

## **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BMT INSAN SEJAHTERA KARANGANYAR**

**Kristina Ayu Ningrum<sup>1)</sup>, Kim Budiwinarto<sup>2)</sup>**

<sup>1), 2)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email :<sup>1)</sup>ayukk55@gmail.com<sup>1)</sup>, <sup>2)</sup>kimbudiwinarto07@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*In this study, the author aims to determine the effect of career development, motivation and rewards on employee performance in BMT Insan Sejahtera Karanganyar, either partially or simultaneously. The data needed in this study is primary data. Primary data obtained by the questionnaire method from a sample of 45 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that the motivation and reward variables have a significant effect on employee performance, while career development variables have no significant effect on employee performance in BMT Insan Sejahtera Karanganyar. These three variables have a significant effect on employee performance simultaneously.*

**Keywords:** Career Development, Motivation, Rewards, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Mengingat persaingan perbankan syariah dan BMT semakin ketat, kualitas SDM yang Islami harus ditingkatkan terutama di lingkungan lembaga perekonomian nasional termasuk lembaga keuangan syariah khususnya BMT yang telah mempunyai arah dan rencana yang jelas, sehingga lembaga tersebut mampu bersaing secara sehat dengan lembaga ekonomi lainnya. Sumber daya manusia sebagai individu yang merancang dan melaksanakan kegiatan agar strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai dengan baik. Tanpa keahlian, ketrampilan atau kompeten yang dimiliki oleh individu, tujuan organisasi dalam BMT tersebut akan mustahil untuk mencapai tujuan.

BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) adalah lembaga keuangan syariah non bank yang bersifat informal, dikarenakan BMT didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang memiliki modal dan telah mendapatkan sertifikasi kemitraan dari PINBUK, selain itu BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip syariah. BMT juga menerima titipan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya (Djazuli, 2007).

BMT Insan Sejahtera Karanganyar dalam menjalankan pengelolaan keuangan dan SDM sangat memperhatikan kinerja para pegawainya yang dengan salah satunya memberikan jenjang

karir yang menarik kepada para pegawainya. Dari wawancara yang sudah dilakukan sebelumnya jenjang karir di sediakan untuk mempengaruhi para pegawainya agar selalu termotivasi bekerja lebih giat. Permasalahan tersebut menjadi fokus penulis untuk melakukan penelitian karena adanya ketimpangan antara perkembangan karir, motivasi serta reward terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir Sumber Daya Insani (SDI) pada BMT dinilai sangatlah penting. Tujuan pelatihan dan pengembangan karir SDM di BMT mengarahkan pada perwujudan sistem dan tatanan BMT yang sehat dan istiqomah dalam penerapan prinsip-prinsip Syariah, Sumber Daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sukirno, 2000)

Disamping faktor pengembangan karir, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan pegawai. Dengan

demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan pegawai diperlukan untuk memacu semangat kerja pegawai, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward*. Dengan demikian, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan *rewards* terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengembangan Karir

Karir ditafsirkan beragam oleh para ahli sesuai disiplin ilmunya. Menurut Simamora (2001) bahwa karir adalah urutan aktivitas-aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup seseorang. Menurut Soendoro (2002) bahwa karir merupakan suatu proses sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu pegawai agar membantu partisipasi di tempat kerja. Sehingga karir adalah serangkaian pengalaman yang menunjukkan peran, tanggung jawab, dan aktivitas-aktivitas yang dialami seseorang selama rentang masa kehidupannya. Yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, sikap hidup, nilai-nilai motivasi, dan aspirasi diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan, dan prestasi. Menurut Handoko (2015) bahwa tujuan dari pengembangan karir adalah: 1) untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan; 2) untuk mengungkapkan potensi pegawai; 3) untuk mendorong pertumbuhan; 4) untuk memuaskan kebutuhan pegawai; dan 5) untuk meningkatkan karir.

### Motivasi Kerja

Motivasi pegawai mempengaruhi produktivitas, dan bagian dari pekerjaan seorang manajer adalah untuk menyalurkan motivasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisma, 2012). Studi tentang

motivasi membantu manajer memahami apa yang mendorong untuk melakukan tindakan, apa yang mempengaruhi pilihan tindakan mereka, dan mengapa mereka bertahan dalam tindakan dari waktu ke waktu. Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins dan Judge, 2008).

Teori Dua Faktor dengan mengembangkan teori motivasi yang populer yang disebut *Two-Factor Theory* yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang terkait dengan ketidakpuasan yang cukup berbeda dari yang berkaitan dengan kepuasan yang mendorong gagasan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Penjelasan ini juga didukung dalam *European Journal of Business and Management* oleh Amaoko menyebutkan bahwa isi teori Herzberg telah secara luas diterima dan menjadi relevan dalam memotivasi pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik mereka dalam organisasi.

### Reward

Menurut Hasibuan (2014) bahwa *reward* adalah usaha menumbuhkan diterima dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya. Sehingga *reward* adalah penghargaan tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2015) bahwa indikator *reward* terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### Kinerja Pegawai

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti dalam Anggraeni, 2013) Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang

bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Alimuddin, 2012).

### Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dari Febri Antika Sonya (2015) tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BMT di kota Salatiga, diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai lebih signifikan daripada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BMT di kota Salatiga.

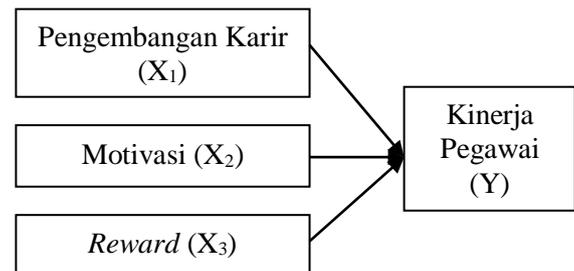
Julianda (2018) melakukan penelitian tentang analisis pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek Kabupaten Tanah Datar. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai yang terdiri dari *manajerial competence* (kemampuan manajerial), *technical/fungsional competence* (kemampuan teknis), *creativity* (kreatifitas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek Kabupaten Tanah Datar.

