

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Oleh :

MAZIAH
10200112084

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2016**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maziah
NIM : 10200112084
Tempat/Tgl.Lahir : Sinjai, 01 Agustus 1993
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Sultan Alauddin II Lr 3 No 2
Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. BNI Syariah Makassar.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruh, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Samat Gowa Desember 2016

Penyusun,

MAZIAH

NIM: 10200112084

PENGESAHAN SKRIPSI

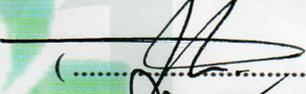
Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar”**, yang disusun oleh MAZIAH, NIM: 10200112084, mahasiswi Jurusan Ekonomi Islam Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 9 Desember 2016 M, bertepatan dengan 9 Rabi'ul-Awwal 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam, Jurusan Ekonomi Islam (dengan beberapa perbaikan).

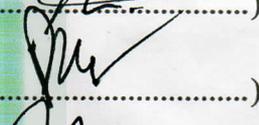
Makassar, 14 Desember 2016 M

14 Rabi'ul-Awwal 1438 H

DEWAN PENGUJI:

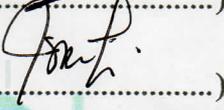
Ketua : Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si 

Sekretaris : Dr. Rahmawati Muin, M.Ag. 

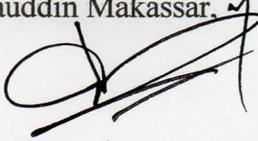
Munaqisy I : Dr. Syaharuddin., M.Si 

Munaqisy II : Memen Suwandi, SE., M.Si. 

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag 

Pembimbing II : Ismawati, SE., M.Si 

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam
UIN Alauddin Makassar. 

Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag

NIP : 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamina segala puji hanya milik Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang senantiasa dicurahkan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar” hingga selesai. Salam dan shalawat senantiasa penulis haturkan kepada Rasulullah, Muhammad Saw Nabi yang diutus oleh Allah SWT sebagai Uswatun Hasanah yang memberi petunjuk jalan kebenaran dalam menjalankan aktivitas kita.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa jauh dari kesempurnaan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan baik materi maupun non materi dari berbagai pihak yang sangat bermanfaat. Ucapan terimakasih sedalam-dalamnya untuk yang tercinta dan teristimewa Ayahanda Ahmad Munir dan Ibunda Hawaisah yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, doa, dan semangat kepada penulis. Penulis juga menyadari tanpa adanya bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu penulis patut menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr.Musafir Pababbari, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

3. Ibu Rahmawati Muin, S.Ag, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Drs. Thamrin Logawali.,MH selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam UIN Alauddin Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Pembimbing 1 (Pertama) yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, masukan sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
6. Ibu Ismawati, SE., M.Si selaku Pembimbing II (kedua) yang dapat meluangkan segenap waktu dan memberikan arahan serta petunjuk sampai skripsi ini selesai dengan baik.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan, memberikan ilmu pengetahuan, selama penulis melakukan studi.
8. Para Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah membantu kelancaran proses administrasi
9. Pimpinan dan para staf karyawan PT. BNI Syariah Makassar yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis untuk mengadakan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh keluarga besar penulis terutama adik-adik saya Nurzayana, Zulkarnaen dan Putri Balqizzakia yang telah memberikan dukungan yang tiada hentinya buat penulis.

11. Teman-Teman dan sahabat-sahabat angkatan 2012, terkhusus pada jurusan Ekonomi Islam B, terutama Sitti Marfuah Siddiq, Munawwara, Marni dan Khairunnisa yang memberikan banyak motivasi, bantuan dan menjadi teman diskusi yang baik bagi penulis. serta sahabat lainnya yang tak dapat penulis sebutkan, terimakasih telah menjadi sahabat terbaik, siap membantu jika dalam kesulitan, memberikan semangat dan dukungan.
12. Semua keluarga penulis (Kakak Wia, Kakak Wadia, Kakak Syahrani, Sunarti Thaenbibo, Nisfawati) teman-teman, dan berbagai pihak yang namanya tidak dapat dituliskan satu per satu terima kasih telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis. Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan kerendahan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada segenap pembaca. Semoga skripsi ini selalu bermanfaat.

Samata Gowa , Desember 2016

Penulis,

MAZIAH

NIM: 10200112084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Hipotesis Penelitian	7
D. Defenisi Operasional.....	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Tujuan Penelitian	11
G. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Insentif.....	16
C. Kinerja.....	27
D. Insentif dalam pandangan Islam	38
E. Kerangka Pikir	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	41
B. Pendekatan Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Jenis dan Sumber Data	43
E. Metode Pengumpulan Data	43
F. Instrumen Penelitian	46
G. Validasi dan Reabilitasi Instrumen	47
H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Perusahaan	52
B. Karakteristik Responden	51

C. Deskripsi Variabel Penelitian	64
1. Variabel Insentif	64
2. Variabel Kinerja	68
D. Analisis Data	72
1. Uji Instrumen	72
2. Uji Statistik	75
E. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
3.1	Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi.....	45
3.2	Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan.....	46
3.3	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi.....	50
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
4.5	Tanggapan Responden terhadap Bonus.....	65
4.6	Tanggapan Responden terhadap Penghargaan.....	66
4.7	Tanggapan Responden terhadap Tunjangan	68
4.8	Tanggapan Responden terhadap Kuantitas Kerja	69
4.9	Tanggapan Responden terhadap Kualitas Kerja	70
4.10	Tanggapan Responden terhadap Ketetapan Waktu.....	71
4.11	Hasil Uji Validitas	73
4.12	Hasil Uji Reabilitas	74
4.13	Hasil Uji Regresi Sederhana	75
4.14	Hasil Uji Koefisien Korelasi	76
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
4.16	Hasil Uji Parsial	78

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Tabel	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	40
4.1	Struktur Organisasi.....	58



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

ABSTRAK

Nama : Maziah
Nim : 10200112084
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.**

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Adapun jenis dari sumber data, penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer PT. BNI Syariah Makassar yang berjumlah 93 orang. Penentuan sampel yang dilakukan adalah *sampling* jenuh. Data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan *SPSS 21 (Statistical Product and Service Solutions)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci : *Insentif, Kinerja Karyawan.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Hal ini ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur'an yaitu:

a. Q.S Al-Jaatsiyah/45:22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ بِالْحَقِّ وَلِنُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٢٢)

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan .¹

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun.²

b. Q.S Al Ahqaaf/46:19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

¹ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2008), h. 500

² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002),h. 52

Terjemahnya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”³

Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkat- peringkat yang berbeda-beda disurga atau neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda.⁴

Dari kedua ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia kan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima

³ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan terjemahnya*, h. 504

⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, h.95

perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Menurut Yuniarsih dan Suwasto mengemukakan bahwa insentif adalah:

“Penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.⁵

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 191

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan milik swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. seperti halnya PT. BNI Syariah Makassar.

