



ANTARADHIN

Jurnal Ekonomi Syariah Kontemporer

Vol. 6. No. 2 (2025) 1-13	E-ISSN: 2774-6992 P-ISSN: 2774-6720
Published online on the journal's website: http://jurnal.iailm.ac.id/index.php/antaradhin	

PERAN MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH **Studi Kasus di KSPPS BMT BINA INSAN SEJAHTERA SYARIAH**

Amalia Nurombaeni, Jamaludin, Lilis D. Hadaliah
Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Suryalaya

Email: amalianurombaeni02@gmail.com; jamaludinelimbangi@yahoo.com;
lilisdjumanahhadaliah@gmail.com

ABSTRACT

This research discusses the role of work motivation and incentives in enhancing employee performance at KSPPS "BMT Bina Insan Sejahtera Syariah" from the perspective of Islamic Economics. Work motivation and incentives are important factors in improving employee performance at an institution, especially in sharia microfinance institutions like KSPPS "BMT Bina Insan Sejahtera Syariah". Employees are at the forefront of providing services to customers, while also representing the image and internal quality of the institution itself. This research aims: 1) To determine the work motivation and incentives at KSPPS "BMT Bina Insan Sejahtera Syariah"; 2) To assess employee performance at KSPPS "BMT Bina Insan Sejahtera Syariah"; 3) To identify the work motivation and incentives provided by KSPPS "BMT Bina Insan Sejahtera Syariah"; 4) To understand how work motivation and incentives play a role in improving employee performance at KSPPS "BMT Bina Insan Sejahtera Syariah" from the perspective of Islamic Economics. The type of research used is qualitative research with a descriptive approach. Data collection techniques include literature review, interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that the dominant forms of motivation provided are verbal and non-material, such as praise and additional responsibilities. Meanwhile, material incentives such as bonuses have not yet been applied consistently. Although these efforts have a positive impact, the results are not yet significant in improving overall performance. There are obstacles in the consistency of incentive provision and a lack of adjustment to the actual needs of employees, both professionally and spiritually.

Keywords: *Work Motivation, Incentives, Employee Performance, Islamic Economics.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang peran motivasi kerja dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” dalam perspektif Ekonomi Syariah. Motivasi kerja dan insentif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu lembaga, khususnya pada lembaga keuangan mikro syariah seperti KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”. Karyawan menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, sekaligus merepresentasikan citra dan kualitas internal lembaga itu sendiri. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui motivasi kerja dan insentif di KSPPS “BMT

Bina Insan Sejahtera Syariah”; 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”; 3) Untuk mengetahui motivasi kerja dan insentif yang diberikan oleh KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”; 4) Untuk mengetahui motivasi kerja dan insentif berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” dalam perspektif Ekonomi Syariah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi studi pustaka, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang dominan diberikan bersifat verbal dan non-material, seperti pujian dan tanggung jawab tambahan. Sedangkan insentif material seperti bonus belum diterapkan secara konsisten. Meskipun upaya ini memiliki dampak positif, hasilnya belum signifikan dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Terdapat kendala dalam konsistensi pemberian insentif serta kurangnya penyesuaian terhadap kebutuhan aktual karyawan, baik secara profesional maupun spiritual.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan, Ekonomi Syariah.

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan mikro syariah bernama *Baitul Mal Wat Tamwil* (disingkat BMT) yang berfokus pada penghimpunan dana dan penyalurannya kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau pembiayaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Tentu saja, ini dilakukan melalui sistem bagi hasil yang sesuai dengan syariah.

Pada saat ini jumlah BMT semakin meningkat seiring dengan perubahan zaman. Berdasarkan data Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah (KNEKS) pada tahun 2019, sudah berdiri sekitar 4.500 unit BMT di Indonesia.¹ Ini mengakibatkan persaingan yang lebih ketat antara BMT dalam mendapatkan nasabah dan mempertahankannya. Nasabah akan menerima layanan terbaik jika didukung oleh kinerja karyawan yang optimal.

Menurut pandangan Islam, untuk mencapai hakikat kehidupan, manusia harus bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT yang memerintahkan manusia untuk bekerja keras dan menyekajarkannya dengan keimanan dalam Alquran surat At-Taubah (9) ayat 105 dituliskan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝۱۰۵

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah [9]:105)²

Ayat tersebut menegaskan bahwa semangat bekerja tidak boleh hanya terpusat pada tujuan duniawi, melainkan juga harus dilandasi kesadaran spiritual bahwa setiap amal akan dinilai oleh Allah, Rasul, dan orang-orang beriman.

Motivasi di tempat kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong orang untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan semangat, pengabdian, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

¹Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah, “*Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*”, <https://kneks.go.id/isuutama/8/sharing-platformkeuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt>, diakses 26 Januari 2025.

²Nu.Online, “*Al-Qur'an Online Terjemah*”, <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>, diakses 20 Januari 2025.