Arik Irawanti (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara. Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara.

Siti Anisah (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di BMT Harapan Ummat Kudus. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Harapan Ummat Kudus. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja Islami, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BMT Harapan Ummat Kudus

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar.
2. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar.
3. Diduga ada pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar.
4. Diduga ada pengaruh pengembangan karir, motivasi dan *reward* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Obyek dalam penelitian ini adalah semua pegawai pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian atau sensus.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah pengembangan karir, motivasi, dan *reward*. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai  
Kinerja yaitu catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu (Gomes dalam Jumawan, 2018). Definisi ini diadopsi menjadi kemampuan atau hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Hal ini dikaji dalam indikator seperti :
  - a) Kualitas kerja

- b) Target kerja
  - c) Kehadiran kerja
  - d) Pengetahuan pekerjaan
2. Pengembangan Karir
- Menurut Simamora (2013) bahwa pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan karir biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir di kaji dari indikator-indikator seperti:
- a) Pendidikan
  - b) Pelatihan pegawai
  - c) Promosi jabatan
  - d) Mutasi Pegawai
3. Motivasi
- Motivasi adalah kondisi dimana dapat menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja (Mangkunegara, 2013). Dari penjelasan tersebut memuat indikator sebagai berikut:
- a) Prestasi Kerja
  - b) Hubungan baik dengan rekan
  - c) Pekerjaan yang menantang
  - d) Tanggung jawab
4. *Reward*
- Semua bentuk *return* baik finansial maupun tidak yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Kadarisman, 2012). Dari penjelasan tersebut memuat indikator sebagai berikut:
- a) Pemberian bonus
  - b) Penghargaan,
  - c) Tunjangan
  - d) Pujian dari atasan

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = pengembangan karir

X<sub>2</sub> = motivasi

X<sub>3</sub> = *reward*

β<sub>0</sub> = konstanta

β<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel pengembangan karir

β<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel motivasi

β<sub>3</sub> = koefisien regresi variabel *reward*

ε = *error*

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi, *reward* dan kinerja pegawai. Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	-2,263	-1,172	0,251
X <sub>1</sub>	-0,033	-0,435	0,667
X <sub>2</sub>	0,977	9,803	0,000
X <sub>3</sub>	0,194	2,144	0,044
F-hitung = 52,441			0,000
Adjust R <sup>2</sup> = 0,833			

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,263 - 0,033X_1 + 0,977X_2 + 0,194X_3 + e$$

Pada tabel 1 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir sebesar -0,033. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai semakin meningkat, maka kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar semakin menurun.

Dengan kata lain, jika pengembangan karir pegawai meningkat satu poin, maka kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar menurun sebesar 0,033 poin. Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel pengembangan karir ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,435 dengan nilai *sig* sebesar 0,667. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,667 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar ditolak.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,977. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai semakin meningkat, maka kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar semakin meningkat. Dengan kata lain, jika motivasi pegawai meningkat satu poin, maka kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar meningkat sebesar 0,977 poin. Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,803 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar diterima.

Koefisien regresi untuk variabel *reward* sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima pegawai semakin meningkat, maka kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar semakin meningkat. Dengan kata lain, jika skor *reward* meningkat satu poin, maka kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar meningkat sebesar 0,194

poin. Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel *reward* ini digunakan untuk menguji hipotesis 3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,144 dengan nilai *sig* sebesar 0,044. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa diduga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar diterima.

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 52,441 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai BMT Insan Sejahtera Karanganyar adalah sebesar 83,3%.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan variabel pengembangan karir tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar. Salah satunya adalah struktur organisasi yang sangat pendek sehingga pegawai tidak dapat merasakan jenjang karir yang diinginkan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil dari Julianda (2018) yang menyatakan bahwa menunjukkan pengembangan karir pegawai yang terdiri dari *manajerial competence*, *technical competence*, dan *creativity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ini menjadi variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar, karena banyaknya motivasi yang diperoleh baik dari rekan kerja maupun dari luar perusahaan yang menjadikan pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil dari Siti Anisah (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Harapan Ummat Kudus. Tetapi penelitian ini tidak konsisten dengan hasil dari Febri Antika Sonya (2105) yang menyatakan bahwa kurang ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BMT di kota Salatiga, sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BMT di kota Salatiga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai. Karena melalui *reward*, pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Arik Irawanti (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja pegawai pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan karir tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar.
2. Motivasi berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar.
3. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar.

### Saran

Saran yang direkomendasikan bahwa

meskipun lingkup untuk mengembangkan karir di perusahaan ini tidak menjangkau para pegawai, namun sebaiknya perusahaan memberikan dorongan lain seperti halnya informasi pelatihan untuk menunjang semangat dan prestasi pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R.R. (2013). Persepsi Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus*. Volume 1(1): 258-264.
- Anisah, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BMT Harapan Ummat Kudus*. Skripsi. Kudus : Fakultas Syariah IAIN Kudus.
- Djazuli, A. (2007). *Lembaga Perekonomian Umat*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Draper, N.R, and Smith, H. (1992). *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edis Kedua. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Irawanti, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Skripsi. Prodi Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Julianda. (2018). *Analisis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bprs Haji Miskin Pandai Sikek Kab. Tanah Datar*. Skripsi.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen kompensasi* . Edisi ketujuh. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Juge. (2008). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Jakarta : PT. Salemba.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Soendoro. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Amara Book.

- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.