PT. BNI Syariah Makassar merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen PT. BNI Syariah menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul:

“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar yang telah dikemukakan, maka rumusan masalahnya adalah apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan kata lain, hipotesis adalah proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya.⁶ Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan proporsi yang belum diuji kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka hipotesis yang diajukan untuk diteliti adalah:

Ho: tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar

Ha: ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

D. Definisi Operasional

1. Variabel Independen.

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel

⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009),h. 13.

dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif (X) adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

Indikator yang digunakan adalah: ⁷

- a. Bonus
- b. Penghargaan
- c. Tunjangan

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁸ Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan pada periode tertentu.

Indikator yang digunakan : ⁹

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketetapan waktu

E. Kajian Pustaka

1. Badriah Djula (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Plaza Amanda

⁷ Sandi Raka, Skripsi (2008) *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD*. <http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/07/pengaruh-pemberian-insentif-terhadap.html>. Diakses pada tanggal 22 September 2016, pukul 21: 15

⁸ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2012), h.39.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.86

Jaya¹⁰. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan probability sampling, dimana teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan untuk menganalisis data digunakan uji regresi dan uji korelasi linear sederhana. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (insentif) terhadap variabel Y (prestasi kerja) pada plaza amanda jaya yakni sebesar 14,44% variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh insentif, sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Sumatjoko (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta”¹¹. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Kontribusi pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67.89%. karyawan Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta mempunyai prestasi kerja yang baik dan memang rata-rata dipengaruhi oleh insentif yang diterimanya.

¹⁰ Badriah Djula, 2009. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Plaza Amanda Jaya. Diakses pada tanggal 20 Juli 2016, pukul 12: 29

¹¹ Koko Sumatjoko, 2007. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta*. Skripsi Universitas Sumatera Utara. Diakses pada tanggal 20 Juli 2016, pukul 22:50

3. Arindiah Citra Dwi Agustina (2010) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan persada swalayan malang).¹² Penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu pemberian insentif, variabel dependen (Y) yaitu kinerja dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan metode proportionate stratified random sampling.
4. Andini Anastasya Nursan (2014) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasioal Kantor Cabang Pembantu Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuanitatif, melalui analisis regresi sederhana. Teknik pengumpul data meliputi observasi, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Pembantu Gorontalo yakni 58,7% dari produktivitas karyawan dijelaskan atau memungkinkan untuk mempengaruhi melalui pemberian insentif pada

¹² Arindiah Citra Dwi Agustina, 2010. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan persada swalayan malang*. Diakses pada tanggal 20 Juli 2016, pukul 00: 09

karyawan. Adapun sisanya sebesar 41,3% dari produktivitas karyawan memungkinkan untuk dijelaskan melalui faktor lain.¹³

F. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar”.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian dapat bermanfaat bagi

- a. Pihak Instansi: Sebagai bahan masukan dan informasi kepada pimpinan perusahaan dalam menentukan pemberian insentif yang efektif.
- b. Pihak Peneliti: Merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang pentingnya insentif dalam sebuah perusahaan. Serta sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan insentif dan kinerja.

¹³Andini Anastasya Nursan, 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Pembantu Gorontalo*. Diakses pada tanggal 20 Juli 2016, pukul 00: 38

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.²² Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.²³

Menurut Mangkuprawira dalam kutipan Abd. Rasyid Masri manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai yaitu tujuan untuk organisasi

²²Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press, 2015), h.27

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 5

dan untuk pekerja.²⁴ Dua kepentingan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan dan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedang lain tidak, pendekatan sumber daya manusia ini gagal.

Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena manusia memiliki sumber daya yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Sering dilihat jumlahnya banyak tetapi tidak menghasilkan sesuatu yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang berbeda-beda yang merupakan proses dari interaksi dan substansi dan psikis berupa kemampuan menghayal, berpikir dan mencipta dan menghasilkan gagasan, kreatifitas, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, keahlian dan keterampilan. Nilai dari kemampuan ini sangat tinggi bila dikonkritkan menjadi kegiatan dalam dunia usaha dan lain-lain.

2. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk

²⁴Abd.Rasyid Masri, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Analisis Hasil Penelitian Sosial*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h.2

sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tetapi tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.²⁵

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- c. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- d. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- e. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

²⁵ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h.14

Menurut Schuler et, al. setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:²⁶

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Sementara itu, menurut Burhanuddin Yusuf tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial.²⁷ Para manajer bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. MSDM yang efektif mengharuskan manager menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal yang esensial dari MSDM adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap SDM yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sehingga tujuan akhir yang biasanya ingin dicapai oleh MSDM pada dasarnya ialah:

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 8

²⁷ Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, h.

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan kerja karyawan

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.²⁸ Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

²⁸Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, h. 253

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.²⁹ Menurut Wibowo insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.³⁰ Sedangkan insentif menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

²⁹Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty, 1995.), h. 15

³⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 117

2. Tujuan Pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

- a. Bagi perusahaan:
 - 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
- b. Bagi pegawai:
 - 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 - 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.³¹ Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka

³¹Veitzal rivai dan Ella jauvani sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009),h. 39

pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:³²

a. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d. Insentif tim

³² Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, h. 562

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.³³

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat

³³ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, h.561

digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan di lain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

3. Bentuk Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
- b. Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya terkira.
- c. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.³⁴

³⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 201

Dan adapun pendapat lain mengatakan, secara garis besar insentif terbagi menjadi dua golongan. Insentif ini meliputi:

- a. *Financial incentive*, yaitu insentif dalam bentuk uang yang biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji. Insentif ini diberikan karena karyawan dapat melampaui batas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.
- b. *Non financial incentive*, yaitu insentif yang diberikan bukan dalam bentuk uang atau yang tidak dapat dinilai dengan uang. Biasanya insentif ini akan diberikan dalam bentuk suatu penghargaan, dimana penghargaan ini akan memberikan kepuasan kepada yang mendapatkan (karyawan)³⁵

Werther dan Davis dalam kutipan Wibowo menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:³⁶

- a. *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.

