BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman globalisasi, dunia usaha telah berkembang dengan pesat yang ditandai dengan adanya muncul perusahaan-perusahaan baru sehingga mengakibatkan atmofer persaingan antara perusahaan akan menjadi semakin ketat. Diantaranya syarat suatu perusahaan dapat bertahan dan memenangkan persaingan adalah dengan cara melaksanakan proses produksi secara lebih efektif dan efisien dibanding dengan persaingannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu sasaran yang penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik dan akurat.

Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan para karyawan dengan baik supaya termotivasi untuk bekerja secara semaksimal mungkin. Melihat pentingnya sumber daya manusia terhadap perusahaan maka sebaiknya perusahaan memberikan perhatian yang lebih dengan cara melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan yang akan di ambil.

Hal ini bertujuan supaya karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki kepada perusahaan demi kelancaran proses produksi dan jalannya perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, sasaran serta kemampuannya

menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara tepat dan baik.

Karyawan merupakan asset yang terpenting dan juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih perusahaan dapat beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dinilai sebagai salah satu aset perusahaan atau organisai yang penting dan juga perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan yang besar untuk memenangkan persaingan, Sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang kuat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak hanya saja melakukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknilogi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis factor internal.

Salah satu cara mengoptimalkan motivasi kerja karyawan adalah dengan cara pemberian balas jasa (gaji, insentif kerja , benefit, program kesejahteraan) insentif sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul rasa semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat lebih baik. Pemberian insentif dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karna diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya penambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan, dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.[1]

[1] Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*

Pemberian insentif begitu erat kaitannya dengan motivasi terhadap kerja karyawan. Motivasi terhadap kerja yang dimaksud adalah suatu pendukung atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berprilaku atau bertindak dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Insentif dilakukan secara adil dan wajar dari pimpinan diharapkan untuk menjadi pendorong terhadap para karyawan supaya meningkatkan prestasi kerjanya, ketika prestasi kerja karyawan baik maka akan dapat bisa dipastikan perusahaan tersebut mengalami peningkatan dari sebelumnya dan sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka prestasi karyawan akan menurun dan hal ini akan berakibat tidak baik.

PT. BNI Syariah KC Bukittinggi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen PT. BNI Syariah KC Bukittinggi menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan, bagian operasional maupun non operasional, hal ini dilakukan guna untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Prestasi dalam suatu pekerjaan yang baik ini akan membawa dampak yang positif bagi perkembangan terhadap karyawan maupun juga untuk perusahaan.

Suatu perusahaan juga dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung terhadap karyawan yang memiliki kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat baik untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Tentu saja hal itu disesuaikan dengan kemampuan perusahaan tersebut. Disamping itu pula dalam pemberian insentif ini harus juga memperhatikan dan menyesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam pemberian balas jasa harus berdasarkan atas hasil atau prestasi kerja yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam perusahaan tersebut.

Tujuan insentif yang dimaksud sebagai pemberian salah satu penghargaan terhadap karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya.

(Bandung; PT Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 89

Insentif yang diberikan dapat berupa *insentif financial* dan *insentif nonfinancial.* Karyawan akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi jika pemberian insentif tersebut dilakukan secara adil, layak dan memadai.

Jadi dengan adanya insentif ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik karena karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak akan dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran yang sangat penting dan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka laju roda kehidupan pun akan berjalan kencang yang akhirnya akan menghasilkan pencapaian yang baik juga untuk perusahaan dan karyawan. Dan begitu juga sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka laju roda pun akan berjalan lamban yang akan menghasilkan pencapaian yang buruk pula.

Penulis mengangkat masalah ini karena penulis ingin mengetahui apakah penerapan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan marketing pada PT. BNI Syariah KC Bukittinggi. Dari data yang penulis dapat melalui pertanyaan sederhana saat magang maka penulis menyimpulkan sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 insentif yang diberikan kepada karyawan marketing PT. BNI Syariah KC Bukittinggi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan marketing tersebut. Kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Bukittinggi dipengaruhi oleh insentif yang didapatkan, kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan insentif yang diberikan pada karyawan tersebut.

Table 1.1 data perbandingan jumlah insentif terhadap produktifitas karyawan marketing PT. BNI Syariah KC Bukittinggi tahun 2015-2017

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH INSENTIF	RATA RATA INSENTIF	PRODUKTIFITAS KARYAWAN
2015	11	3.700.000 –	3.800.000	103 NASABAH

		3.900.000		
2016	7	3.700.000 – 4.300.000	4.000.000	119 NASABAH
2017	9	3.900.000 – 4.500.000	4.200.000	145 NASABAH

Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan marketing PT. BNI Syariah KC Bukittinggi.

Dari uraian yang dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat masalah tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian terhadap masalah yang diteliti ini penulis akan fokus terhadap pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam skripsi yang berjudul**: "Pengaruh Penerapan Insentif Terhadap Moivasi Kerja Karyawan Marketing Pada PT. BNI Syariah KC Bukittinggi"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Jenis-jenis insentif yang diterapkan pada karyawan marketing pada PT. BNI Syariah KC Bukitinggi.
2. Pengaruh penerapan insentif terhdap motivasi kerja karyawan marketing PT. BNI Syariah KC Bukittinggi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu : Bagaimana pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing pada PT. BNI Syariah KC Bukittinggi?

D. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, penulis membatasi penelitian ini tentang pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. BNI Syariah KC Bukittinggi.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing pada PT BNI Syariah KC Bukittinggi.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis adalah untuk melengkapi persyaratan dalam pembuatan skripsi guna untuk mendapatkan gelar S1 Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menciptkan penerapan insentif sehingga dapat mencapai motivasi kerja yang lebih baik.

G. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari munculnya kesalah pahaman dan mempermudah gambaran terhadap judul penelitian tentang pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing pada PT BNI Syariah KC Bukittinggi.

Pengaruh : Daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu, orang benda atau sebagainya yang berkuasa.[2]

Insentif : Pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda.

[2] http://jevriantoselalu.blogspot.co.id/2013/01/contoh-landasan-teori.html?m=1

Motovasi kerja : Penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berprilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan kepadanya.[3]

Karyawan marketing : Setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan fikiran) kepada suatu perusahaan dengan bagian ahlinya pemasaran dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Jadi yang dimaksud dengan judul skripsi adalah suatu dampak yang timbul dari sistem pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena prestasi yang berbeda terhadap motivasi kerja karyawan marketing.

H. Kajian Terdahulu

1. Elmita. Program studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Sripsi berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi dengan sistem 3P Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) cabang Bukittnggi ditinjau dari aspek Al-Ujrah. Penelitian yang dilakukan Elmita ini berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan, alasanya pada penelitian yang dilakukan oleh Elmita ini lebih mengarah kepada sistem pemberian kompensasi 3P yang mana kompensasi 3P tersebut adalah suatu sistem pemberian imbalan oleh perusahaan yang di dasarkan kepada oaring-orang, posisi dan kondisi kinerja yang dihasilkan karyawan. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih menitik beratkankepada sistem kompensasi insentif saja.
2. Firdaus. Program Studi Ekonommi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Skripsi ini berjudul Analisis Pemgaruh Pemberian Gaji Ke-13 Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kab.Agam.

[3] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers,2012) hal 278

Penelitian yang dilakukan Firdaus berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Alasanya karena penelitian oleh Firdaus lebih mengarah kepada para pegawai negri, pejabat Negara, dan penerima pensiunan atau tunjangan sebesar 1 kali penghasilan bulan sebelumnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai negri, pejabat Negara, dan penerima pensiunan atau tunjangan. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan adalah lebih mengarah kepada penerapan pemberian insentif saja.

3. Galih Vitranda Margarivera. Fakultas Ekoomi, Universitas Khatolik Soegijapranata. Skripsi berjudul Pengaruh Sistem Kompensasi InsentifTerhadap Motivasi Kerja Manajer Dengan Misi Strategik sebagai Variabel Pemoderasi. Penelitian yang dilakukan Galih berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Alasanya karena penelitian yang di lakukan oleh Galih lebih mengarah kepada begaimana pemberian kompensasi insentif memotivasi kerja manejer. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih mengarah pada penerapan kompensasi insentif yang dapat mempengaruhi kepada penerapan kompensasi insentif yang dapat mempengaruhi kerja karyawan marketing.

I. Sistematika Penulisan

Supaya penelitian ini terlihat hubungan yang kuat antara keseluruhan pembahasan, perlu penulis buat sistematika penulisan yaitu:

BAB I **:** Pendahuluan

Berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, dan kajian terdahulu.

BAB II **:** Landasan Teori

Berisikan tentang konsep dasar insentif, insentif dalam Islam, konsep dasar motivasi, motivasi dalam Islam, serta hubungan insentif dengan motivasi.

BAB III : Metodologi Penelitian

Berisikan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, serta teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari: gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari: Simpulan yang menunjukan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif yaitu berupa tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang mempunyai prestasi di atas prestasi standar.[4]

Menurut Kowtha dan Leng Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dihubungkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan tersebut, maka semakin besar pula insentif yang diberikan.[5]

Insentif merupakan suatu elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara tidak tetap tergantung kepada proses pencapaian prestasi kerja karyawannya.[6]

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dimaksud dengan insentif kerja yaitu merupakan suatu pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan atau bukti terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.[7]

Berdasarkan uraian di atas terdapat kesamaan substansi bahwa insentif merupakan salah satu bentuk dari daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan agar timbulnya rasa semangat kerja karyawan supaya mereka bekerja

---

[4] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hlm,118

[5] Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) hlm,184

[6] Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *"Merit System",* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 101

[7] Mangkunegara, prabu," *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan",* Cetakan ke- 2 2002, Bandung; PT Remaja Rosdakarya, hlm 89

lebih produktif lagi dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Pada dasarnya insentif merupakan suatu upaya untuk mengkondisikan karyawan agar dapat meningkatkan prestasi atau produktivitas kerjanya. Secara konseptual hal ini juga dapat dijelaskan dalam cara pandang teori motivasi, derajat atau tingkat usaha karyawan untuk bekerja secara optimal, baik dan produktif lebih didukung oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Harapan karyawan mengenai seberapa besar kemungkinan ia dapat menyesuaikan diri terhadap target produksi yang di tuntut oleh perusahaan atau kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.
2. Seberapa besar arti, makna atau nilai tambah dari imbalan yang akan diterima oleh karyawan tersebut terhadap atas pencapaian target kerja yang dicapai serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Seberapa besar kemungkinan usaha-usaha keras dan luar biasa yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka untuk menoleransi kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman jadi sarana untuk mendapatkan suatu imbalan yang sesuai dengan yang diinginkan.