Motivasi yang kuat dapat menghasilkan karyawan yang lebih bersemangat, proaktif, dan terdorong untuk menyelesaikan tanggung jawab sehari-hari mereka.

Individu akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas jika mereka menerima *reward*, yang akan meningkatkan antusiasme mereka. *Reward* atau penghargaan kinerja karyawan bisa berbentuk insentif, bonus, atau pujian.³ Sebagai salah satu bentuk *reward*, insentif berperan penting dalam meningkatkan antusiasme karyawan di tempat kerja, yang akan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu lembaga.

Sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang berlokasi di Lumbung Kabupaten Ciamis, KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” yang berdiri pada tahun 1995 ini melakukan berbagai kegiatan yang tentunya sesuai dengan syariat Islam, antara lain simpanan, pembiayaan, pembayaran listrik, *multifinance*, serta penerimaan dan administrasi dana ZIS.⁴ KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” tidak hanya menawarkan produk unggulan kepada nasabahnya, tetapi juga diharapkan memberikan kualitas kinerja karyawannya yang secara langsung bertugas untuk melayani nasabah.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, beliau mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” cenderung tidak mengalami perkembangan dan peningkatan yang signifikan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor, kurang teliti dalam menyelesaikan tugas administratif, serta belum menunjukkan sikap profesional yang konsisten dalam melayani nasabah.

Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, beliau menyampaikan bahwa selama ini telah dilakukan berbagai upaya motivasi, terutama pemberian motivasi yang bersifat verbal dan pemberian insentif non-material.⁵ Bentuk insentif non-material yang diberikan meliputi pujian, pengakuan, serta pemberian tanggung jawab tambahan sebagai bentuk kepercayaan. Disisi lain, insentif dalam bentuk material seperti tambahan gaji atau bonus di luar gaji pokok belum terlaksana secara konsisten.

Meskipun upaya-upaya tersebut telah dilakukan, kenyataannya kinerja karyawan di BMT belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Jika kondisi ini terus berlanjut, dikhawatirkan akan berdampak pada pertumbuhan bisnis, kepuasan nasabah, dan reputasi lembaga yang bisa saja ikut menurun. Apabila kepercayaan nasabah mulai menurun, bukan tidak mungkin mereka akan enggan menggunakan kembali layanan BMT, atau bahkan memilih beralih ke lembaga keuangan lain yang dinilai lebih responsif dan profesional. Jika hal tersebut terjadi secara berkelanjutan, maka eksistensi BMT sebagai lembaga keuangan mikro berbasis syariah dapat terancam.

Memperhatikan pada permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis disini tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi kerja dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” dalam perspektif Ekonomi Syariah.

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yakni merujuk pada tempat di mana proses penelitian dilaksanakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih adalah KSPPS “BMT

³Reni Chairunnisah, "Teori Kinerja Karyawan" dalam Aji Abdullatif R dan Aas Masrurroh (eds.), *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 38.

⁴KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, “Kegiatan dan Produk KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah””, <https://bmt-binainsansejahtera.blogspot.com/2013/09/kegiatan-dan-produk-bmt-bina-insan.html>, diakses 26 Januari 2025.

⁵Wawancara dengan pimpinan KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, 24 Februari 2025 Pukul 11.00 WIB.

Bina Insan Sejahtera Syariah” yang beralamat di Jln. Kawali-Panjalu No. 317 Desa Lumbung, Kec. Lumbung, Kab. Ciamis 46258.

1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis termasuk kepada jenis penelitian deskriptif kualitatif karena hasil penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana program pemberian motivasi kerja dan insentif oleh KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” berhasil atau tidak berhasil meningkatkan kinerja karyawan KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”.

Jenis penelitian mencakup prosedur, teknik, alat atau instrumen yang digunakan, desain penelitian, waktu pelaksanaan, sumber data, serta cara pengumpulan data yang nantinya akan diolah dan dianalisis. Dalam penelitian ini digunakan jenis pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu suatu jenis metode yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara faktual dan sistematis mengenai stimulasi serta kejadian yang terjadi, termasuk faktor-faktor, karakteristik, dan hubungan antar fenomena yang diteliti, meskipun terbatas pada aspek-aspek dasarnya saja.

Dalam jenis penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data umumnya dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jenis penelitian ini memiliki sejumlah keunggulan, di antaranya mampu menyampaikan perspektif subjek yang diteliti secara langsung, memberikan gambaran yang menyeluruh dan realistis sebagaimana yang mungkin dialami oleh pembaca dalam kehidupan sehari-hari, serta menyajikan konteks yang membantu dalam memahami makna dari suatu fenomena dalam situasi yang sedang diteliti.

