PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan (S1) Perbankan Syariah

Oleh:

ULFA
3314. 226

JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

BUKITTINGGI

1439H/2018 M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

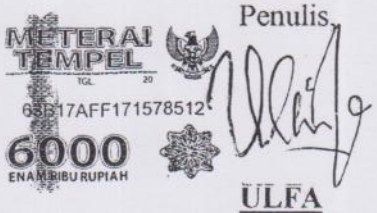
Nama/NIM	: ULFA/3314.226
Tempat/Tanggal Lahir	: Tantaman/01 Februari 1996
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi/Tugas Akhir) saya dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa Skripsi ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2018

Penulis,



ULFA

NIM. 3314.226

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama ULFA, Nim. 3314.226 dengan judul **"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi"** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, Juli 2018

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Rusyaida D, M.Ag	**Sandra Dewi, SE., MM**
NIP. 196906091997032001	**NIP. 197303172014112002**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas**" yang disusun oleh **ULFA NIM 3314.226** telah diuji dalam sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, pada hari Selasa, 11 September 2018 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah.

Bukittinggi, 11 September 2018

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Dra. Rusyaida D, M.Ag	**Sandra Dewi, SE., MM**
NIP. 196906091997032001	**NIP. 197307172014112002**

Penguji Utama

Dr. Iiz Izmuddin, MA	**Rahmi, MA**
NIP. 197503032001121007	**NIP. 197605152009012002**

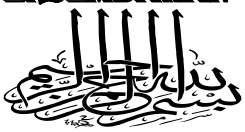
Penguji Pendamping

Dra. Rusyaida D, M.Ag	**Sandra Dewi, SE., MM**
NIP. 196906091997032001	**NIP. 197307172014112002**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE.,M.Si
NIP. 196211101999031001

PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirobbil a'lamin....

Kupersembahkan karya kecilku ini untuk kedua orang tuaku, Ibunda dan Ayahanda
Banyak rintangan & air mata yang turut menghiasi penyelesaian pendidikan S1 ini dan alhamdulillah bisa terselesaikan,,,
Walaupun ini mungkin bukan apa-apa
tetapi mudah-mudahan dapat sedikit membanggakan,
Terima kasih atas pengorbanan, kasih sayang, ketabahan, kesabaran, dan harapan yang menjadi semangat dalam hidupku.....

Ya Allah....
Sembah sujud syukur ku pada-Mu
Engkau berikan aku secercah kilau cahaya dalam gelapnya perjalananku
Engkau berikan aku setitik harapan dalam berlikunya perjuanganku
Terima kasih ya Rabb....
Berkat rahmat dan anugerah-Mulah
Aku bisa sampai pada penghujung awal untuk menggapai mimpi-mimpiku

Ibuuu....
Dalam setiap irama tubuhmu engkau selalu menyapa
Dalam kepenatan yang tak pernah terbisikkan engkau selalu mendekap
Ibuuu....
Kala yang lain terlelap aku tau kau tak pernah terlena
Kala wadah kosa kataku hanya bagai tetesan air
Kaulah yang memenuhinya hingga menjadi sebuah lautan
Kaulah bintang berkilauku yang tak akan pernah terlupakan
Oleh rangkaian huruf cahaya sejarah peradaban manusia

Kutahu, ibu...
Tanganmu tak pernah lepas berharap untukku dalam setiap doa yang kau kirimkan
Kutahu, ibu...
Senyummu selalu menyapa dalam setiap kata cinta yang keluar dari lisanmu
Andai aku bisa, ibuuu....
Kan kubalas segenap cinta kasihmu
Andai aku mampu, ibuuu....
Kan kupersembahkan seterang kilauanmu, sehangat dekapanmu, dan sebijak nasihatmu

Ayaaah....
Kau tak selalu menyanyikan lagu pengantar tidurku
Tapi nasehatmu tentang hidup selalu menyertaiku
Seperti musik indah dalam setiap langkahku
Serbuk nasihatmu terhembus tumbuh menjulang, terakar jauh dalam jiwa
Tidak! Takkan kutebang, biarlah sampai matahariku mendapatnya jua
Sering kusulut sumbu emosimu, api amarahpun berkobar...