Tujuan lain dapat juga dicapai dengan cara bergantung kepada dasar penting atau utama mengapa pimpinan perusahaan tersebut menginginkan adanya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.[8]

Tujuan insentif adalah untuk memberikan suatu tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan suatu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam

[8] Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo*, "Merit System",* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 102-103

menghadapi persaingan yang semakin kuat dimana produktivitas akan menjadi satu hal yang sangat utama.[9]

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sanya tujuan insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

a) Bagi perusahaan

Pemberian insentif dapat meningkatkan suatu produktivitas untuk pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih displin bekerja dengan kuantitas hasil kerja yang lebih efesien dan efektif serta mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan presensi tenaga kerja.

b) Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat dapat juga mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena dengan adanya pemberian insentif tersebut karyawan akan merasakan dapat suatu perhatian, penghargaan dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu hal ini dapat juga membangun rasa semangat kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja dapat meningkat dari pada sebelumnya.

Jadi dengan adanya pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan ataupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan lebih terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan adanya pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan juga dapat digerakkan secara efektif dan efesien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa bentuk peningkatan produktifitas kerja sehingga

[9] Veithzal Rivai, "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005).hlm, 385

tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik dan tepat.

Sedangkan dilain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan adanya diberikan insentif berarti mereka sudah memiliki kesempatan untuk menerima penghasilan yang lebih besar, juga dapat pergunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasakan bahwa dirinya memiliki peranan yang sangat besar atau penting agar membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu untuk memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik lagi, juga menjadi layak dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

c. Jenis-jenis Insentif

Tipe insentif ada dua yaitu :[10]

1) Insentif financial

Merupakan suatu dorongan yang bersifat keuangan yang bukan hanya meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.

2) Insentif nonfinancial

Ada dua elemen utama dari insentif nonfinansial yaitu :

a) Keadaan pekerjaan yang memuaskan. Yang meliputi diantaranya tempat kerja, jam kerja,tugas dan rekan kerja.

b) Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Jenis rencana insentif secara umum adalah :[11]

[10] Manullang M,"*Management Personallia*", (Jakarta: Aksara Baru,1982) hal 141

a) Program insentif individual memberikan pemasukan yang lebih dan diatas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standard kinerja individual spesifik. Bonus ditempat diberikan, umumnya untuk karyawan individual atas prestasi yang belum diukur oleh standar, seperti contoh mengakui jam kerja yang lama yang digunakan karyawan tersebut bulan lalu.
b) Program insentif kelompok adalah seperti rencana insentif individual namun memberikan upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota tim ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standard kerja yang khusus kinerja, produktivitas atau prilaku sehubungan dengan kerja yang lainnya.
c) Rencana pembagian laba secara umum merupakan suatu program insentif di seluruh organisasi yang memberikan kepada karyawan satu bagian *(share)* dari laba organisasi dalam satu periode.
d) Program pembagian perolehan *(gain sharing)* adalah rencana upah di seluruh organisasi yang di rancang untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu:[12]

a) Insentif material

   Intensif material adalah suatu daya untuk meningkatkan kinerja pekerja yang diberikan kepada karyawan tersebut berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang maupun barang.

b) Insentif nonmaterial

[11] Dessler Gery, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jilid 2 diterjemnahkan oleh Paramitha Rahayu, (Jakarta: PT Prenhallindo, 1997)hal 141

[12] Hasibuan Malayu, *"Manajemen SUmber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) hal 201

Insentif nonmaterial adalah suatu daya tarik yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan atau pengukuhan berdasarkan kepada prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

c) Insentif sosial

Insentif sosial adalah karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

d. Proses Pemberian Insentif

Sistem pengupahan insentif akan dapat dicapai secara baik jika memperhatikan beberapa hal aspek penting dibawah ini :

1. Pembayaran sebaiknya dikerjakan secara sederhana sehingga mudah dimengerti dan dihitung sendiri oleh karyawan.
2. Penghasilan yang diterima sebaiknya dapat langsung menaikan output dan juga efesien
3. Pembayaran sebaiknya dikerjakan secepat mungkin
4. Besarnya upah nominal dengan standar jam kerja, sebaiknya dapat meningkatkan kinerja pekerja untuk lebih giat.

e. Indikator untuk variable insentif

Dari teori teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk mengukur variable insentif yang dapat dilihat pada table 2.1

Table 2.1 variabel indikator insentif

Variable	Indikator	Item
Insentif	Pendapatan	a. Pemberian bonus

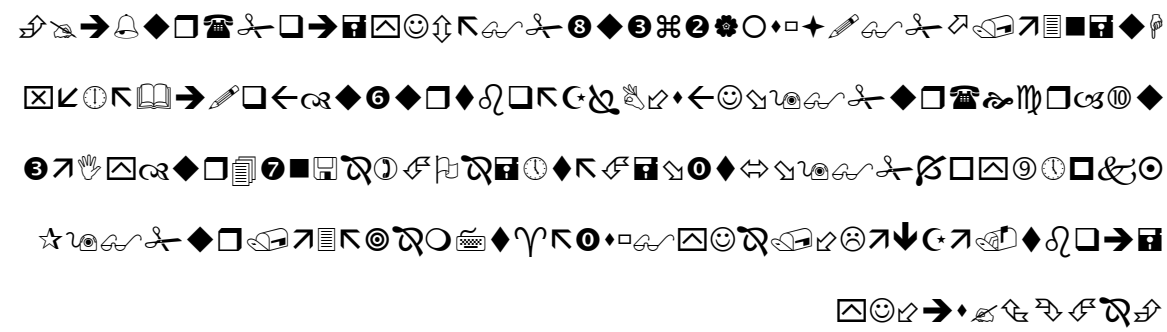
		b. Dana pension
	Jaminan social	a. Tunjangan kesehatan b. Tunjangan hari raya
	Penghargaan	a. Piagam penghargaan b. Promosi dan pengambangan diri

Sumber : Frenty Estu Ningroom (2008)

Insentif Menurut Pandangan Islam

Islam membenarkan seseorang yang mendapatkan insentif lebih besar dari yang lainnya dikarenakan keberhasilannya dalam memenuhi target penjualan tertentu, dan dapat melakukan berbagai hal upaya positif dalam memperluas jaringan dan levelnya secara produktif.