1.3 Sumber Data

Menurut teori penelitian kualitatif, agar penelitiannya dapat betul-betul berkualitas, maka data yang dikumpulkan harus lengkap, yaitu berupa data primer dan data sekunder.⁶ Penelitian ini membutuhkan data yang akurat dan relevan tentang insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka *field research* memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data secara langsung ke lapangan agar mendapatkan data yang akurat. Dalam penelitian yang bersifat lapangan (*field research*), data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, baik dalam bentuk ucapan lisan, bahasa tubuh, maupun perilaku yang ditunjukkan oleh subjek yang dianggap kredibel, dalam hal ini adalah informan yang berkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Data yang diambil yaitu berupa hasil wawancara dengan informan serta observasi langsung terhadap objek yang diteliti seperti perilaku, aktivitas atau lingkungan, tentunya yang berkaitan dengan program pemberian motivasi kerja, insentif dan kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”.
- b. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari berbagai dokumen grafis seperti tabel, catatan, notulen rapat, foto, film, rekaman video yang berkaitan dengan program pemberian motivasi kerja, insentif dan kinerja karyawan, maupun objek-objek lain yang berfungsi untuk melengkapi dan memperkaya data primer.

Mengacu pada pendapat Moleong, sumber data dalam penelitian kualitatif meliputi kata-kata verbal, baik secara lisan maupun tulisan, serta objek-objek yang diamati secara mendalam oleh peneliti untuk menggali makna-makna tersembunyi yang terdapat dalam dokumen maupun benda-benda tersebut.⁷

1.4 Teknik Pengumpulan Data

⁶Sandu Siyoto dan Ali Sodik, “*Dasar Metodologi Penelitian*”, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 28.

⁷*Ibid.*

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, begitu juga sebaliknya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Agar sebuah penelitian bisa berjalan dengan baik, tentu dibutuhkan berbagai informasi pendukung yang diperoleh dari sumber-sumber lain. Salah satu cara yang umum dilakukan adalah melalui studi pustaka. Studi pustaka sendiri merupakan langkah yang diambil peneliti untuk mencari dan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan topik atau permasalahan yang sedang dibahas. Informasi ini bisa berasal dari buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, ensiklopedia, maupun sumber lain baik yang dicetak maupun yang tersedia secara digital.

Sarwono menjelaskan dalam bukunya *Pintar Menulis Karya Ilmiah*, bahwa studi pustaka adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan menelaah berbagai teori, pendapat, serta gagasan pokok yang termuat dalam media cetak, khususnya buku-buku yang relevan dengan permasalahan penelitian.⁸ Artinya, studi pustaka dilakukan untuk menemukan dan mengumpulkan referensi yang memiliki kaitan erat dengan topik yang sedang dikaji.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan studi pustaka untuk menunjang proses analisis. Berbagai sumber dijadikan acuan mulai dari buku-buku teori, skripsi atau penelitian terdahulu, hingga data yang diperoleh dari penelusuran internet. Semua itu digunakan untuk memperkuat pemahaman dan mendukung pembahasan mengenai Peran Motivasi Kerja dan Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif, khususnya untuk menggali data-data deskriptif yang kontekstual dan mendalam. Dalam penelitian ini, observasi digunakan untuk memahami norma, nilai, dan makna perilaku para karyawan KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja, pemberian insentif, dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja dari perspektif ekonomi syariah. Observasi terbagi menjadi dua jenis, yakni partisipatif dan non-partisipan.⁹ Peneliti memilih untuk melakukan observasi non-partisipan, agar tidak mengganggu aktivitas keseharian para karyawan serta memungkinkan peneliti menangkap perilaku alami mereka dalam lingkungan kerja.

Bagian-bagian yang akan di observasi mencakup aktivitas operasional harian, kedisiplinan kerja, cara karyawan merespons tugas atau instruksi atasan, serta bagaimana semangat kerja dan antusiasme mereka terlihat dalam pelaksanaan tugas. Peneliti juga akan mencermati bagaimana bentuk insentif yang diberikan, baik finansial maupun non-finansial, dan bagaimana insentif tersebut berkontribusi terhadap semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas individu maupun tim.

Subjek yang diamati dalam observasi ini adalah seluruh karyawan BMT, mulai dari pimpinan hingga staf pelaksana, dalam kapasitas mereka sebagai pelaku langsung dalam sistem kerja organisasi. Interaksi antara pimpinan dan bawahan, cara pimpinan memberi motivasi, hingga dinamika kerja antarkaryawan menjadi bagian penting yang diobservasi. Peneliti juga akan memperhatikan bagaimana prinsip-prinsip

⁸Jonathan Sarwono, “*Pintar Menulis Karya Ilmiah*”, (Yogyakarta: CV. Andi, 2010), 34.

⁹Urip Sulistiyo, “*Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*”, (Jambi: Salim Media Indonesia, 2019), 29.

ekonomi syariah tercermin dalam sistem motivasi dan insentif, seperti keadilan, transparansi, dan kesejahteraan bersama.