Bergerak perlahan melahapku
Agar aku terhenti, dari hal yang mencela diri
Menuju kesuksesan sejati, tiada balas budi, hanya jangan lupa diri....

Ayaaah....
Seiring waktu berpacu, sumbu hidup terus kau buru
Ragamu rela digerus teriknya matahari
Hujanpun tak dapat membatasimu
Untuk aku anakmu

Ayaaah....
Di setiap doamu kau haturkan segenap harapan
Disetiap nafasku akan ku jaga setiap nasihatmu
Direlung hatiku akan ku hangatkan namamu
Akan ku kobarkan semua impianmu

Ya Allah....
Ku tengadahkan tanganku berharap kau membahagiakan mereka seperti ku kini
Ya Rabbi....
Kumemohon berilah mereka mimpi yang selalu indah
Sejahterakanlah mereka
Mereka,,, matahari dan pelangiku
Hari ini aku haturkan dengan tulus padamu...

Tiada goresan kata yang terindah, kuucapkan terimakasihku kepada Amak, Ayah atas limpahan do'a dan kasih sayang yang tak terhingga yang telah Amak dan Ayah berikan, terima kasih Ayah telah berusaha kuat dan tegar dalam membiayai anakmu sampai kebabak seperti ini, dan terima kasih Amak telah sabar ketika menerima telpon anakmu ketika kuliah selalu UUMP (ujuang-ujungnyo mintak pitih) telah sabar mendengar kata –kata orang sekitar tentang biaya (antakhka joa paja ka dikuliahkan) alhamdulillah Mak, saat ini anakmu telah bisa menjawab semua, terima kasih orang tua ku selalu mendokan yang terbaik demi kesuksesan anakmu.

Terima kasih buat saudara ku bang Irul atas semua semangat dan motivasi yang telah diberikan demi keberhasilan adekmu, terima kasih abang atas semua perhatian dan dukungan baik materil non materil yang diberikan selama ini, sehingga adekmu bisa menggapai impian terbesar dalam hidupnya.

Buat uni ku tersayang ni eli dan ni dona, dn adekku Putra mokasih banyak uni & adiak telah membantu biaya perkuliahan ku, n mokasih uni atas semua perhatian dan kasih sayang yang diberikan selama ini.

Dan buat kakakku tercinta Septina, terima kasih atas semua motivasi, dan bantuan biayanya. Semoga Allah balas semua kabaikanmu dan semoga kita bisa menggapai impian yang telah kita ukir sekian lama. Dan semoga kakak diberikan kelancaran dalam menggapai semua impian yang diinginkan.

Buat adekku Ilham seriuslah dalam sekolah jangan bermain-main ingek urang tuo wak dik yang lah susah payah membiayai hidup.

Dan buat saudara ku tersayang Ni Gadang, Bang Sambai, Bang Epi, terima kasih atas perhatian dan motivasi yang diberikan selama ini.

Terima kasih untuk S1 Perbankan Syariah khususnya PS F 2014, teman senasib seperjuangan semoga semuanya cepat dapat kerja.

Terima kasih buat Adek-adek Q Afritesia Anwar, Respa Meisya, Tika ONR, Ilel Safitri, Jannah, Fira, Azma Ulya, Laila (rilahkan sado nan tamakan salamoko, n terima kasih atas canda n tawanya), kalian adalah inspirasi dalam penyelesaian skripsiku, kepolosan kalian adalah kertas putihku, perjalanan hidup kalian adalah penaku, lucunya senyum kalian adalah semangatku, kini kutuang semua cerita kalian dalam sebuah persembahan skripsiku, Ingatlah adik-adikku hidup itu berawal dari mimpi tapi mimpi tidak akan berarti bila kita tidak berusaha mengejarnya, dan mimpi juga tak berharga jika kita tidak berusaha menggapainya, semoga syair ini bisa jadi nasehat yang bijak untuk adek semua.

Dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbingku Ibuk Sandra Dewi, and Ibuk Rusyaida, tanpa bimbingan , pengetahuan, kemurahan hati dan nasehat yang beliau berikan aku tidak bisa menyelesaikan skripsi ini. Untuk Bapak/Ibuk dosen IAIN Bukittinggi, khususnya dosen S1 Perbankan Syariah, terima kasih atas segala ilmu dan bantuan Bapak/Ibuk berikan.

Terakhir untuk semua yang telah memberikan bantuan dan dorongan yang tak dapat disebutkan satu per satu. Semoga semua kebaikan serta do'a yang telah diberikan dibalas oleh Allah SWT (Aamiin).

Ku sadari ini bukan akhir perjuangan. Masih tinggi puncak yang harus kudaki, masih banyak jurang yang akan kutemui. Oleh karenanya yaa Allah berilah hamba kemudahan dan kelapangan serta kekuatan dalam menghadapi semua ujian yang Engkau berikan. Aamiin … Aamiin … YaaRabbal 'Aalamiin

Segala puji bagi Allah yang senantiasa selalu membimbing hambanya kejalan yang benar.

Bukittinggi, Agustus 2018

ULFA

KATA PENGANTAR



Rasa syukur nikmat kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya, rasa cinta pada Nabi Muhammad S.A.W teladan semua ummat. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas".** Salawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Rasulullah 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 baik meteril maupun non materil dari berbagai pihak yang sangat bermanfaat. Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya untuk yang tercinta dan teristimewa Ayahanda Suhalma dan Ibunda Sariati 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 mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr.Ridha Ahida, M.Hum selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
2. Bapak/ Ibu Wakil Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

3. Bapak Harfandi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Ibu Sandra Dewi, SE., MM selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah dan sekaligus pembimbing II dalam penyelesaian skripsi penulis di IAIN Bukittinggi ini .
4. Ibu Dra. Rusyaida, M.Ag selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yenty Astarie Dewi, SE. MM selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan arahan dan nasehat demi kelancaran proses belajar dan penyelesaian skripsi penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Bukittinggi yang juga telah memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu pimpinan beserta staf PT. BPRS Carana Kiat Andalas yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian untuk skripsi ini.
8. Bapak/Ibu kepala beserta staf perpustakaan IAIN Bukittinggi yang telah menyediakan buku sumber untuk kebutuhan penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga serta teman-teman yang memberikan motivasi baik berupa materil maupun non materil.

Semoga bimbingan dan bantuan yang Bapak, Ibu, dan teman-teman berikan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang sesuai dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari

pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca dan memberikan sumbangan pikiran bagi perkembangan perusahaan pada umumnya dan pedoman skripsi S1 Perbankan pada khususnya.

Bukittinggi, Juli 2018

Penulis

ULFA
NIM: 3314.226

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBARAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISI.....iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR.....x

DAFTAR LAMPIRAN xi

ABSTRAK xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....1
B. Identifikasi Masalah 10
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 11
E. Penjelasan Judul 12
F. Kajian Terdahulu.....12
G. Sistematika Penulisan 14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia 15
    1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 15
    2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 16