Dalam Islam, insentif ini juga bisa dikatakan dengan Al-Ujrah. Al-Ujrah adalah suatu pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang di lakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi tertentu terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi, atau pelayanan *(servicing)* yang telah dilakukannya. Terdapat dalam firman Allah SWT, yaitu dalam surat At-Taubah ayat 105 :



105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa Allah SWT menyuruh umat manusia untuk bekerja karena Allah SWT semata-mata dengan amal yang shaleh dan bermanfaat bagi dirinya sendiri baik untuk masyarakat luas dan Allah SWT akan melihat pekerjaan tersebut dan memberikan balasan atau ganjaran amal dari pekerjaan tersebut. Jadi, dalam Islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah SWT maka ia akan mendapat balasan baik juga di dunia (dalam bentuk upah) maupun di akhirat (dalam bentuk pahala) yang berlipat ganda.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan juga mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

2. Konsep Dasar Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *"moreve"* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berprilaku.[13] Motivasi adalah sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berprilaku atau bertindak dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.[14]

Pemberian dorongan ini bertujuan agar menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka lebih bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh orang-orang tersebut. Selain itu motivasi juga berarti suatu kemampuan seseorang untuk memberikan kegairahan kegiatan, sehingga orang lain mau mendukung dan bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

[13] Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009) hal 114

[14] M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) hal 278

b. Teori Motivasi

Perkembangan teori motivasi berdasarkan pada kajian yang lebih kritis dan mendalam atas teori-teori pendahuluannya dan dianggap lebih relevan dan kuat dengan situasi dan kondisi saat ini. Secara umum, teori-teori motivasi berpedoman kepada dua kategori sebagai berikut:[15]

1) Teori Proses*(proses theories)*

Yang berarti menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku atau tindakan itu dikuatkan, diarahkan, dan diberhentikan.

2) Teori Kepuasan *(content theories)*

Suatu teori yang memusatkan perhatian kepada factor dalam diri orang yang menguatkan *(energize)*, yang mengarahkan *(direct)*, mendukung *(sustain)*, dan menghentikan *(stop)* perilaku pegawai.

Ada beberapa teori motivasi yang termasuk dalam kategori kepuasan, yaitu itu:[16]

a) Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow. Menurut Maslow, suatu tingkah laku manusia pada waktu tertentu di arahkan oleh kebutuhan paling kuat yang muncul pada waktu itu. Ada lima tingkat kebutuhan manusia. Dan bila tingkat kebutuhan pertama belum terpenuhi, maka segala usaha manusia ditujukan untuk memenuhi kebutuhan itu terlebih dahulu, itulah yang merupakan motivator aktif. Bila kebutuhan tingkat pertama ini telah terpenuhi sampai batas tertentu, maka muncul tingkat kebutuhan kedua

[15] M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*… hal 278
[16] M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*… hal 279

sebagai kebutuhan terkuat, dan ini pula sekarang yang menjadi motivator aktif, sebaliknya kebutuhan tingkat pertama yang sudah terpenuhi tidak lagi menjadi motivator aktif. Begitulah seharusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

b) Teori ERG dari Alderfer, alderfer mencoba meringkaskan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi tiga kelompok yang diberi nama ERG, yaitu singkatan dari *Existence* (E). *Existence* yaitu kebutuhan akan keberadaan. Yang kedua *Relatedness* (R), yaitu kebutuhan untuk mengadakan hubungan dengan orang lain, dan yang ketiga *Growth* (G), yaitu kebutuhan akan pertumbuhan. Kebutuhan akan keberadaan adalah kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keamanan dari Maslow.

c) Teori Motivasi Prestasi dari Clelland. Clelland mengatakan bahwa seorang pekerja memiliki suatu energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada, kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

c. Jenis-jenis Motivasi

a) Motivasi Positif

Manejer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mempunyai prestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan menjadi meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif

Manejer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (perstasi rendah). Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena mereka takut dihukum akan tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Tujuan Motivasi

Motivasi dilakukan agar apa yang dinginkan tercapai, baik itu tujuan pribadi karyawan maupun tujuan perusahaan. Para manejer sering memberikan penghargaan kepada karyawan apabila karyawan termotivasi dan tujuan tersebut dapat tercapai.[17]

Tujuan motivasi terebut adalah :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
d. Meningkatkan kedisiplinan.
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan prestasi karyawan.
h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

[17] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) hal 146

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam proposal ini adalah dengan cara memakai metode penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk melihat pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing pada PT BNI Syariah KC Bukittinggi

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainya. Dan penelitian kuantitatif digunakan untuk gambaran pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing. Adapun penelitian yang penulis lakukan hanya sebagai pelengkap secara teoritis terhadap permasalahan yang penulis teliti.

2. Lokasi penelitian

Penulis memilih lokasi penelitian di PT. BNI Syariah KC Bukittinggi karena menurut penulis karyawan marketing pada PT. BNI Syariah KC Bukittinggi bisa mempertahankan atau meningkatkan jumlah nasabah pertahun di tengah tengah persaingan ketat dengan produk yang hampir sama dengan bank lain dan di pasarkan pada segmen pasar yang sama dengan bank lain yang berada di sekitar lokasi penelitian yang penulis pilih.