³⁵Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2752/Bab%202>. Diakses pada tanggal 23/06/2016, pukul 16:54

³⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 301

- e. *Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
- f. *Non monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- g. *International incentive*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan luar negeri.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

4. Perhitungan/ Pertimbangan dalam Pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:³⁷

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga

³⁷Sandi Raka, Skripsi (2008) *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD*. <http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/07/pengaruh-pemberian-insentif-terhadap.html>. Diakses pada tanggal 22 September 2016, pukul 21: 15

sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

1) Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- a) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
- b) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- d) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

2) Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- a) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- b) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.

c) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai.³⁸ Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun

³⁸Hoetomo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), h. 273

etika.³⁹ Sedangkan kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.⁴⁰

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁴¹

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

2. Penilaian kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah “performance rating” atau performance appraisal. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang

³⁹SuyAdi Prawisentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Yogyakarta: BPF, 1999), H. 2

⁴⁰ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002)h. 78

⁴¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 309

tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

3. Tujuan penilaian kinerja

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

4. Unsur-Unsur yang Dinilai

Menurut B. Siswanto Satrohadiwiyo pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.⁴²

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan disini yang dimaksud adalah pengabdian. Pengabdian yang dimaksud disini adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

b. Prestasi kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada

⁴²B. Siswanto Satrohadiwiyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 35

umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenag, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dan menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

h. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

5. Manfaat penilaian kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e. Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasinya.

- f. Mengidentifikasi kelemahan- kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- g. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- b. Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.⁴³

Menurut Mathis dan Jackson faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu⁴⁴

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang terima
- d. Keberadaan pekerja yang mereka lakukan, dan

⁴³Prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), h. 67-68

⁴⁴ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM* (Jakarta: Salemba, 2002), h. 82

e. Hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward).

7. Pengukuran kinerja karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk

- a. Kuantitas kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas kerja. Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

- c. Ketetapan waktu. Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.⁴⁵

Selain itu, Mangkunegara menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

⁴⁵ Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM, h. 21

- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

8. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjuk jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:⁴⁶

- a. Tujuan: Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana

⁴⁶Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 85

kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

- b. Standar: Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- c. Umpan balik: Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- d. Alat atau Sarana: Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- e. Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

- f. **Motif:** Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- g. **Peluang:** Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat.

D. Insentif Dalam Pandangan Islam

Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفُّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya:

“Dari Abdullah bin umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”⁴⁷.

Dari hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai.

⁴⁷ Isnaini Harahap, dkk, *hadis-hadis ekonomi* (Jakarta: prenamedia Group, 2015), h. 84

Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya.

Selain itu juga dijelaskan dalam Al- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠)

Terjemahnya

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”.⁴⁸

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna.⁴⁹

E. Kerangka Pikir

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hal ini

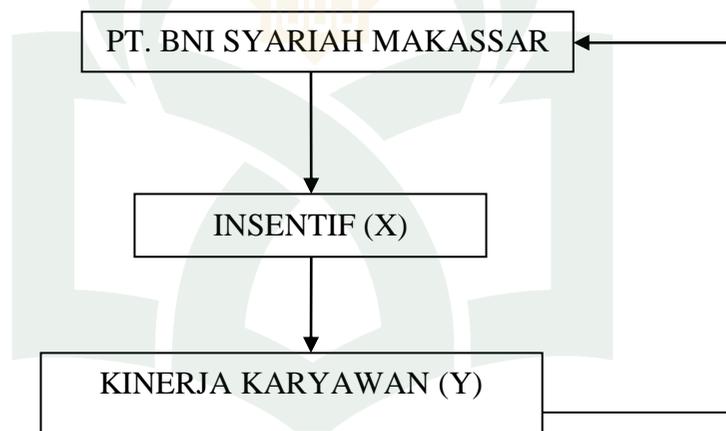
⁴⁸Departemen Agama RI, *Al- Quran dan terjemahnya*, h. 527

⁴⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an*, h. 433

berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan karena akan berdampak besar pada kinerja karyawan tersebut. Apabila kinerja karyawan baik, maka prestasi karyawan pun akan meningkat dan apabila prestasi karyawan meningkat secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam skema hubungan antar variabel sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka pikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁴

Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT. BNI Syariah Pettarani, jl. A.P. Pettarani, Komplek Ruko Sardony No 1-2 Panakkukang Makassar 90213.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan sarana untuk pengembangan dan tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan atau sebaliknya.⁷⁵ Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.⁷⁶

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif (asosiatif kausal). Penelitian asosiatif kausal merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h.8

⁷⁵ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relation Dan Komunika* (Jakarta: Rajawali Press, 2003), h. 5.

⁷⁶ Supranto, *Metode Riset: Aplikasinya Dalam Pemasaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997),h.1

mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih.⁷⁷ Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.⁷⁸ populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BNI Syariah Makassar.

Sampel dapat di definisikan sebagai himpunan sebagian dari unsur-unsur populasi yang memiliki ciri-ciri sama. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dari definisi yang dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwa bila populasi dalam sebuah penelitian besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu dan pikiran maka peneliti menggunakan sampel sebagai obyek yang dipelajari atau sebagai sumber data. Pengambilan sampel secara random. Berdasarkan data dari

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 1999), h.11

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 215

sampel tersebut selanjutnya digeneralisasikan ke populasi, dimana sampel tersebut diambil.