3. Manajemen Sumber Daya Insani 17
B. Insentif.....19
1. Pengertian Insentif 19
2. Tujuan Insentif 21
3. Program Insentif.....21
4. Bentuk Insentif 23
5. Penggolongan Insentif.....24
6. Indikator-indikator Pemberian Insentif 25
7. Insentif dalam Pandangan Islam 29
C. Kinerja.....31
1. Pengertian Kinerja.....31
2. Metode Penilaian Kinerja.....32
3. Aspek-aspek Penilaian Kinerja 34
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 34
5. Indikator Kinerja 37
6. Kinerja dalam Pandangan Islam.....39
D. Kerangka Pemikiran.....39
E. Hipotesis 40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....41
B. Lokasi dan waktu Penelitian 41
C. Jenis dan Sumber Data 41
D. Teknik Pengumpulan Data 42
E. Populasi dan Sampel 43
F. Instrumen Penelitian.....44
G. Validasi dan Reliabilitasi Instrumen 45
H. Teknik Analisis Data.....47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Umum PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi.....51
B. Karakteristik Responden 61

C. Deskripsi Variabel Penelitian.....64
1. Variabel Insentif.....64
2. Variabel Kinerja.....71
D. Hasil Analisis Data.....77
1. Uji Instrumen.....77
2. Uji Statistik.....80
E. Pembahasan Hasil Penenlitian.....84
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan.....87
B. Saran.....88
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel **Hal**

1.1 Rekapitulasi Jumlah Nasabah dan Pembiayaan Murabahah di PT. BPRS Carana Kiat Andalas Tahun 2013-2017 7

1.2 Jumlah Insentif Karyawan Operasional PT. BPRS Carana Kiat Andalas Tahun 2017 8

1.3 Jumlah Insentif Karyawan Non Operasional PT. BPRS Carana Kiat Andalas Tahun 2017 9

3.1 Penilaian dan Skor Pengukuran Persepsi 43

3.2 Indikator Insentif 45

3.3 Indikator Kinerja 45

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 62

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 63

4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif Merupakan Sumber Kepuasan 64

4.5 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Mampu Mengatasi Kesulitan Ekonomi 65

4.6 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Mampu Mencukupi Kebutuhan Hidup 65

4.7 Tanggapan Responden Mengenai Insentif yang Diterima Sesuai Dengan Tanggung Jawab Pekerjaan 66

4.8 Tanggapan Responden Mengenai Insentif yang Diterapkan Cukup Adil 67
4.9 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Diberikan Berdasarkan Ketentuan yang Telah Ditetapkan 67
4.10 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Diberikan Selalu Tepat Waktu..... 68
4.11 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Diberikan jika Mampu Mencapai Kinerja yang Diharapkan 69
4.12 Tanggapan Responden Mengenai insentif dapat Meningkatkan Loyalitas 69
4.13 Tanggapan Responden Mengenai Insentif dapat Memotivasi Bersaing secara Sehat dengan Karyawan Lain..... 70
4.14 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dalam Bekerja..... 71
4.15 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Pekerjaan Sesuai dengan Arahan yang Diberikan 72
4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan yang Dimiliki Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik..... 73
4.17 Tanggapan Responden Mengenai Target Kerja yang Dimiliki selalu Tercapai 74
4.18 Tanggapan Responden Mengenai Memaksimalkan Pencapaian target yang Diterapkan..... 74
4.19 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan yang Ditetapkan 75

4.20 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan 75
4.21 Tanggapan Responden Mengenai Datang Tepat Waktu 76
4.22 Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan dengan Cekatan dan Tidak Menunda-nunda 77
4.23 Hasil Uji Validitas 78
4.24 Hasil Uji Reliabilitas 79
4.25 Hasil Uji Regresi Sederhana 80
4.26 Uji Koefisien Korelasi 81
4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi 82
4.28 Hasil Uji T 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Hal.**

2.1 Kerangka Pemikiran 40

4.1 Struktur Organisasi PT. BPRS Carana Kiat Andalas 56

DAFTAR LAMPIRAN

Hal.