Sehingga penulis tertarik untuk meneliti apakah penerapan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan marketing PT. BNI Syariah KC Bukittinggi.

3. Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah:

a. Data primer

Data primer adalah suatu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri dalam suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data tersebut yaitu jawaban dari responding dan karyawan marketing PT BNI Syariah KC Bukittinggi.

b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku dan keterangan lainya yang ada kaitannya dengan objek penelitian yang penulis lakukan di PT BNI Syariah KC Bukittinggi.

4. Populasi dan sampel

Populasi merupakan suatu kumpulan dari seluruh elemen yang dijadikan sasaran atau objek penelitian. Jumlah populasi yang akan diteliti pada PT BNI Syariah KC Bukittinggi sebanyak Sembilan orang karyawan marketing.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Jumlah elemen dalam sampel lebih sedikit dari pada elemen populasinya.

Pada penelitian ini penulis juga menggunakan cara metode sensus karena mengingat jumlah populasi yang sedikit, dan juga berdasarkan judul penelitian maka populasi yang dapat diambil adalah karyawan marketing PT BNI Syariah KC Bukittinggi 30 orang serta sampel yang akan diambil sebanyak populasi karyawan marketing yaitu 30 orang.

5. Instrument penelitian

Penelitian yang menggunakan suatu instrument yang tepat terhadap responden akan menunjang agar data yang diperoleh adalah data yang diinginkan dari responden. Kuisioner atau angket adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan data tersebut. Penyusunan instrument penelitian dituangkan dalam bentuk pernyataan. Metode skala richter bergradisi digunakan dalam pernyataan yang diberikan kepada karyawan.

Setiap item pernyataan dalam angket disediakan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju(S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun nilai dari pernyataan variabel insentif dan etos kerja Islam sebagai berikut :

a. Sangat Setuju (SS) = 4
b. Setuju (S) = 3
c. Tidak Setuju (TS) = 2
d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Diharapkan dengan menggunakan pilihan jawaban yang ada, maka para responden dapat dengan mudah memahami setiap pernyataan yang diajukan. Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data dari penelitian ini, penulis menggunakan beberapa cara yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah beberapa daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian. Angket tersebut diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban. Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang dimaksud agar responden yang diberikan pertanyaan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

b. Wawancara

Penulis melakukan wawancara secara langsung kepada responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Wawancara dilakukan secara lisan untuk mendapatkan data yang akurat dari responden.

6. Teknis analisis data

Berdasarkan penyusunan diatas maka dalam melaksanakan penganalisisan penyusunan penelitian ini penulis menggunakan cara metode analisis yang bersifat kuantitatif yaitu sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui bagaimana pengetahuan dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan cara menggunakan alat bantu aplikasi software SPPS 22.0

Dalam menganalisis data yang ada pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Secara kuantitatif, penulis melakukan pembahasan dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.[18]

Y=a+bX

Dimana:

Y= motivasi kerja karyawan

a= konstanta

b=koefisien regresi

X= insentif

b. Analisa korelasi

Analisa korelasi adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel. Pada penelitian ini yang merupakan variabel adalah insentif dengan motivasi kerja karyawan.

Untuk melihat bagaimana hubungan itu dapat dihitung dengan cara rumus dibawah ini :

$$R = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X^2)[N(\sum Y^2) - (\sum Y^2)]}}$$

[18] Sarwono Jonathan *Statistic itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistic denganMenggunakan SPSS* 18, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009) hal 73

Ket:

r : Koefisien korelasi

Y : Motivasi kerja karyawan

X : Insentif

N : Jumlah responden

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah menunjukkan suatu besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan juga bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah model regresi variable dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika distribusinya normal atau mendekati normal.

e. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial berpengaruh nyata atau tidaknya digunakan uji t.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi

Selain adanya *demand* dari masyarakat terhadap perbankan syariah, untuk mewujudkan visinya menjadi *Universal Banking,* BNI juga membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep *dual system banking,* yaitu dengan memberikan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini berdasarkan kepada UU No. 10 tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum tersebut untuk membuka layanan syariah. Diawali dengan cara pembentukan Tim Bank Syariah di tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk menjalankan agar beroperasinya Unit Usaha Syariah BNI. Setelah itu BNI Syariah juga menetapkan strategi atau dengan cara pengembangan jaringan Cabang Syariah. Tepatnya pada tanggal 29 April 2000 BNI Syariah membuka lima kantor Cabang Syariah sekaligus di kota- kota potensial, yakni: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Pada tahun 2001 BNI Syariah kembali membuka lima kantor Cabang Syariah, yang dipusatkan di kota-kota besar di Indonesia, diantaranya: Jakarta (dua cabang), Bandung, Makasar, dan Padang seiring dengan adanya perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan dari masyarakat untuk layanan perbankan syariah. Selanjutnya BNI Syariah terus berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu termasuk kantor cabang Bukittnggi.

2. Visi dan misi BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi

Sebagai suatu lembaga perbankan syariah yang berdasarkan kepada Al-

Qur'an dan Hadist, PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki Visi dan Misi yang tidak terlepas dari ajaran agama Islam yaitu :

a. Visi

Menjadi bank syariah sebagai pilihan masyarakat dalam layanan dan kinerja.

b. Misi

1. Memberikan kontribusi yang positif kepada masyarakat dan peduli terhadap kelestarian lingkungan.

2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.

3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.

4. Menciptakan suatu wadah yang baik sebagai tempat kebanggaan untuk bisa berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.