Dalam hal penentuan besarnya sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.⁷⁹ Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metoda pengumpulan data original.⁸⁰

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen (tabel, catatan, dan lain-lain), foto-foto dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.⁸¹

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 1999), h.62

⁸⁰ Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.*, 148

⁸¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), h.21-22.

dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Menurut Arikunto, angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.⁸²

Di dalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesionar/angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁸³

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

⁸² Arikunto, Suharsimi, *Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), h. 151

⁸³ Sugiyono, *metode penelitian Bisnis*, h.87

3.1 Tabel Penilaian dan Skoring Pengukuran Persepsi

Nomor	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

2. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, disebut observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah kumpulan fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk teks dan artefak. Hampir setiap penelitian menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder. Untuk pencarian data sekunder ini lebih cocok menggunakan teknik dokumentasi.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrument variabel insentif dan variabel kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Insentif dan Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif (X)	Sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan ⁸⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Penghargaan 3. Tunjangan 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 	Skala Likert

⁸⁴ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

	sesuai tanggungjawab yang diberikan. ⁸⁵		
--	--	--	--

G. Validasi dan Reliabilitasi Instrumen

1. Uji Validasi

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.⁸⁶

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.⁸⁷ Dalam hal ini Masrun menyatakan teknik korelasi untuk menentukan validitas ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Validitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (*corrected item total correlation*) > 0.3 , sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi < 0.3 maka dikatakan tidak valid.

⁸⁵ Robert L. Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan, dan SDM)*

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 267

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, h. 106

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Jadi instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 21. Reliabilitas suatu konstruk atau variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha $>0,60$. Namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data dan peneliti.

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 21. Adapun teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja

karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap kinerja karyawan jika terjadi perubahan insentif. Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X = insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat.⁸⁸ Sedangkan jika nilai $t_{hitung} < nilai t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

⁸⁸Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h.177-182

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan tingkat signifikan 5% atau = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= n- k

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0, 799	Kuat
0,80- 0, 1000	Sangat Kuat

Sumber: sugiyono, metode penelitian, 2008

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Bank Negara Indonesia Syariah

PT. BNI Syariah Makassar Kantor Cabang Makassar adalah salah satu perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang perbankan. Diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasi Unit Usaha Syariah. Setelah itu BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang syariah adalah sebagai berikut:

1. Berdirinya Unit Usaha Syariah BNI

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilar yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Pada tahun 1999 dibentuk Tim Proyek Cabang Syariah dengan tujuan untuk mempersiapkan pengelolaan bisnis perbankan Syariah BNI yang beroperasi pada tanggal 29 April 2000 sebagai Unit Usaha Syariah (UUS) BNI. Pada awal berdirinya, UUS BNI terdiri atas 5 kantor cabang yakni di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.

Pada tahun 2002, UUS BNI mulai menghasilkan laba dan pada tahun 2003 dilakukan penyusunan *corporate plan* yang didalamnya termasuk rencana Independensi BNI Syariah diperkuat dengan kebijakan otonomi khusus yang diberikan oleh BNI kepada UUS BNI.

Pada tahun 2009, BNI membentuk Tim Implementasi Pembentukan Bank Umum Syariah. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang hingga pada pertengahan tahun 2010 telah memiliki 27 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu. Disamping itu, UUS BNI senantiasa mendapatkan dukungan teknologi informasi dan penggunaan jaringan saluran distribusi yang meliputi kantor cabang BNI, jaringan ATM BNI, ATM Link serta ATM Bersama, 24 jam layanan BNI call, dan juga *Internet banking*.

2. Pemisahan (Spin Off) Unit Usaha Syariah BNI

Proses *Spin off* dilakukan dengan beberapa tahapan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku termasuk ketentuan Bank Indonesia. Bank Indonesia memberikan persetujuan prinsip untuk pendirian BNI Syariah, dengan surat nomor 12/2/DPG/DPbS tanggal 8 Februari 2010 perihal Izin Prinsip Pendirian PT. Bank BNI Syariah.

Pada tanggal 22 Maret 2010 telah ditandatangani Akta Nomor 159, Akta Pemisahan Unit Usaha Syariah PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk ke dalam PT Bank BNI Syariah dan Akta Nomor 160, Akta Pendirian PT Bank BNI Syariah yang keduanya dibuat dihadapan Aulia Taufani, sebagai pengganti dari Sutjipto, Notaris di Jakarta. Selanjutnya Akta Pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia Nomor AHU-15574.AH.01.01, tanggal 25 Maret 2010.

Izin usaha diterbitkan oleh Bank Indonesia pada tanggal 21 Mei 2010, melalui Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tentang

Pemberian Izin Usaha PT Bank BNI Syariah. Selanjutnya BNI Syariah efektif beroperasi pada tanggal 19 Juni 2010 hingga September 2013 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 64 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 16 *Payment Point*.

Terdapat 2 (dua) hal pendorong bagi BNI untuk melakukan *spin off* UUS BNI pada tahun 2010 tersebut, yakni sebagai berikut:

a. Aspek Eksternal

Pertimbangan utama dari eksternal adalah regulasi, pertumbuhan bisnis, dan kesadaran konsumen yang kian meningkat. Regulasi untuk industri Perbankan Syariah kian kondusif dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tanggal 7 Mei 2008 mengenai Surat Berharga Syariah Negara, Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/10/2009 tentang Unit Usaha Syariah, Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/3/2009 tentang Bank Umum Syariah dan penyempurnaan ketentuan pajak termasuk pengenaan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) terhadap produk yang berdasarkan prinsip jual beli. Hal tersebut merupakan langkah strategis bagi perkembangan industri perbankan syariah di masa depan.

Disisi pertumbuhan industri, dalam 5 (lima) tahun terakhir perbankan syariah menunjukkan angka pertumbuhan yang sangat signifikan di mana total pembiayaan, dana dan asset pertumbuhan sebesar 34% per tahun (CAGR 2004-2009). Hal ini jauh melampaui pertumbuhan angka perbankan konvensional sebesar 19% dan 25% masing-masing untuk dana dan kredit pada periode yang sama. Namun demikian jika

dibandingkan dengan potensi pasar yang ada, maka peluang pengembangan syariah masih sangat terbuka luas.

Aspek eksternal berikutnya adalah dari sisi kesadaran konsumen yang kian meningkat. Dari hasil survey yang dilakukan di tahun 2000-2001 di beberapa provinsi di Jawa dan Sumatera bahwa nasabah masih meragukan kemurnian prinsip syariah terhadap bank syariah yang dioperasikan secara *Dual Banking System* (UUS). Untuk menghindari keragu-raguan dan persepsi masyarakat tersebut, maka ke depannya pengelolaan usaha syariah oleh UUS seyogyanya dikonversi menjadi Bank Umum Syariah.

b. Aspek Internal

Dari aspek internal UUS BNI, sebagaimana telah ditetapkan dalam Corporate Plan tahun 2003 bahwa status UUS bersifat sementara, maka secara bertahap telah dilakukan persiapan untuk proses pemisahan. Oleh karenanya dalam pengembangan bisnisnya UUS BNI telah memiliki infrastruktur dalam bentuk sistem, prosedur dan mekanisme pengambilan keputusan yang independen.