LAMPIRAN I	Rekapitulasi cara pencarian insentif untuk AO Funding dan AO Lending	8
LAMPIRAN II	Surat Keputusan Direksi – Komisaris PT. BPRS Carana Kiat Andalas tentang Pemberian Fee/ Bonus	9
LAMPIRAN III	Kisi-kisi Kuesioner.....	44
LAMPIRAN IV	Daftar Pernyataan Angket/ Kuesioner.....	45
LAMPIRAN V	Uji Validitas Variabel Insentif dan Kinerja.....	77
LAMPIRAN VI	Tabel r.	78
LAMPIRAN VII	Uji Realibilitas Variabel Insentif dan Kinerja.....	79
LAMPIRAN VIII	Uji Statistik	80
LAMPIRAN IX	Tabel t	83

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS" disusun oleh ULFA, NIM. 3314.226** Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Penulisan skripsi ini dilatar belakangi oleh terjadinya fluktuasi atau naik turunnya kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas selama 5 tahun terakhir yaitu mulai dari tahun 2013-2017. Oleh karena itu penulis merasa perlu untuk mangkaji pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Caraan Kiat Andalas Bukittinggi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif* melalui pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk melihat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 25 orang karyawan. Sampel penelitian ini diambil sebanyak jumlah populasi dikarenakan jumlah populasi yang sedikit sehingga sampel sebanyak 25 sampel. Analisa data yang digunakan adalah kuantitatif dengan uji korelasi linear sederhana Y = a + bX untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukan dengan persamaan berikut: Y= 20,426+ 0,463 X, yang berarti bahwa konstanta 20,426 menyatakan jika ada insentif maka kinerja karyawan adalah sebesar 20,426. Koefesien regresi X sebesar 0,463 menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,463 satu-satuan. Kemudian dari hasil uji t terlihat bahwa tingkat signifikannya sebesar 3,987 > 2,0687 yang menandakan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Insentif, Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor yang penting 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 motivasi bagi karyawan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu 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 kepada setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan prilaku 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.[1]

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh yang muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyedikan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang penting tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan objektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut bukan disebabkan oleh rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, tapi karena 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 di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin komplek seperti rendahnya kinerja dikarenakan

[1] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 548

semangat dan gairah kerja karyawan yang 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 memperoleh pendapatan.[2]

Hal ini dijelaskan pula dalam Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an yaitu:

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

وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلۡأَرۡضَ بِٱلۡحَقِّ وَلِتُجۡزَىٰ كُلُّ نَفۡسِۭ بِمَا كَسَبَتۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ٢٢

"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."[3]

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 meraka tidak akan dikurangi sedikit pun.

---

[2]Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 89

[3] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2008), h. 50

b. Q.S Al Ahqaaf/46: 19

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

"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."[4]

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 meraka, sedang dalam saat yang sama meraka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda.

Dari kedua ayat di atas dapat disimpulkan bahwasannya 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 akan 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

[4] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*,.... h. 504

dengan income yang diterima 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 dalam meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar meraka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya dengan harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Menurut Yuniarsih dan Suwasto mengemukakan bahwa insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dengan demikian, dapat dikemukan bahwa insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel 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.

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 milik swasta maupun milik pemerintah, seperti halnya PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

PT. BPRS Carana Kiat Andalas merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen PT. BPRS Carana Kiat Andalas menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan PT. BPRS Carana Kiat Andalas yaitu dengan memberikan Ujrah kepada karyawannya berupa uang sebagai gaji ditambah dengan uang bonus apabila karyawan tersebut sudah mencapai pemenuhan terget perusahaan.

Berikut dikemukakan jumlah nasabah dan jumlah pembiayaan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas dari tahun 2013 - 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Nasabah dan Pembiayaan Murabahah di PT. BPRS Carana Kiat Andalas
Tahun 2013 – 2017

No	Tahun	Σ Nasabah	Σ Pembiayaan	Kenaikan/Penurunan	
				Σ	%
1	2013	978	14.371.903.573	-	-
2	2014	786	11.241.562.547	3.130.341.026	21,78%
3	2015	656	8.019.119.936	3.222.442.611	28,66%
4	2016	677	9.175.523.419	1.156.403.483	14,42%
5	2017	903	13.167.639.162	3.992.115.743	43,50%