5. Menjadikan tata kelola perusahaan yang amanah. (BPP BNI Syariah 2012:9)

B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden yang menggambarkan tentang karakteristik responden yang merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan ciri responden secara individu atau dengan kata lain karakteristik responden akan memiliki keadaan, sifat atau ciri khusus yang bisa memberikan suatu gambaran tentang keadaan responden tersebut.

1. Deskripsi Data Responden

Sebagaimana yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, penelitian ini merupakan suatu penelitian lapangan dengan cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan cara menggunakan angket tertutup. Teknik

yang digunakan dalam hal ini dengan cara pengambilan sampel yang menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu penentuan sampel tersebut dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel, teknik ini sering digunakan juga jika jumlah populasi relative kecil. Angket disebarkan kepada Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi secara umum yang berusia 20 tahun keatas, dengan mendekati 9 responden sebagai syarat pemenuhan sampel dapat dikatakan juga mewakili populasi.

2. Deskriptif Responden

Untuk memahami dari hasil-hasil penelitian, peneliti juga memerlukan data deskriptif responden yang akan digunakan untuk menggambarkan bagaimana keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan. Penyajian data deskriptif penelitian ini juga bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan adanya hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam point deskripsi responden tersebut, peneliti juga menyajikan 3 informasi penting yang dapat menggambarkan suatu karakteristik responden.

a. Karakter responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi sebagai berikut.

Tabel 4.1

Distribusi responden berdasarkan janis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	22	73%
Perempuan	8	27%

Jumlah	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkankan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa tentang jenis kelamin responden Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yang dapat diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 22 atau 73%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan hanya sebanyak 8 atau 27%.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan yang lebih banyak di capai oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

b. Karakter responden berdasarkan usia

Berdasarkan karakter responden menurut usia akan dilihat dari umur para responden. Dalam hal ini dilakukan identifikasi menurut umur, dapat di buat secara klasifikasi atau uraian seperti pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Frekuensi responden berdasarkan usia

Usia responden	Jumlah responden	presentase
20-29 tahun	18	60%
30-40 tahun	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan diatas pada tabel 4.2 tingkat usia karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi yang dapat diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-40 tahun. Berdasarkan tabel tersebut,

memberikan suatu informasi bahwa kebanyakan responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 18 responden atau 60% yang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 7 orang perempuan, sedangkan yang berusia 30-40 tahun hanya sebanyak 12 responden atau 40 % yang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 1 orang perempuan.

c. Karakter responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan karakter responden menurut pendidikan akan di lihat dari jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Pendidikan responden

Pendidikan	Responden	Responden
Sarjana	28	93%
SLTA dan Sederajat	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber: data yang diolah, 2019

Pada tabel 4.3 diatas, identifikasi pendidikan responden akhir akan menunjukkan bahwa responden lulus sarjana adalah sebanyak 28 orang atau 93% dan 2 orang atau 7% responden adalah lulusan SLTA dan Sederajat.

d. Jenis-jenis insentif yang diberikan

Dalam suatu perusahaan, antara pemimpin dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan suatu proses operasional sedangkan pihak karyawan menerima insentif dan gaji sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam hal pembayaran atas gaji maupun insentif. PT. Bank BNI Syariah Kantor

Cabang Bukittingi membedakan insentif dari status masing-masing karyawan, yaitu karyawan staf dan karyawan non staf. Oleh karena itu perusahaan melakukan pengklasifikasian karyawan sesuai dengan jenis kepandaian karyawan dalam bentuk golongan dan jabatan.

Adapun Jenis-jenis sistem pemberian insentif dan gaji pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sebagai berikut :

1. Insentif Materil

   PT BNI Syariah KC Bukittinggi memberikan :

   a. Gaji, yaitu pembayaran yang merupakan suatu hak dari karyawan dalam jangka waktu tertentu.
   b. Bonus yaitu tambahan upah yang akan diterima karyawan karena hasil kerja sudah melebihi standar yang telah ditentukan. Bonus juga dapat diberikan kepada karyawan yang menghemat waktu penyelesian pekerjaannya, yang dapat di ambil melalui dana laba perusahaan yang melalui jumlah tertentu.

2. Insentif Non Materil

   Adapun elemen-elemen perangsang yang akan diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan, antara lain :

   a. Pemberian gelar (title) secara resmi
   b. Pemberian tanda jasa atau medali
   c. Pemberian piagam penghargaan
   d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi kepada karyawan

3. Insentif Sosial

   Adapun bentuk-bentuk dari elemen insentif sosial yang berbentuk jaminan sebagai berikut :

a. Pembuatan rumah dinas

b. Tunjangan kesehatan

c. Tunjangan hari raya

d. Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji

e. Dapat membayar secara angsuran atas barang-barang yang dibeli dari koperasi anggota. Dan lain sebagainya.