Disisi lain UUS BNI juga telah memiliki sumber daya dalam bentuk jaringan, dukungan teknologi informasi, serta sumber daya manusia yang memadai dan kompeten sehingga mampu menjadi sebuah entitas bisnis yang independen. Selain itu terdapat alasan yang lebih spesifik untuk dilakukannya spin off, yakni:

- 1) Memanfaatkan keunggulan sebagai salah satu yang pertama dalam industri perbankan syariah

- 2) Menciptakan profil di pasar untuk menjangkau investor potensial baik domestik maupun global.
- 3) Mengelola usaha yang lebih bersifat independen dan strategis.
- 4) Semakin mudah berkompetensi, kian ulet, dan fleksibel dalam mengambil keputusan-keputusan bisnis ke depannya.
- 5) Pemisahan (*spin off*) akan mendorong akan berjalannya praktik-praktik terbaik (market best practice) dan tata kelola perusahaan yang baik dalam pengelolaan bisnis BNI Syariah sehingga pada gilirannya akan menciptakan efisiensi dan produktifitas bisnis yang lebih baik.

Dari aspek strategis dengan dilakukannya spin off diharapkan akan member sejumlah manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan, antara lain sebagai berikut:

- a) Akselerasi pengembangan usaha syariah yang lebih mudah.
- b) Meningkatkan kualitas kepercayaan dan citra
- c) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- d) Meningkatkan struktur permodalan
- e) Mendukung rencana percepatan pertumbuhan perbankan syariah

3. Visi dan Misi PT. BNI Syariah

a. Visi BNI Syariah

Visi BNI Syariah adalah “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”

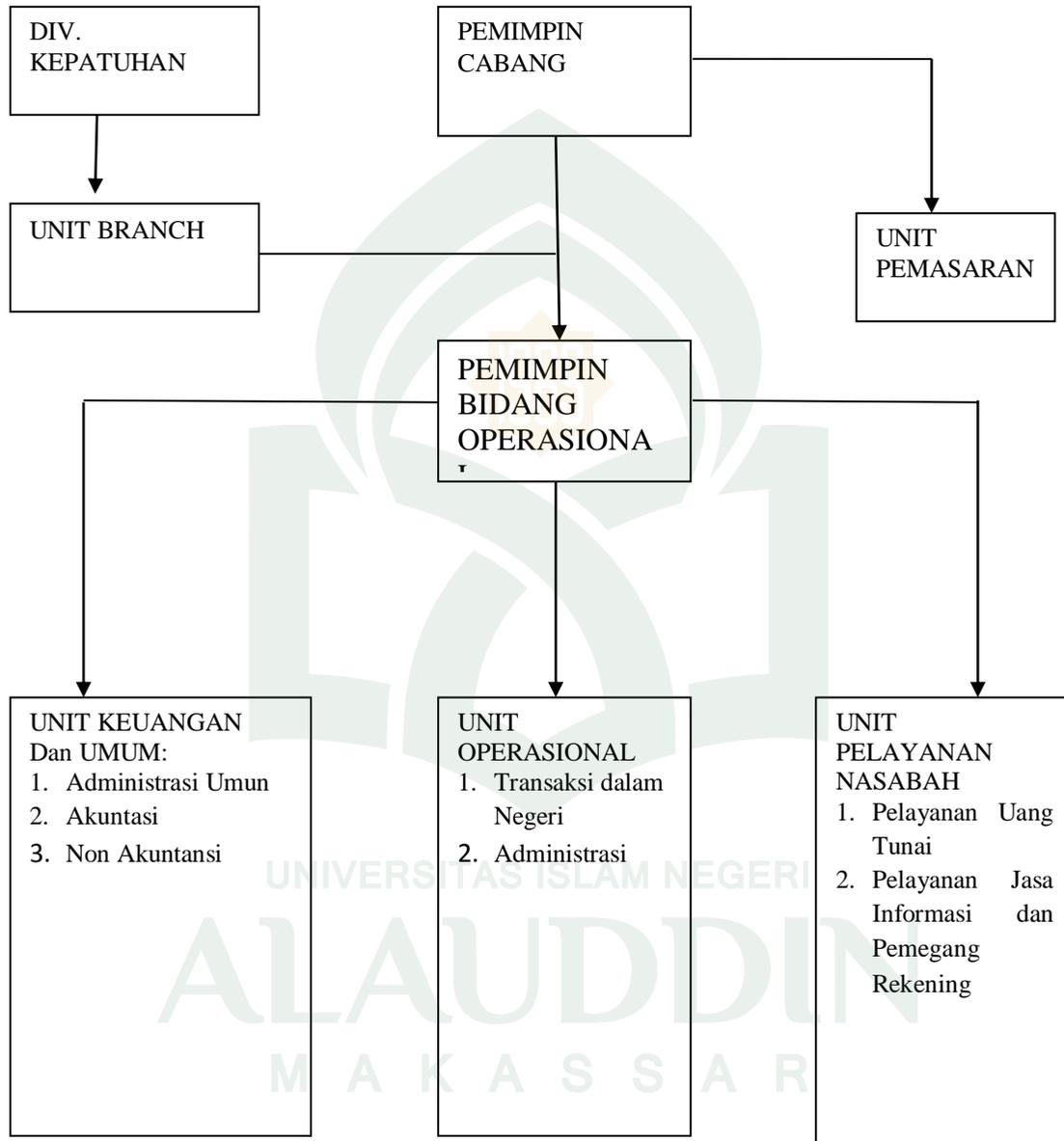
b. Misi BNI Syariah

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.