Sumber: PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan jumlah nasabah yaitu pada tahun 2013 jumlah nasabah sebanyak 978 orang pada tahun 2014 turun menjadi 786 orang dan pada tahun 2015 sebanyak 656 orang, sedangkan pada tahun 2016 jumlah nasabah mulai meningkat menjadi 677 orang dan pada tahun 2017 jumlah nasabah sebanyak 903 orang. Untuk pembiayaan yang disalurkannya juga mengalami peningkatan yaitu sebanyak 3.130.341.026 atau sebesar 21,78% dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2014 terjadi lagi kenaikan sebanyak 3.222.442.611 atau sebesar 28,66%, tahun 2015 terjadi penurunan sebanyak 1.156.403.483 atau sebesar 14,42%, dan pada tahun 2016 terjadi lagi peningkatan sebanyak 3.992.115.743 atau sebesar 43,50%.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi fluktuasi atau naik turun jumlah nasabah dan jumlah pembiayaan selama 5 tahun terakhir atau tahun 2013 – 2017.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut pihak BPRS perlu melakukan beberapa langkah-langkah diantaranya: pemberian Insentif/bonus, motivasi dan kompensasi baik natura maupun in-natura lainnya.

Berikut dikemukan jumlah insentif karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas pada tahun 2017 dalam bentuk Triwulan:

Tabel 1.2
Jumlah Insentif Karyawan Operasional PT. BPRS Carana Kiat Andalas
Tahun 2017

Triwulan	Jabatan		Σ Karyawan	Σ Insentif
	AO Landing	AO Funding		
I	4	7	11	Rp24.187.493
II	4	7	11	Rp24.187.493
III	4	7	11	Rp24.187.493
IV	4	7	11	Rp24.187.493
Σ	**16**	**28**	**44**	**Rp96.749.972**

Sumber: PT. BPRS Carana Kiat Andalas 2018 (Lampiran 1.1)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah insentif yang diterima masing-masing karyawan AO Landing dan AO Funding yang berjumlah 11 orang pada triwulan I adalah sebanyak Rp24.187.493 atau Rp2.198.863/orang. Begitupun dengan triwulan selanjutnya sampai dengan triwulan ke IV karyawan akan menerima sama dengan triwulan sebelumnya. Hal ini berlaku jika masing-masing AO mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.3
Jumlah Insentif Karyawan Non Operasional PT. BPRS Carana Kiat Andalas
Tahun 2017

Triwulan	Σ Karyawan	Σ Insentif
I	14	Rp8.062.502
II	14	Rp8.062.502
III	14	Rp8.062.502
IV	14	Rp8.062.502
Σ	**56**	**Rp32.250.008**

Sumber: PT. BPRS Carana Kiat Andalas 2018 (Lampiran 1.1)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah insentif yang diterima oleh karyawan PT. BPRS pada triwulan I yang berjumlah 14 orang adalah sebanyak Rp8.062.502 atau Rp 575.893/orang. Begitu pula dengan triwulan selanjutnya sampai dengan triwulan ke IV karyawan non operasional yang berjumlah 14 orang akan menerima insentif sebanyak Rp8.062.502 atau Rp 575.893/orang.

Perusahaan dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung maupun tidak 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. Disamping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi kerja yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Saat ini tingginya tingkat persaingan yang terjadi antara bank syariah dan bank konvensional sekarang menimbulkan tantangan dan juga peluang yang harus dicari jalan keluarnya ataupun solusinya. Jika tidak, maka bank tersebut akan mengalami kemunduran ataupun kalah bersaing dengan bank lain dan kemungkinan bank akan di tinggalkan nasabahnya.