Melalui teknik observasi non-partisipan ini, peneliti berharap dapat menangkap data yang murni mengenai bagaimana motivasi kerja dan insentif diterapkan dan dirasakan oleh karyawan secara nyata, serta sejauh mana hal tersebut mampu mendorong peningkatan kinerja mereka sesuai dengan nilai-nilai ekonomi syariah yang diterapkan oleh KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”.

c. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi langsung antara pewawancara dan narasumber, dengan tujuan untuk menggali informasi yang mendalam mengenai suatu topik tertentu. Wawancara dalam penelitian ini bertujuan memperoleh pemahaman terkait motivasi kerja, insentif, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah.

Wawancara terbagi menjadi tiga jenis, yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur.¹⁰ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu jenis wawancara yang memungkinkan adanya fleksibilitas dalam pengajuan pertanyaan. Metode ini dipilih agar peneliti dapat mengeksplorasi informasi secara lebih bebas dan alami, tanpa terlalu terikat oleh susunan pertanyaan yang kaku, namun tetap dalam koridor tema yang diteliti.¹¹

Wawancara dilakukan secara langsung dengan seluruh sumber daya manusia yang ada di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, yaitu tiga orang karyawan dan satu orang pimpinan. Ketiga karyawan dipilih sebagai informan karena mereka adalah pelaksana langsung kegiatan operasional, sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai penerapan motivasi dan insentif di tempat kerja. Sementara itu, wawancara dengan pimpinan bertujuan untuk mengetahui kebijakan manajerial dan bagaimana prinsip-prinsip ekonomi syariah diterapkan dalam sistem pengelolaan karyawan.

Dengan melibatkan seluruh personel lembaga, wawancara ini diharapkan dapat menghasilkan data yang lengkap, mendalam, dan relevan. Informasi yang diperoleh akan menjadi dasar penting dalam menganalisis bagaimana motivasi kerja dan insentif berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” dalam perspektif ekonomi syariah.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan memanfaatkan catatan atau dokumen yang telah tersedia sebelumnya. Dibandingkan dengan metode lain, teknik ini cenderung lebih praktis dan tidak memerlukan interaksi langsung dengan responden. Data yang dikumpulkan bisa berbentuk teks, foto, dokumen tertulis, situs web, arsip, laporan keuangan, dan sebagainya. Teknik ini biasanya digunakan sebagai pelengkap dari metode observasi maupun wawancara, untuk memperkuat dan memperkaya data yang diperoleh.¹²

Metode dokumentasi dimanfaatkan untuk memperoleh data sekunder yang relevan dengan fokus kajian. Dokumen-dokumen tersebut penting untuk memberikan bukti pendukung atas temuan yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, serta untuk meninjau kesesuaian praktik lembaga dengan nilai-nilai ekonomi syariah.

Dokumen yang diteliti dalam penelitian ini meliputi struktur organisasi KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, daftar hadir, data absensi, serta riwayat kerja

¹⁰Sri Wahyuni, “*Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*” dalam Yuliatr Novita (ed.), *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), 53.

¹¹*Ibid.*

¹²*Ibid.*, 150.

karyawan, dokumen kebijakan internal terkait pemberian insentif, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial serta laporan evaluasi kinerja karyawan.

Selain itu, peneliti juga menelaah dokumen yang menunjukkan penerapan nilai-nilai syariah dalam kebijakan SDM, seperti pedoman kerja yang memuat prinsip keadilan, musyawarah, dan kesejahteraan bersama. Dengan menggunakan dokumentasi ini, peneliti dapat mengevaluasi bagaimana sistem motivasi dan insentif yang diterapkan selaras atau tidak dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah, serta sejauh mana hal tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”.

1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh, baik dari wawancara, catatan lapangan, maupun sumber lainnya. Proses ini dilakukan secara sistematis agar data yang terkumpul dapat diubah menjadi informasi yang bermakna dan relevan dengan fokus penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang diteliti.

Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses menyaring, merangkum, dan memilih data yang paling penting dan relevan. Peneliti memusatkan perhatian pada informasi inti, mencari pola, serta mengidentifikasi tema-tema yang muncul. Langkah ini membantu menyederhanakan data agar lebih mudah dipahami dan menjadi dasar untuk pengumpulan data berikutnya atau ketika dibutuhkan kembali di tahap analisis.

b. Penyajian Data

Setelah data diringkas, langkah selanjutnya adalah menyajikannya dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami. Dalam penelitian kualitatif, data bisa disajikan dalam bentuk narasi, tabel, bagan, diagram alur (*flowchart*), dan format visual lainnya. Penyajian ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam melihat keterkaitan antar data serta merancang langkah-langkah analisis lanjutan berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan. Kesimpulan ini merupakan hasil dari proses berpikir mendalam dan interpretasi terhadap data yang telah dianalisis secara menyeluruh. Dengan demikian, peneliti dapat menghasilkan temuan yang akurat dan sesuai dengan fokus penelitian, serta mampu menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya.¹³

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

a. Motivasi Kerja dan Insentif di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, motivasi yang diterapkan masih dominan bersifat non-material. Bentuk motivasi tersebut mencakup motivasi spiritual (niat bekerja sebagai ibadah), penguatan moral (nasihat pimpinan), dan suasana kerja yang harmonis.

