tersebut lebih adil dan mendorong peningkatan kinerja secara kolektif.

Disiplin kerja juga menjadi perhatian penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di BMT Terate Palang menunjukkan kedisiplinan waktu yang baik. Mereka datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Kehadiran karyawan dipantau melalui absensi manual maupun aplikasi internal lembaga, dan setiap keterlambatan dicatat serta diberikan peringatan sesuai ketentuan. Meskipun demikian, terdapat beberapa kasus keterlambatan berulang yang tidak dibarengi dengan sanksi yang tegas, sehingga menimbulkan ketidakadilan di mata karyawan lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pengawasan kedisiplinan perlu diperkuat dan dijalankan secara konsisten agar tidak menimbulkan perbedaan perlakuan antar karyawan.

Dari sisi ketaatan terhadap peraturan perusahaan, sebagian besar karyawan menunjukkan perilaku yang patuh terhadap prosedur kerja dan etika dalam menjalankan tugas. Mereka memahami pentingnya menjaga nama baik lembaga di hadapan anggota dan mitra kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya kode etik yang dibacakan ulang dalam rapat rutin internal, serta pelatihan kedisiplinan yang dilakukan secara periodik. Budaya kerja yang tertib dan profesional terbentuk dari keteladanan pimpinan serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan staf. Namun, tantangan masih ada dalam hal kedisiplinan administratif, seperti ketelitian dalam pencatatan data dan ketepatan waktu pelaporan, yang masih perlu ditingkatkan melalui pembinaan langsung dari atasan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja saling berkaitan dan bersama-sama berperan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai melalui sistem kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Demikian pula,

lingkungan kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan menciptakan suasana kerja yang lebih fokus, teratur, dan berorientasi pada hasil. Ketika kedua aspek ini berjalan seimbang, maka produktivitas dan pelayanan karyawan kepada anggota BMT juga akan meningkat secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Richand Oktovia Br Sihombing dan Mariana Simanjuntak (2024), bahwa kompensasi berbasis kinerja dan penghargaan nonfinansial dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Sementara itu, Ilma dan Yusuf (2024) juga menegaskan bahwa sistem sanksi dan pembinaan kedisiplinan yang konsisten sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan rasa tanggung jawab. Hal serupa disampaikan oleh Alwi dkk. (2024) bahwa kombinasi antara kepuasan kerja, sistem kompensasi, dan kedisiplinan yang baik akan menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang tidak dapat dilepaskan dari peran strategis kompensasi kerja dan disiplin kerja yang diterapkan secara proporsional dan konsisten.

Pembahasan

1. Peran Kompensasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang

Kompensasi kerja merupakan salah satu bentuk apresiasi lembaga terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang, sistem kompensasi yang diterapkan meliputi gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Ketiga komponen ini berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Gaji pokok yang diberikan setiap bulan dianggap sudah memenuhi standar dasar kebutuhan karyawan, meskipun masih terdapat harapan adanya sistem peninjauan berkala agar lebih seimbang dengan beban kerja yang terus meningkat. Karyawan yang merasa bahwa kontribusinya dihargai secara layak akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap target kerja, dan bersikap lebih loyal terhadap lembaga.

Selain gaji, tunjangan juga menjadi aspek penting yang diperhatikan oleh manajemen. Tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, serta bantuan insidental seperti tunjangan hari raya dan bantuan sosial mencerminkan perhatian lembaga terhadap aspek kesejahteraan karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar, karyawan dapat bekerja lebih tenang dan fokus, sehingga efektivitas kerja pun meningkat. Di sisi lain, insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian target kerja terbukti menjadi pemicu semangat kompetitif yang sehat. Insentif yang diberikan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang dinamis dan berorientasi pada hasil. Ketika karyawan melihat adanya peluang mendapatkan penghargaan atas pencapaian mereka, maka semangat untuk mencapai target akan semakin besar.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Richard Oktovia Br Sihombing dan Mariana Simanjuntak (2024), yang menyatakan bahwa strategi kompensasi yang mencakup sistem berbasis kinerja, transparansi pemberian bonus, dan pengakuan nonfinansial mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sementara itu, Herlambang Wisanggeni dkk. (2024) menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran semata, melainkan sebagai sistem penghargaan yang mencerminkan keadilan dan kepatutan. Oleh karena itu, jika sistem kompensasi dioptimalkan, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja dan output karyawan.

2. Peran Disiplin Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang

Disiplin kerja merupakan cerminan dari keseriusan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Di KSPPS BMT Terate Palang, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur kerja, etika profesional, serta ketertiban dalam pelaporan dan dokumentasi. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan kedisiplinan yang cukup tinggi, khususnya dalam aspek kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas harian sesuai tenggat yang ditentukan.

Ketepatan waktu merupakan dasar terbentuknya budaya kerja yang efisien, dan hal ini telah menjadi kebiasaan positif di lingkungan kerja BMT Terate Palang.

Namun, meskipun sebagian besar karyawan mematuhi aturan lembaga, masih ditemukan beberapa kasus pelanggaran disiplin seperti keterlambatan masuk kerja dan kurang inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa instruksi langsung. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan penerapan sanksi belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten. Oleh sebab itu, diperlukan penguatan dari sisi manajemen untuk melakukan pengawasan yang berkelanjutan dan pemberian sanksi yang tegas namun proporsional terhadap pelanggaran. Selain itu, pembinaan dan keteladanan dari pimpinan juga berperan dalam membentuk budaya disiplin yang berkelanjutan.