4. Struktur Organisasi PT. BNI Syariah

Gambar 4.1



Sumber data: *PT. BNI Syariah Cabang Makassar, 2016*

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan ikhtisar dari masing-masing jabatan tersebut, antara lain:

1. Pimpinan cabang

- a. Mempimpin dan bertanggungjawab penuh atas seluruh aktivitas cabang dalam usaha memberikan pelayanan unggul kepada nasabah, mengendalikan dan meningkatkan kualitas bisnis di daerah kerjanya dan menyelenggarakan administrasi perusahaan.
- b. Bertanggungjawab sepenuhnya atas pelaksanaan fungsi manajemen secara utuh dan konsisten.
- c. Menetapkan rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha dan tujuan yang akan dicapai.

2. Pemimpin Bidang Operasional

- a. Menyelia kegiatan pelayanan administrasi di front office dan back office dengan mengupayakan pelayanan yang optimal.
- b. Menyelia dan berpartisipasi aktif terhadap unit-unit yang dibawahinya dalam memantau dan memastikan bahwa perbaikan/ penyempurnaan atas temuan hasil pemeriksaan oleh audit intern/ ekstern telah dilakukan sesuai dengan rencana/sarana perbaikan/penyempurnaan yang diberikan oleh auditor
- c. Memberikan advis/ konsultasi dan membahas masalah yang berkaitan dengan administrasi pembiayaan, pembiayaan bermasalah, keuangan , logistic, umum, dan kepegawaian serta administrasi dalam negeri dan kliring.

3. Unit Pelayanan Nasabah

- a. Melayani semua jenis transaksi kas/tunai, pemindahan dan kliring.
- b. Menyediakan informasi dan melayani transaksi produk/ jasa
- c. Melayani kegiatan eksternal (payment point, kas mobil, kantor kas dan capem)
- d. Mengelolah rekening/ transaksi giro, tabungan, deposito dan kiriman uang.
- e. Mengelolah kegiatan bank operasional/persepsi untuk KPKN
- f. Membuat laporan ke bank operasional dan KPKN.

4. Unit Administrasi Keuangan dan Umum

- a. Memeriksa kebenaran/ akurasi transaksi keuangan
- b. Mengelolah data informasi tentang kondisi keuangan cabang dan rekening nasaba.
- c. Mengelolah laporan cabang: output harian, MIS dan laporan BI/ pihak ketiga lainnya.
- d. Mengelolah administrasi kepegawaian, kebutuhan logistik dan administrasi umum.

5. Unit Operasional

- a) Mengelolah administrasi pembiayaan, portpel pmbiayaan dan pmantauan pemberian pembiayaan.
- b) Mengelolah transaksi dan administrasi kliring
- c) Membuat laporan pembiayaan ke BI dan manajemen Bank Negara Indonesia

6. Unit Pemasaran Bisnis

- a) Melakukan pemasaran dana dan pembiayaan.

- b) Menggali calon nasabah dan membina hubungan yang baik dalam rangka peningkatan bisnis dan mengupayakan pencapaian target yang telah ditetapkan.

7. Unit Branch

Merupakan unit yang berdiri sendiri/ independen dan tidak dibawah lagi oleh pimpinan cabang melainkan langsung dibawah Divisi Kepatuhan. Unit tersebut sebelumnya disebut control Intern. Tugas- tugas pokoknya antara lain:

- a) Melakukan pengawasan terhadap kepatuhan kerja setiap unit, sudah sejalan atau sesuai dengan BPP (buku pedoman perusahaan) yang ada.
- b) Menindak lanjuti temuan SPI/ audit, baik internal maupun eksternal.
- c) Melakukan pemeriksaan secara rutin

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI Syariah Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI Syariah Makassar. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 93 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama

bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	59	63,40
2	Perempuan	34	36,60
	Jumlah	93	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah seluruh responden sebanyak 93 orang, dimana responden laki-laki tingkat frekuensinya 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yang bekerja di PT. BNI Syariah Makassar. Dan dapat juga dibuktikan bahwa institusi/lembaga lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Resonden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-29 Tahun	67	72.0
30- 39 Tahun	22	23.7
40- 49 Tahun	4	4.3
Jumlah	93	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah 20-29 tahun yaitu sebanyak 67 orang atau 7.2%, diikuti dengan usia responden 30-39 sebanyak 22 Orang atau 23.7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT.BNI Syariah sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	6	6.5
S1	83	89.2
S2	4	4.3

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 83 orang atau 89.2%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar adalah S1.

d. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1-5	82	88.2
6-10	8	8.6
11-15	3	3.1
Jumlah	93	100.0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 93 responden, dimana jumlah responden yang terbanyak yaitu masa kerja 1- 5 tahun berjumlah 82 orang dengan persentase 88.2%. Diikuti dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 8.6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BNI Syariah memiliki masa kerja yang cukup lama.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 93 responden, dalam penelitian ini menggunakan deskripsi variable untuk mengungkap kondisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variable tersebut sebagai berikut:

1. Variable Insentif (X)

Merupakan sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan merangkum teori Sarwoto. Berdasarkan teori tersebut insentif dapat dikelompokkan menjadi 3 indikator yaitu bonus, penghargaan dan tunjangan. Adapun tanggapan responden mengenai insentif dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Bonus

No	Pernyataan	Tingkatan Jawaban Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan.	37 39.8 %	54 58.1 %	2 2.2%	0 0%	0 0%	93 100 %
2.	Bonus yang diterima dari perusahaan memuaskan	40 43,0 %	43 46.2 %	10 10,8%	0 0%	0 0%	93 100 %
3.	Pemberian bonus yang diberikan perusahaan cukup adil.	32 34.4 %	59 63.4 %	2 2.2%	0 0%	0 0%	93 100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat diuraikan beberapa tanggapan responden terhadap indikator bonus, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai pernyataan pertama perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan yakni sebesar 54 orang atau sebesar 58.1% ini merupakan bahwa karyawan PT.BNI Syariah Makassar diberikan bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Pernyataan yang kedua bonus yang diterima dari perusahaan memuaskan yakni 43 orang atau sebesar 46.2% jawaban setuju, dan 10 orang atau sebesar 10.8% yang menjawab kurang setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BNI Syariah Makassar sebagian besar puas dengan bonus yang diterima dari perusahaan. Begitu pula pernyataan yang ketiga yakni pemberian bonus yang diberikan perusahaan cukup adil, dimana responden yang terbanyak 59 orang atau 63.4% yang setuju.