C. Analisi Data

1. Deskrisi data penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi.

a. Ditribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif

Tabel 4.4

RespondenTerhadap Variabel (X) Insentif

No Item	**SS (4)**		**S (3)**		**TS (2)**		**STS (1)**		**Total**	**%**
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**		
X1	**10**	**33,3**	**10**	**33,3**	**10**	**33,3**	**0**	**0**	**30**	**100**
X2	**6**	**20**	**17**	**56,6**	**7**	**23,3**	**0**	**0**	**30**	**100**
X3	**5**	**16,6**	**17**	**56,6**	**8**	**26,6**	**0**	**0**	**30**	**100**
X4	**6**	**20**	**17**	**56,6**	**7**	**23,3**	**0**	**0**	**30**	**100**
X5	**5**	**16,6**	**18**	**60**	**7**	**23,3**	**0**	**0**	**30**	**100**
X6	**5**	**16,6**	**13**	**43,3**	**12**	**40**	**0**	**0**	**30**	**100**

Sumber: hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa dengan jumlah responden 30 orang terhadap pertanyaan pada kuisioner item no.1 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **10 responden** dengan persentasi

33,3%, yang menjawab **setuju** sebanyak **10 responden** dengan persentasi 33,3%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **10 responden** dengan presentasi 33,3%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.2 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **6 responden** dengan persentasi 20%, yang menjawab **setuju** sebanyak **17 responden** dengan persentasi 56,6%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **7 responden** dengan presentasi 23,3%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.3 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **5 responden** dengan persentasi 16,6%, yang menjawab **setuju** sebanyak **17 responden** dengan persentasi 56,6%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **8 responden** dengan presentasi 26,6%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 16,6%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.4 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **6 responden** dengan persentasi 20%, yang menjawab **setuju** sebanyak **17 responden** dengan persentasi 56,6%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **7 responden** dengan presentasi 23,3%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.5 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **5 responden** dengan persentasi 16,6%, yang menjawab **setuju** sebanyak **18 responden** dengan persentasi 60%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **7 responden** dengan presentasi 23,3%, dan yang

menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.6 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **5 responden** dengan persentasi 16,6%, yang menjawab **setuju** sebanyak **13 responden** dengan persentasi 43,3%, yang menjawab **tidek setuju** sebanyak **12 responden** dengan presentasi 40%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan menjawab **setuju** adanya pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

b. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel (Y) Motivasi Kerja Karyawan Marketing.

No Item	SS (4)		S (3)		TS (2)		STS (1)		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	19	63,3	10	33,3	1	3,3	0	0	30	100
Y2	20	66,6	10	33,3	0	0	0	0	30	100
Y3	24	80	5	16,6	1	3,3	0	0	30	100
Y4	18	60	12	40	0	0	0	0	30	100
Y5	16	53,3	14	46,6	0	0	0	0	30	100

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan dengan jumlah responden 30 orang terhadap pertanyaan pada kuisioner item no.1 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **19 responden** dengan persentasi 63,3%, yang menjawab **setuju** sebanyak **10 responden** dengan persentasi 33,3,%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan presentasi 3,3%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan

presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.2 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **20 responden** dengan persentasi 66,6%, yang menjawab **setuju** sebanyak **10 responden** dengan persentasi 33,3%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.3 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **24 responden** dengan persentasi 80%, yang menjawab **setuju** sebanyak **5 responden** dengan persentasi 16,6%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan presentasi 3,3%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.4 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **18 responden** dengan persentasi 60%, yang menjawab **setuju** sebanyak **12 responden** dengan persentasi 40%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Pertanyaan pada kuisioner item no.5 yang menjawab **sangat setuju** sebanyak **16 responden** dengan persentasi 53,3%, yang menjawab **setuju** sebanyak **14 responden** dengan persentasi 46,6%, yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%, dan yang menjawab **sangat tidak setuju** sebanyak **0 responden** dengan presentasi 0%.

Jadi, kesimpulannya mayoritas karyawan menjawab **sangat setuju** adanya pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Validitas

Uji Validitas yang diartikan untuk menguji suatu ketepatan item-

item dalam kuesioner, apakah item-item yang ada dapat menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Perhitungan "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Marketing dihitung dengan menggunakan Reliability Analysis dengan menggunakan 4 skala secara berurutan mulai dari angka 1 yang terkecil hingga angka 4 yang terbesar, dimana angka tersebut menunjukkan tingkat jawaban yang diberikan responden.

Dalam penelitian ini terdapat 11 pertanyaan kuisioner, kuisioner tersebut diberikan kepada 30 responden. Toleransi kesalahan yang digunakan ialah sebesar 10% atau menggunakan probailitas sebesar 0,1 dengan demikian nilai dari butir-butir pertanyaan yang dihitung harus lebih tinggi dari 0,46 agar dapat dikatakan bahwa valid dan lebih besar atau sama dengan 0,6 agar dapat dikatakan reliable. Untuk mengetahui bagaimana validitas variabel dependent dan independent dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dan tabel 4.7.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel X (Insentif)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEMX1	14.53	8.740	.744	.925
ITEMX2	14.57	9.289	.822	.912
ITEMX3	14.63	9.275	.837	.910

ITEMX 4	14.57	9.495	.763	.919
ITEMX 5	14.60	9.490	.808	.914
ITEMX 6	14.77	9.013	.811	.913

Sumber: hasil proses pengujian, 2019

Tabel 4.7

Hasil uji validitas variabel Y (kinerja karyawan)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEMY 1	14.57	1.564	.627	.490
ITEMY 2	14.50	1.845	.530	.555
ITEMY 3	14.40	2.041	.326	.646
ITEMY 4	14.57	2.185	.225	.687
ITEMY 5	14.63	1.964	.381	.621

Sumber: hasil proses pengujian, 2019

Dari data Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk semua variabel memiliki status valid, ini ditandai dengan r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,46).

3. Uji Reliabisitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk cara pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bagaimana konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Menurut Sekaran reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati 1 berarti reliabilitas adalah baik.