Hal ini ditegaskan oleh pimpinan lembaga yaitu Bapak Sulaeman, beliau mengatakan:

“Motivasi yang bapak berikan itu lebih banyak secara lisan neng. Bapak sering mengingatkan para karyawan bahwa di luar sana masih banyak orang yang sedang

¹³Zuchri Abdussamad, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Makassar: Syakir Media Press, 2021), 161.

mencari pekerjaan dan belum mendapatkan kesempatan seperti yang mereka miliki sekarang.”¹⁴

Dari sisi karyawan, motivasi kerja muncul baik secara internal maupun eksternal. Karyawan merasa terdorong karena kebutuhan ekonomi, rasa tanggung jawab terhadap keluarga, serta nilai ibadah dalam bekerja.

Sebagaimana diungkapkan oleh salah satu karyawan yaitu Ibu Erna:

“Ibu kerja ya karena memang harus, buat kebutuhan hidup, sekolah anak, bayar ini itu.”¹⁵

Selain itu, faktor lingkungan kerja juga dinilai memberi pengaruh besar terhadap motivasi kerja. Hal ini dikemukakan oleh Ibu Vina:

“Yang paling mempengaruhi itu suasana kerja yang baik dan rasa kebersamaan di antara rekan-rekan.”¹⁶

Sementara itu, pemberian insentif oleh KSPPS terdiri dari dua bentuk:

- 1) Material, seperti gaji pokok, THR, dan bonus tahunan;
- 2) Non-material, seperti pujian, kepercayaan dalam bentuk tanggung jawab tambahan, dan suasana kerja yang suportif.

Namun, baik pimpinan maupun karyawan menyadari bahwa insentif material belum sepenuhnya berjalan secara optimal atau berbasis evaluasi kinerja individual.

b. Kinerja Karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”

Kinerja karyawan merupakan refleksi dari sejauh mana tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditentukan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja karyawan di KSPPS tergolong belum optimal, dan belum menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Menurut pimpinan lembaga:

“Terkadang masih ada saja karyawan yang telat datang ke kantor dan kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan.”¹⁷

Karyawan juga menyadari pentingnya kedisiplinan dan kejujuran dalam bekerja. Menurut Ibu Tina:

“Kalau kita bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, bekerja dengan tanggung jawab, dan tidak menunda-nunda.”¹⁸

Indikator kinerja yang digunakan mencakup:

- 1) Ketepatan waktu kehadiran
- 2) Kualitas pelayanan
- 3) Ketelitian administrasi
- 4) Kemampuan menyelesaikan target kerja
- 5) Profesionalisme dalam menghadapi nasabah

Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif, tetapi juga sikap kerja dan pelayanan. Ibu Vina menambahkan:

“Kinerja yang baik itu kalau seseorang bekerja dengan jujur, bisa dipercaya, disiplin, dan tetap ramah dalam melayani.”¹⁹

Namun, beberapa kendala teknis juga ditemukan, seperti:

- 1) Jumlah tenaga kerja yang terbatas, sehingga beban kerja menjadi berat.
- 2) Tingkat literasi digital yang belum merata, terutama pada karyawan senior.
- 3) Tingkat kredit macet, yang memengaruhi performa lembaga secara keseluruhan.

¹⁴Wawancara dengan Bapak Sulaeman, 13 Juni 2025 Pukul 13.21 WIB.

¹⁵Wawancara dengan Ibu Erna, 13 Juni 2025 Pukul 12.05 WIB.

¹⁶Wawancara dengan Ibu Vina, 13 Juni 2025 Pukul 11.40 WIB.

¹⁷Wawancara dengan Bapak Sulaeman, 13 Juni 2025 Pukul 13.24 WIB.

¹⁸*Ibid.*

¹⁹Wawancara dengan Ibu Vina, 13 Juni 2025 Pukul 11.46 WIB.

c. Motivasi Kerja dan Insentif yang Diberikan oleh KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”

Motivasi kerja yang diberikan oleh KSPPS bersifat verbal dan lebih menekankan pada pendekatan spiritual. Hal ini disampaikan secara rutin oleh pimpinan dalam berbagai forum internal.

Bapak Sulaeman menyampaikan:

“Bekerja itu jangan hanya karena ingin gaji, tapi tanamkan bahwa kita sedang beribadah. Kalau begitu, kita akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.”²⁰

Motivasi ini diperkuat dengan nuansa kerja kekeluargaan serta budaya kerja yang religius.

Adapun insentif diberikan dalam dua bentuk:

- 1) Insentif material: gaji bulanan tetap, THR, dan bonus tahunan yang bersifat umum;
- 2) Insentif non-material: pujian dari pimpinan, kepercayaan tambahan, dan pengakuan kinerja secara informal.

Namun, sebagian karyawan menyampaikan bahwa insentif masih bersifat umum dan belum berdasarkan performa individual.