Dapat dibuktikan bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar merasa cukup adil dalam pemberian bonus.

Selanjutnya tanggapan responden berkaitan dengan penghargaan dapat dijelaskan sebagaimana tergambar dalam tabel 4.6 dimana tanggapan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap indikator penghargaan. Hal ini menunjukkan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan cukup memuaskan. Dimana pernyataan pertama menunjukkan bahwa hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan. Para karyawan merasa puas dalam penghargaan yang didapatkan. Hasil ini ditunjukkan oleh 57 orang atau sebesar 61.3% yang sangat setuju dan 36 orang atau sebesar 38.7% yang setuju.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Penghargaan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	57 61.3 %	36 38.7 %	0 0%	0 0%	0 0%	93 100 %
2.	Penghargaan yang diberikan mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.	45 48.4 %	46 49.5 %	2 2.2 %	0 0%	0 0%	93 100 %
3.	Pimpinan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan.	30 32.3 %	63 67.7 %	0 0%	0 0%	0 0%	93 100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pertanyaan kedua dimana penghargaan yang diberikan mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan yakni sebesar

46 orang atau 49.5% yang setuju dan 2 orang atau 2.2% yang kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar merasa terdorong untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan. Pernyataan ketiga yakni pimpinan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan sebanyak 30 orang atau 32.3% yang sangat setuju dan 63 orang atau 67.7% yang setuju. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar merasa puas dengan pimpinan yang selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan.

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap tunjangan yang diterima memotivasi semangat karyawan untuk bekerja lebih baik. Pada pernyataan pertama yaitu pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan, sebanyak 50 orang atau 53.8% yang setuju, dan 2 orang atau sebesar 2.2% yang kurang setuju, ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar dapat lebih loyal terhadap perusahaan.

Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap Tunjangan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.	41 44.1 %	50 53. 8%	2 2.2 %	0 0%	0 0%	93 100 %
2.	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.	53 57.0 %	37 39. 8%	3 3.2 %	0 0%	0 0%	93 100 %
3.	Tunjangan yang diterima memotivasi semangat untuk bekerja lebih baik.	57 61.3 %	36 38. 7%	0 0%	0 0%	0 0%	93 100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan item kedua menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan jika diberikan tunjangan. Hasil ini dapat ditunjukkan 53 orang atau sebesar 57.0% yang sangat setuju, dan hanya 3 orang atau 3.2% yang kurang setuju. Hal ini didasarkan bahwa tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan bekerja dengan baik. Pernyataan ketiga yakni tunjangan yang diterima memotivasi semangat untuk bekerja lebih baik sebanyak 57 orang atau 61.3% yang sangat setuju dan 36 orang atau 38.7% yang setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar memiliki motivasi dan semangat untuk bekerja.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Adapun kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur melalui 3 (tiga) indikator utama yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan

waktu. Adapun tanggapan responden terhadap ketiga hal tersebut dapat dijelaskan pada tabel 4.8, tabel 4.9 dan tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan	23	68	2	0	0	93
		24.	73.	2.2	0%	0%	100
		7%	1%	%			%
2.	Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.	34	56	3	0	0	93
		36.	60.	3.2	0%	0%	100
		6%	2%	%			%
3.	Mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja.	33	58	2	0	0	93
		35.	62.	2.2	0%	0%	100
		5%	4%	%			%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kuantitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan PT. BNI Syariah Makassar.

Berdasarkan item pertama yakni mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 68 orang atau 73.1% yang setuju dan 2 orang yang kurang setuju. Ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah mencapai kuantitas pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Pernyataan kedua mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode sebanyak 56 atau 60.2% orang yang setuju, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode. Berdasarkan item ketiga mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja. Hasil

ditunjukkan 58 orang atau 62.4% yang setuju dan 33 orang atau 35.5% yang sangat setuju. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar sudah dapat bekerja secara efisien dibanding karyawan lain.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden terhadap Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Jawaban Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	55 59.1 %	38 40. 9%	0 0%	0 0%	0 0%	93 100 %
2.	Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul.	39 41.9 %	49 52. 7%	5 5.4 %	0 0%	0 0%	93 100 %
3.	Mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan.	29 31.2	64 68. 8%	0 0%	0 0%	0 0%	93 100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan PT. BNI Syariah Makassar.

Berdasarkan pada pernyataan pertama menunjukkan sebagian besar responden menyatakan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan 55 orang atau 59.1 yang sangat setuju. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil kerja yang diperoleh cukup terpenuhi oleh kinerja karyawan. Pernyataan kedua yakni berinisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang kadang muncul sebanyak 49 orang atau 52.7% yang setuju dan 5 orang atau 5.4% yang kurang setuju, ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang kadang muncul di perusahaan. Dan pernyataan ketiga yakni menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan sebanyak 64 orang atau 68,8% yang setuju, ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar sudah mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan.

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap ketetapan waktu kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan PT. BNI Syariah Makassar. Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dibuktikan oleh 40 orang atau 43.0% yang sangat setuju dan 53 orang atau 57.0% yang setuju. Hal ini didasarkan pada penggunaan waktu kerja mereka setiap harinya sudah dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.10 Tanggapan Ketetapan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Jawaban Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	40 43.0 %	53 57. 0%	0 0%	0 0%	0 0%	93 100%
2.	Selalu hadir tepat waktu	45 48.4 %	48 51. 6%	0 0%	0 0%	0 0%	93 100%
3.	Selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik	43 46.2 %	50 53. 8%	0 0%	0 0%	0 0%	93 100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pernyataan kedua yakni selalu hadir tepat waktu sebanyak 48 orang atau 51.6% yang setuju dan 0 atau 0% yang tidak setuju. Ini merupakan bahwa karyawan PT. BNI Syariah Makassar sebagian besar disiplin waktu. Pada pernyataan ketiga yakni berusaha memanfaatkan waktu dengan baik sebanyak 50 orang atau 53.8% yang setuju. Bisa dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar sudah bisa memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item- Total Correlation* kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} (5%). Dikatakan valid jika nilai *correlation item- Total Correlation* $> r_{\text{tabel}} = 0.204$.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Variabel X			
Insentif	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0.410	0.204	Valid
Indikator 2	0.373	0.204	Valid
Indikator 3	0.388	0.204	Valid
Indikator 4	0.381	0.204	Valid
Indikator 5	0.522	0.204	Valid
Indikator 6	0.223	0.204	Valid
Indikator 7	0.390	0.204	Valid
Indikator 8	0.436	0.204	Valid
Indikator 9	0.507	0.204	Valid
Variabel Y			
Kinerja Karyawan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Indikator 1	0.327	0.204	Valid
Indikator 2	0.443	0.204	Valid
Indikator 3	0.298	0.204	Valid
Indikator 4	0.459	0.204	Valid
Indikator 5	0.587	0.204	Valid
Indikator 6	0.368	0.204	Valid
Indikator 7	0.351	0.204	Valid
Indikator 8	0.433	0.204	Valid
Indikator 9	0.435	0.204	Valid

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 21, 2016.