Penelitian Ilma dan Yusuf (2024) menyatakan bahwa penerapan sistem sanksi seperti pemotongan gaji atau teguran resmi dapat memperkuat kedisiplinan dalam organisasi. Mereka juga menekankan bahwa adanya kejelasan aturan dan konsistensi penerapan menjadi kunci utama dalam menjaga kedisiplinan kerja. Sejalan dengan itu, Sugiarto dan Ramadhan (2021) menyebutkan bahwa disiplin kerja bukan hanya menyangkut kepatuhan terhadap waktu, tetapi juga bagaimana seorang karyawan menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran, integritas, dan semangat untuk terus memperbaiki diri. Maka, dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi akan memiliki struktur kerja yang lebih stabil, efisien, dan mampu mencapai target secara lebih terarah.

3. Upaya Meningkatkan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Terate Kecamatan Palang

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, manajemen KSPPS BMT Terate Palang telah melakukan berbagai strategi yang terfokus pada peningkatan kualitas sistem kompensasi dan penguatan kedisiplinan. Salah satu bentuk upaya tersebut adalah dengan melakukan evaluasi rutin terhadap sistem penggajian agar lebih adaptif terhadap perkembangan ekonomi dan dinamika kerja karyawan. Manajemen juga

mulai membuka ruang diskusi dan aspirasi terkait kompensasi agar karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kesejahteraannya.

Selain itu, pemberian tunjangan tambahan dan insentif yang lebih bervariasi terus dikembangkan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan tinggi. Apresiasi terhadap karyawan yang disiplin dan berprestasi tidak hanya diberikan dalam bentuk finansial, tetapi juga melalui pengakuan sosial seperti sertifikat, piagam penghargaan, serta penyebutan khusus dalam rapat evaluasi bulanan. Pendekatan ini terbukti mampu menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pencapaian tujuan lembaga.

Dari sisi kedisiplinan, pelatihan rutin mengenai etika kerja dan tanggung jawab profesional dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai kerja Islami dan semangat profesionalisme. Melalui pelatihan tersebut, karyawan tidak hanya memahami aturan, tetapi juga menginternalisasi pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari identitas mereka sebagai pekerja di lembaga keuangan mikro syariah. Dengan pendekatan yang simultan ini, KSPPS BMT Terate Palang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, kompetitif, dan produktif.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Alwi dkk. (2024) yang menekankan bahwa peningkatan kinerja sangat erat kaitannya dengan sistem kompensasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara adil dan mendapatkan pengakuan atas kerjanya, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Saragih dan Sari (2024) juga menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi antara pengalaman kerja, disiplin, dan kompensasi yang dikelola dengan strategi yang tepat dan konsisten.

Kesimpulan

Berdasarkan paparan data hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi kerja yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaji yang diberikan

sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, tunjangan yang diterima mampu membantu kesejahteraan karyawan, serta insentif yang adil dan berbasis kinerja mendorong semangat kerja dan produktivitas.

2. Disiplin kerja yang meliputi ketaatan terhadap peraturan waktu, peraturan perusahaan, dan aturan perilaku dalam pekerjaan telah diterapkan dengan baik. Karyawan menunjukkan kepatuhan dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan produktif.
3. Upaya peningkatan kompensasi dan disiplin kerja dilakukan melalui evaluasi berkala, pemberian tunjangan tambahan, pemberian insentif berdasarkan capaian, penegakan aturan disiplin, pelatihan berkala, dan penghargaan bagi karyawan berprestasi. Langkah-langkah ini telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Referensi

- Alwi, E. A. ... Darwin, L. ode. 2024. Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 154–175.
- Darmawan, D. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. (E. Juansa, Ed.). Jl. Kenali Jaya No 166 Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fahraini, F., dan Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1(5), 20–30.
- Fiantika, F. ... Jumiati, S. 2022. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Y. Novita, Ed.) (Cetakan Pertama). Jl. Pasir Sebelah No. 30 RT 002 RW 001 Kelurahan Pasie Nan Tigo Kecamatan Koto Tangah Padang Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Herlambang Wisanggeni, D. ... Prasetyo, T. 2024. Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i3.4630>
- Ilma, R., dan Yusuf, W. 2024. Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. *PROSIDING*, 7(1), 1349–1354.

- Joesyiana, K., dan Basriani, A. 2023. Pengaruh Insentif Dan Reward Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Pt Suka Fajar Di Pekanbaru. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(3), 252–260.
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34 Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten.
- Nuraeni, B., dan Sumarya, E. 2023. Pengaruh Upah, Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bina Kreatif Swakarsa Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 6(1), 81–91.
- Ratnasari, I., dan Mahmud, A. 2020. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Richand Oktovia Br Sihombing, dan Mariana Simanjuntak. 2024. Analisis Strategi Kompensasi yang Efektif untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Hutahaean. *Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital*, 1(3), 112–120. <https://doi.org/10.61132/jubid.v1i3.226>
- Saragih, N., dan Sari, T. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek City Deli Medan (PCDM). *Jurnal Widya*, 5(1), 482–497.
- Siringo-ringo, B., dan Kasmiruddin. 2023. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru. *JPEKBM: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen*, 7(1), 153–163.
- Sugiarto, A., dan Ramadhan, I. 2021. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1227–1237.
- Susanti. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se Kecamatan Pacet Mojokerto. *Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Agama*, 02(05), 1–13.
- Usman, B. ... Anggiani, P. 2021. Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(2), 170–181.
- Zunaidah ... Hadjri, M. 2020. *Kompensasi*. (Universitas Sriwijaya 2020, Ed.) (Edisi Pertama). Jalan Srijaya Negara, Bukit Besar Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.