Ibu Erna berkomentar:

“Seandainya ada insentif tambahan berbasis kinerja atau loyalitas kerja, mungkin bisa lebih terasa.”²¹

Ibu Tina pun menambahkan:

“Insentif itu seperti penyemangat tambahan. Kalau tahu kerja keras kita dihargai, tentu ibu jadi lebih semangat bekerja.”²²

Pemberian insentif belum menggunakan sistem formal berbasis indikator objektif, yang menyebabkan motivasi berbasis penghargaan belum sepenuhnya optimal.

d. Peran Motivasi Kerja dan Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam perspektif ekonomi syariah, bekerja merupakan bagian dari ibadah. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan dalam kerangka halal akan menghasilkan keberkahan hidup. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak hanya bersumber dari aspek finansial, melainkan juga dari keinginan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Vina:

“Kalau motivasi dari diri sendiri kuat, kerja jadi ringan meskipun tantangan datang silih berganti.”²³

Bapak Sulaeman menambahkan:

“Kesejahteraan yang didapat dengan cara yang baik akan menghasilkan yang baik pula. Karena di lembaga BMT ini dengan konsep bagi hasil dan sistem syariah, insyaa Allah rezeki yang didapat halal dan berkah.”²⁴

Dalam ekonomi syariah, hubungan kerja antara lembaga dan karyawan didasarkan pada akad *ijarah*, yaitu akad sewa jasa. Dalam *ijarah*, pemberi kerja wajib memberikan *ujrah* (upah) yang jelas, adil, dan proporsional terhadap jasa yang diberikan.

Insentif dalam sistem *ijarah* dapat berbentuk:

²⁰Wawancara dengan Bapak Sulaeman, 13 Juni 2025 Pukul 13.26 WIB.

²¹Wawancara dengan Ibu Erna, 13 Juni 2025 Pukul 12.09 WIB.

²²Wawancara dengan Ibu Tina, 20 Juni 2025 Pukul 11.09 WIB.

²³Wawancara dengan Ibu Vina, 13 Juni 2025 Pukul 11.50 WIB.

²⁴Wawancara dengan Bapak Sulaeman, 13 Juni 2025 Pukul 13.29 WIB.

- 1) *Ujrah* tetap (gaji pokok),
- 2) *Ujrah zaa'idah* (upah tambahan seperti bonus atau *reward*),
- 3) Penghargaan non-material, selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

Namun, dalam implementasinya, sistem insentif di KSPPS belum sepenuhnya mencerminkan *ijarah* yang ideal. Misalnya, belum ada mekanisme evaluasi kinerja berbasis indikator objektif yang menjadi dasar penentuan bonus atau penghargaan. Ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip *ijarah* belum sepenuhnya optimal.

Dari sudut pandang syariah, motivasi kerja dan sistem insentif seharusnya mencerminkan prinsip:

- 1) Keadilan (*al-'adl*)
- 2) Amanah
- 3) Transparansi
- 4) Keberkahan (*barakah*)

Dengan memperkuat penerapan prinsip-prinsip tersebut, motivasi kerja dan insentif tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara kuantitatif, tetapi juga secara spiritual dan etis.

1.2 Pembahasan

a. Motivasi Kerja dan Insentif di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”

Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” lebih banyak diberikan melalui pendekatan verbal dan spiritual. Pimpinan lembaga aktif memberikan nasihat dan mengingatkan bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah dan rasa syukur atas kesempatan yang telah Allah SWT berikan.

Hal ini selaras dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa motivasi manusia disusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri²⁵. Pimpinan lembaga secara aktif menyentuh lapisan aktualisasi diri dan nilai spiritual yang menjadi ciri khas motivasi Islami.

Sebagaimana dikatakan oleh bapak pimpinan:

“Bapak sering mengingatkan para karyawan bahwa di luar sana masih banyak orang yang belum mendapatkan kesempatan seperti yang mereka miliki sekarang.”²⁶

Di sisi lain, insentif yang diberikan oleh lembaga terbagi dalam dua jenis:

- 1) Insentif material: gaji pokok, THR, dan bonus tahunan.
- 2) Insentif non-material: lingkungan kerja kekeluargaan, penghargaan verbal, dan penugasan kepercayaan.

Namun sistem insentif tersebut belum mengarah pada penghargaan atas capaian kerja (*performance based*), sehingga masih bersifat general dan kurang maksimal dalam mendorong motivasi eksternal.

b. Kinerja Karyawan di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”

Kinerja karyawan secara umum berada dalam kategori belum optimal, namun mereka memiliki pemahaman yang cukup baik tentang disiplin dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan hasil wawancara, indikator kinerja mencakup ketepatan waktu, kedisiplinan, kualitas pelayanan, ketelitian administratif, serta tanggung jawab moral.

Hal ini sesuai dengan pendekatan model Gibson, yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: (a) karakteristik individu, (b) variabel

²⁵Malayu S. P. Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 153.