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.204), artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrument tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel.

Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach (α). Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrument yang dinilai. Suatu instrume dikatakan reliable apabila nilai *Cranbach Alpha* lebih besar dari 0.60⁵⁷. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.822	18

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 21, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat dari Cronbach Alpha untuk semua item sebesar 0.822 nilai lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

2. Uji Statistik

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, h. 183

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.804	4.000		7.702	.000
	INSENTIF	.218	.100	.224	2.190	.031

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30.804 + 0.218 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = 30.804$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika insentif adalah 0,

maka kinerja karyawan nilainya sebesar 30.804

$b = 0.218$ merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif

sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.218

b. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
	INSENTIF	KINERJA	
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.224*
	Sig. (1-tailed)		.016
	N	93	93
KINERJA	Pearson Correlation	.224*	1
	Sig. (1-tailed)	.016	
	N	93	93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 21, 2016

Pada Output diatas terlihat korelasi antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan angka 0,224 dan nilai sig (1-tailed) sebesar 0,016. Angka tersebut menunjukkan angka dibawah atau lebih kecil dari 0,05, maka nilai korelasi tersebut berhubungan positif (+) dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa hubungannya searah yang artinya jika insentif diberikan kepada karyawan secara efektif maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitupun sebaliknya.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien diterminasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.224 ^a	.050	.040	2.89907

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 21, 2016

Dari hasil pengolahan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa sumbangan atau kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja sebesar 5% sedangkan sisanya sebesar 95% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Alasan mengapa R berpengaruh sangat rendah ini dikarenakan bahwa insentif hanya diberikan pada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan, selain itu, pemberian gaji secara teratur setiap bulan kepada karyawan berpengaruh pada rendahnya R. Kemudian pada R² (Square) sangat rendah karena di dalam perusahaan ini hanya memberikan insentif pada akhir tahun saja, selain itu banyak faktor lain yang mempengaruhi terutama adalah pemberian gaji pokok karyawan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, loyalitas karyawan dan lain sebagainya.

d. Uji parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, pada $\alpha = 5\%$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, pada $\alpha = 5\%$

Hasil analisis statistik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Uji parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.804	4.000		7.702	.000
	INSENTIF	.218	.100	.224	2.190	.031

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel 4.16 diatas didapat t_{hitung} sebesar 2.190, dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Maka t_{tabel} nya adalah 1.986. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.031 yang artinya $0.031 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0.224 atau 22.4%.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan koesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 21. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk

mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah sebesar 0.218 sedangkan konstanta sebesar 30.804 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 30.804 + 0.218 X$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh penulis disebutkan bahwa:

Hipotesis:

Ho : tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Ha : ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Maka didapat nilai signifikan sebesar 0.031, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0.05 atau 5% berarti $0,031 < 0,050$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koko Sujatmoko dengan judul penelitiannya “Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta” yang menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁸ Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan karyawan

⁵⁸Koko Sumatjoko, 2007. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta*. Skripsi Universitas Sumatera Utara

bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Adapun ayat yang mendukung teori ini yaitu surah Al- Baqarah ayat 281 tentang imbalan yang diterima sesuai dengan kerjanya/usahanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Hani Handoko yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut.⁵⁹ Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka yang diajukan.

Program- program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

⁵⁹Hani, Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, h. 15

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil analisis menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan untuk PT. BNI Syariah Makassar. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
2. Bagi Bank BNI Syariah Makassar hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar seperti pemberian gaji, kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arindiah Citra Dwi Agustina, 2010. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan persada swalayan malang.*
- Badriah Djula, 2009. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Plaza Amanda Jaya.
- Departemen Agama RI, *Al- Quran dan terjemahnya.* Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2008.
- Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Harahap, Isnaini dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi.* Jakarta: prenamedia Group, 2015.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumbe Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Hoetomo, *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Koko Sumatjoko, 2007. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta.* Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Masri, Abd. Rasyid. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Analisis Hasil Penelitian Sosial.* Makassar: Alauddin University Press.
- Mathis, L. Robert. dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM.* Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Prawisentono, Suyadi *Manajemen Sumbar Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia.* Yogyakarta: BPFE, 1999.

- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Rivai, Veitzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian: Public Relation Dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2003.
- Sandi Raka, Skripsi 2008. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD*.
<http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/07/pengaruh-pemberian-insentif-terhadap.html>.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Satrohadiwiyo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 1999.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 1999.
- Suharsimi, Arikunto, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2013.
- Supranto, *Metode Riset: Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2752/Bab%202>.

Yusuf, Burhauddin *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press, 2015.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Maziah, lahir pada tanggal 01 Agustus 1993 di Kota Sinjai, merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Ahmad Munir dan Hawaisah.

Tahun 2000 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 220 Salohe dan lulus pada tahun 2006. Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan di MTs Attahiriyah Mangopi dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun yang sama melanjutkan ke sekolah Menengah Atas Negeri 1 Keruak (Lombok Timur) dan lulus pada tahun 2012.

Masuk di Perguruan Tinggi pada tahun 2012 di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam melalui jalur UMM (Ujian Masuk Mandiri). Pada bulan Juni sampai pertengahan bulan Juli tahun 2015 penulis menjalani kegiatan magang di Bank Syariah Bukopin di Jl. Sam Ratulangi No. 98 AB, Makassar, Sulawesi Selatan 90133.

Pada tahun 2016 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Desa Tindang, Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan selama 2 bulan.