Tabel 4.8

Hasil uji reliabisitas

Variabel	Reliability Coeficient Alfa	Keterangan
Insentif	**0.928**	**Reliabel**
Motivasi Kerja	**0.659**	**Reliabel**

Sumber: hasil proses pengujian, 2019

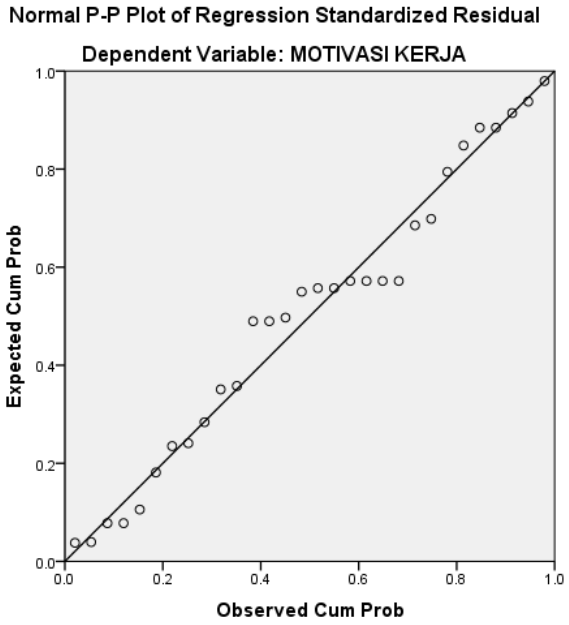
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas juga dapat diketahui bahwa sanya reliabilitas variabel Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrument, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Insentif Terhadap Kinerja Karyawan adalah reliabel karena telah melebihi angka 0,6.

4. Uji normalitas

Untuk mengetahui terhadap pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik saja yang dihasilkan melalui perhitungan regresi linear sederhana dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1

Hasil uji normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa sanya data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis grafik diatas terlihat titik- titik menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI Syariah KC Bukittinggi.

Untuk menjawab tujuan penelitian ini, yaitu guna untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi. Digunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka di perolehlah hasil regresi antara insentif terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil analisi regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529[a]	.280	.255	1.43552

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai R square menunjukkan 0,280 yang berarti bahwa peranan variabel independen (dalam hal ini pemberian insentif) dalam mempengaruhi dependen-nya (yaitu kinerja karyawan) sebesar 0,280 persen.

Berdasarkan Nilai R Square 0,280 insentif mampu menjelaskan beberapa variasi dari variabel kinerja karyawan sehingga model regresi yang digunakan baik. Berdasarkan dari nilai R Square dapat di artikan pula insentif mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 28 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen bisa menjelaskan sebesar 28% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya 72% dipengaruhi oleh pendapatan lain seperti gaji pokok karyawan.

1. Uji Signifikan Parameter Individual (t test)

Uji partial ini juga memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji partial ini, dalam hal hasil perhitungan statistik Ordinary Least Square (OLS) ditunjukkan dengan

Secara terperinci hasil tersebut dijelaskan dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil perhitungan parameter individual

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	1.318		10.544	.000
	INSENTIF	.243	.074	.529	3.302	.003

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.10 coefficients, juga dapat diketahui hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien untuk mengetahui variabel Insentif sebesar 0.243 dengan konstanta sebesar 13.900. Persamaan regresi linier sederhana dapat di tulis sebagai berikut:

Y=a+bX

Kinerja Karyawan = 13.900+0.243 Insentif

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

Koefisien regresi insentif (bX) juga bernilai positif sebesar 0.243 hal ini menunjukkan insentif yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga terjadinya peningkatan pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis

   Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Pengujian itu di lakukan secara parsial dengan menggunakan Uji –t.

   Tabel 4.11

Pengujian t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	1.318		10.544	.000
	INSENTIF	.243	.074	.529	3.302	.003

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Uji–t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan atau relevan antara variabel independen terhadap dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang di akan ajukan.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila t hitung < t tabel pada alpha 5 %, berarti tidak adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila t hitung > t tabel pada alpha 5% berarti terdapat ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Nilai t hitung insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 3.302 sementara itu untuk t tabel dengan sig $\alpha = 0,05$ didapat t tabel sebesar 2,04841. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya Ha yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bukittinggi maka peneliti dapat memberikan kesimpulan berdasarkan dari hasil regresi linier sederhana memperoleh persamaan Y = 13.900+0.243X yang artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai R square sebesar 0,280 ini berarti 28 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel insentif. Dan Nilai t hitung insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 3.302 sementara untuk t tabel dengan sig $\alpha = 0,05$ didapat t tabel sebesar 2,04841. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya Ha yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi karyawan, pemberian berupa insentif terbukti memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh sebab 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 Kantor Cabang Bukittinggi sebaiknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan.2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana Pernada Media Group

Dharma, Agus. 1999 *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali

Frenty Estu Ningroom, 2008 " *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang)" Skripsi* Diakases September 2008

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hermansyah, 2009. *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*. Jakarta : Prenada Media Group

Jiwo, Wungu. 2003. *Merit System*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Mangkunegara, prabu.2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2 PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Ranupandojo. Heidjrachman dan Husnan, Suad 1996. *Manajemen Personalia.* Cetakan kesepuluh. Yogyakarta: BPFE.

Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM).* Edisi 9. Jakarta :Salemba Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja.* Jakarta : Rineka Cipta.

Ruky, Achamad S. 2001. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk KaryawanPerusahaan*.PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Simamora, Hendry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi III. Jakarta: STIE YKPN

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Veithzal Rivai,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada.

Jakarta

Yaya Rizal, Martawireja Erlangga Aji, Abdurahim Ahim, 2009. *Akuntansi Perbankan Syariah Teori dan Praktek Kontenporer*. Selemba Empat. Jakarta