²⁶Wawancara dengan Bapak Sulaeman, 13 Juni 2025 Pukul 13.33 WIB.

psikologis, dan (c) variabel organisasi²⁷. Dari hasil penelitian, faktor organisasi menjadi penghambat signifikan di KSPPS, misalnya:

- 1) SDM yang terbatas membuat pembagian tugas tidak seimbang.
- 2) Kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital yang rendah.
- 3) Kredit macet, yang menjadi tekanan tambahan dalam pelaksanaan tugas.

Pernyataan Ibu Tina menggambarkan hambatan ini:

“Disini kan karyawan sedikit ya neng, jadi kita dituntut untuk menguasai banyak hal.”²⁸

Meski demikian, semangat kerja tetap terjaga berkat adanya nilai-nilai religius yang ditanamkan pimpinan.

- c. Motivasi Kerja dan Insentif yang Diberikan oleh KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”

Motivasi kerja dari pimpinan lebih banyak diberikan dalam bentuk pendekatan verbal, spiritual, dan kultural, yakni melalui nasihat, doa bersama, dan peringatan pentingnya kejujuran dan keberkahan dalam bekerja.

Hal ini mencerminkan nilai motivasi Islami, yakni bekerja sebagai ibadah, menjemput rezeki yang halal, dan menjaga amanah.

Sementara itu, sistem insentif lembaga masih sederhana:

- 1) Gaji pokok tetap
- 2) THR tahunan
- 3) Bonus tahunan (jika lembaga berkinerja baik)
- 4) Tidak ada insentif kinerja spesifik

Ibu Erna menyampaikan:

“Seandainya ada insentif tambahan berbasis kinerja atau loyalitas kerja, mungkin bisa lebih terasa.”²⁹

Padahal jika insentif yang diberikan atas dasar pencapaian kerja dapat memperkuat motivasi dan menghasilkan produktivitas lebih tinggi.

- d. Peran Motivasi Kerja dan Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam Islam, bekerja bukan sekadar aktivitas duniawi untuk memperoleh penghasilan, melainkan bagian dari ibadah yang bernilai amal saleh apabila dilakukan dengan niat yang benar, cara yang halal, dan prinsip profesionalitas yang sesuai syariat. Seorang Muslim dituntut untuk bekerja dengan penuh amanah, jujur, disiplin, dan tanggung jawab sebagai wujud pengabdian dan ketaatan kepada Allah SWT.

Al-Qur'an secara tegas memerintahkan umat Islam untuk bekerja dan berkarya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah [9]:105)³⁰

²⁷James Gibson, et.al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (Amerika Serikat: McGraw-Hill Education, 2011), edisi 14, 15.

²⁸Wawancara dengan Ibu Tina, 20 Juni 2025 Pukul 11.14 WIB.

²⁹Wawancara dengan Ibu Erna, 13 Juni 2025 Pukul 12.12 WIB.

³⁰Nu.Online, “*Al-Qur'an Online Terjemah*”, <https://quran.nu.or.id/at-taubah/105>, diakses 20 Januari 2025

Ayat tersebut bukan hanya seruan untuk beraktivitas, tetapi juga mengandung nilai evaluatif, di mana pekerjaan manusia akan ditinjau oleh Allah, Rasul, dan sesama mukmin. Dengan demikian, dalam Islam, motivasi kerja tidak hanya bertumpu pada aspek material (gaji), tetapi juga pada niat mencari ridha dan keberkahan dari Allah SWT.

Hal ini ditegaskan pula oleh pernyataan salah satu karyawan KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”:

“Kerja itu bukan cuma cari gaji, tapi juga menjaga amanah.”

Dalam Fiqh Muamalah, hubungan kerja antara lembaga dan karyawan berada dalam kerangka akad *Ijarah*, yaitu akad sewa jasa, di mana tenaga atau keahlian seseorang disewakan untuk memperoleh imbalan (*ujrah*). Berdasarkan konsep ini, pekerja (*ajir*) wajib melaksanakan tugas sesuai kesepakatan, dan pemberi kerja wajib membayar upah secara adil, transparan, dan tepat waktu.

Adapun syarat sah *ijarah* menurut ulama Fiqh, antara lain:

- 1) Jasa yang diberikan harus jelas jenisnya;
- 2) Upah harus jelas nominal dan waktunya;
- 3) Kedua belah pihak harus saling ridha;
- 4) Diperbolehkan adanya *ujrah* tambahan (*zaa'idah*) apabila pekerjaan melampaui ekspektasi.

Pemberian insentif berbasis kinerja sebenarnya sangat relevan dengan *ujrah zaa'idah*, yaitu upah tambahan yang halal selama disepakati dan diberikan atas dasar kontribusi kerja ekstra.

Namun berdasarkan hasil wawancara, sistem penghargaan tersebut belum diimplementasikan secara optimal. Karyawan masih menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok dan bonus tahunan tanpa mempertimbangkan capaian individual. Hal ini menyebabkan motivasi kerja cenderung stagnan karena tidak ada sistem penghargaan yang didasarkan pada kinerja individu.

Padahal, prinsip *ijarah* sangat menjunjung tinggi keadilan dan proporsionalitas dalam balas jasa, sesuai dengan kontribusi kerja. Ketika lembaga memberikan upah yang seragam tanpa menilai usaha dan prestasi, maka terjadi ketimpangan antara beban kerja dan penghargaan. Ini bertentangan dengan *maqashid al-shari'ah* dalam bidang muamalah, yang menekankan keadilan (*'adl*) dan kemaslahatan (*maslahah*).

Bahkan Rasulullah SAW telah memberi peringatan melalui hadis:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Hadis ini menunjukkan urgensi pemberian hak pekerja secara cepat dan adil, sebagai bentuk penghormatan terhadap usaha mereka. Maka, penerapan *ijarah* yang benar bukan hanya mencakup kejelasan kontrak kerja, tetapi juga adanya insentif berbasis prestasi, sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan karyawan KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah”, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

1. Motivasi kerja di KSPPS “BMT Bina Insan Sejahtera Syariah” lebih banyak bersifat non-material dan disampaikan melalui pendekatan spiritual dan verbal oleh pimpinan. Pemberian motivasi dilakukan dalam bentuk pujian, pengingat tanggung jawab, dan ajakan untuk bekerja secara amanah dan jujur. Sementara itu, sistem insentif yang diterapkan belum

- optimal, terutama dalam bentuk insentif material. Bonus atau tambahan pendapatan tidak diberikan secara terstruktur dan tidak berbasis pada capaian kinerja individu.
2. Kinerja karyawan berada dalam kategori stagnan dan belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya beberapa indikator kelemahan, seperti keterlambatan hadir, kelalaian dalam tugas administratif, dan kurangnya inisiatif dalam pelayanan. Minimnya pelatihan dan sistem monitoring turut menjadi hambatan dalam peningkatan kualitas kinerja.
 3. Motivasi kerja diberikan melalui pembinaan verbal oleh pimpinan yang menekankan pada nilai-nilai keislaman. Insentif yang diberikan berupa gaji tetap, THR, dan bonus tahunan yang bersifat kolektif, bukan berdasarkan performa karyawan. Pemberian insentif belum mengacu pada sistem evaluasi objektif berbasis prestasi. Hal ini menyebabkan efek motivasi dari insentif menjadi kurang efektif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan secara menyeluruh.
 4. Dalam perspektif ekonomi syariah, motivasi kerja merupakan bentuk ibadah yang bernilai pahala jika dilakukan dengan niat lillahi ta'ala dan cara yang halal. Hubungan kerja antara karyawan dan lembaga didasarkan pada akad *ijarah*, di mana upah (*ujrah*) harus diberikan secara adil, transparan, dan tepat waktu. Penerapan prinsip *ijarah* yang menyeluruh, termasuk pemberian *ujrah zaa'idah* (upah tambahan berdasarkan kinerja), sangat dianjurkan karena sesuai dengan keadilan dalam Islam. Namun dalam praktiknya, KSPPS belum menerapkan sistem insentif yang mencerminkan konsep tersebut secara optimal, sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya terdorong secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullatif R, Aji dan Masruroh, Aas. (eds.). "*Kinerja Karyawan*". Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Abdussamad, Zuchri. "*Metode Penelitian Kualitatif*". Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Gibson, James., et.al., "*Organizations: Behavior, Structure, Processes*". Amerika Serikat: McGraw-Hill Education, 2011.
- Hasibuan, Malayu S. P. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Novita, Yuliatr. (ed.). "*Metodologi Penelitian Kualitatif*". Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Sarwono, Jonathan. "*Pintar Menulis Karya Ilmiah*". Yogyakarta: CV. Andi, 2010.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. "*Dasar Metodologi Penelitian*". Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sulistiyo, Urip. "*Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*". Jambi: Salim Media Indonesia, 2019.

Website:

- BMT Bina Insan Sejahtera. "*Kegiatan dan Produk BMT Bina Insan Sejahtera*", <https://bmt-binainsansejahtera.blogspot.com/2013/09/kegiatan-dan-produk-bmt-bina-insan.html>.
- Komite Nasional Ekonomi Dan Keuangan Syariah, "*Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*", <https://kneks.go.id/isuutama/8/sharing-platformkeuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt>.
- Nu.Online, "*Al-Qur'an Online Terjemah*", <https://quran.nu.or.id/>.

Wawancara:

- Alawiyah, Vina Siti. *Wawancara*. Lumbung, 13 Juni 2025.
- Rasyid, Sulaeman. *Wawancara*. Lumbung, 13 Juni 2025.
- Ratnawati, Erna. *Wawancara*. Lumbung, 13 Juni 2025.
- Yulianti, Tina. *Wawancara*. Lumbung, 20 Juni 2025.