Dengan dukungan pemerintah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan bank syariah, PT. BPRS Carana Kiat Andalas bertekad untuk menjadi perusahaan perbankan terkemuka. Oleh karena itu, PT. BPRS Carana Kiat Andalas sebagai salah satu perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah, dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara bank-bank konvensional sejenis yang bergerak dibidang yang sama maka PT. BPRS Carana Kiat Andalas perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui pemberian insentif.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang: **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Karyawan merasa kurang terhadap insentif yang diberikan.
2. Belum diketahui seberapa besar pengaruh insentif yang diberikan PT. BPRS Carana Kiat Andalas terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas menurun.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan keuangan, maka penulis membatasi permasalahan yang terfokus pada insentif bagian financial atau insentif dalam bentuk material saja, yang dilakukan di PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu: Sejauh manakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas?.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian yaitu: untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

a. Bagi akademik, menambah referensi bacaan mengenai sumber daya yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam menciptakan insentif sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

c. Bagi peneliti, merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah, serta untuk mendapatkan gelar Serjana S1 Perbankan Syariah (SE).

E. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami skripsi ini, peneliti akan menjelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

Pengaruh	Daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu yang berkuasa.
Insentif	Pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasinya yang berbeda.
Kinerja	Suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.
Karyawan	Setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada sesuatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

F. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang insentif telah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Skripsi Elmita (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh pemberian kompensasi dengan sistem 3P terhadap kinerja keryawan PT. PLN Cabang Bukittinggi ditinjau dari segi perspektif Al- Ujrah". Pada

penelitian ini pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan untuk menganalisis data digunakan uji regresi sederhana dan uji korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel Y kinerja yakni sebesar 65,34% variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.[5]

2. Skripsi Dian Permata Sari (2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing di PT. Asuransi Takaful cabang Padang". Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 40,83% sedangkan sisanya 59,17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dalam uji hipotesis diperoleh nilai t hirung lebih besar daripada t tabel dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.[6]
3. Penelitian yang dilakukan oleh Melida Yanti (3211.035) tahun 2015 membahas tentang "Analisis pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi". berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinan (R^2)= 32,15%. Dan hasil perhitungan dengan uji statistik

[5] Elmita, "Pengaruh pemberian kompensasi dengan sistem 3P terhadap kinerja keryawan PT. PLN Cabang Bukittinggi ditinjau dari segi perspektif Al- Ujrah", (Skripsi, Ekonomi Islam, FEBI, IAIN Bukittinggi, 2014), h. 78

[6] Dian Permata Sari, "Pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing di PT. Asuransi Takaful cabang Padang", (Skripsi, Ekonomi Islam, FEBI, IAIN Bukittinggi, 2014), h. 68

diperoleh t_{hitung} = 3,723, sedangkan t_{tabel} = 0,995 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi.[7]

G. Sistematika Penulisan

Supaya skripsi ini terlihat memiliki hubungan yang kuat antara keseluruhan pembahasan perlu dibuat sistematika penulisan yaitu:

Bab I Pendahuluan

Yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Yaitu membahas tentang manajemen sumber daya manusia dan Insani, insentif, kinerja, insentif dan kinerja dalam pandangan Islam, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini akan membahas mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, instrumen penelitian, uji instrumen, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

Bab IV Hasil Penelitian

Bab ini akan membahas mengenai Profil PT. BPRS Carana Kiat Andalas dan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Bab V Penutup

Yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

---

[7] Melida Yanti, "Analisis pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi", (Skripsi, Ekonomi Islam, FEBI, IAIN Bukittinggi, 2015), h. 71

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaiaan, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.[8] Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia diangggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka sebagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Dimana manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.[9]

---

[8] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), h. 27

[9] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 4

Sumber daya manusia 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 organisasi sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber dsya 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 menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, keahlian dan keterampilan. Nilai dari kemampuan ini sangat tinggi bila diterapkan menjadi kegiatan dalam dunia usaha dan lain-lain.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi ataupun perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber daya termasuk sumber daya manusianya. 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.

Tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya adalah untuk:

a. Peningkatan efesiensi, efektivitas, produktivitas.
b. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi, komplain dari pelanggan.
c. Tingginya kepuasan kerja karyawan, kualitas pelayanan.
d. Meningkatnya bisnis perusahaan.

3. Manajemen Sumber Daya Insani

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *"human reseurce"*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower"* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Edy Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.[10]

[10] Edy Sutrino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 3

Jadi, manajemen sumber daya manusia (insani) adalah suatu proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia (insani) yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Islam memberikan perhatian yang sangat tinggi terhadap sumber daya insani atau sumber daya manusia, karena Islam diturunkan ke muka bumi untuk memperbaiki manusia. Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia (Insani). Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah di muka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai, sikap, dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri

manusia, seperti disebutkan dalam firman Allah SWT dalam Q.S At-Tin ayat 4 sebagai berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا ٱلْإِنسَـٰنَ فِىٓ أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ۝٤

"Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya" .

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.[11]

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan 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. 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*).[12] Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai

[11] Bukchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 307

[12]Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*,.... h. 560

hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif yaitu:

a. Menurut Malayu S.P Hasibuan

   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.[13]

b. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara

   Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).[14]

c. Menurut Mutiara S. Pangabean

   Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

---

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

[14] Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), h. 144.

d. Menurut T. Hani Handoko

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. [15]

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik 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.

2. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab 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, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.[16]

3. Program Insentif

Ada beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

a. *Piece work*adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

---

[15] Harindja, Mariot Tua Effendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 265.

[16]Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*,..... h. 560

b. *Production bonuses* merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan.
c. *Commission* adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
d. *Maturity curve* adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
e. *Merit pay* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
f. *Pay for knowledge/ pay for skill compensation* merupakan kompensasi kerena kemampuan menumbuhkan inovasi.
g. *Nonmonetary incentive* mrupakan penghargaan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
h. *Insentif eksekutif* diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.[17]

[17]Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 582

4. 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, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
c. Insentif sosial adalah peransang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, dan sebagainya.[18]

Dan adapun pendapat lain mengatakan, secara garis besar insenti terbagi menjadi dua golongan yaitu:

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 diselesasikan.
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 penghargaan, dimana

[18]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.... h. 201

penghargaan ini akan memberikan kepuasan kepada yang mendapatkan (karyawan).

5. Penggolongan Insentif

Pemberian insentif dapat digolongkan sebagai berikut yaitu:

a. Insentif individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output* (misalkan menggunakan satuan potong) dan upah per waktu (misalkan menggunakan jam) secara langsung.

b. Insentif kelompok

Pembayaran insentif individu seringali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan deberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu:

1) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya.

3) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.[19]

6. Indikator-indikator Pemberian Insentif

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

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 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

[19]Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Insani*,.... h. 582

kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

1) Kelemahan
   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
   a) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskiminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
   b) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
   c) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.[20]

c. 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

[20] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.... h. 201.

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.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. 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.

e. Keadilan dan Kelayakan

1) Keadilan

Dalam sistem insentif 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.

2) Kelayakan

Disamping 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.

f. 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 rangking dalam penentuan insentif.[21]

7. Insentif dalam Pandangan Islam

Islam membenarkan seseorang mendapatkan insentif lebih besar dari yang lainnya disebabkan keberhasilan dalam memenuhi target penjualan tertentu, dan melakukan berbagai upaya positif dalam memperluas jaringan dan levelnya secara produktif. Kaidah ushul fiqih mengatakan "*besarnya ujrah (upah) itu tergantung pda kadar kesulitan dan kadar kesungguhan*". Dan atas jerih payahnya itu ia berhak mendapat bonus dari perusahaan, karena ini selaras dengan sabda Rasulullah: "*barang siapa di dalam Islam berbuat suatu kebajikan maka kepadanya diberi pahala, serta pahala orang yang mengikutinya tanpa dikurangi sedikitpun*".

Dalam Islam insentif ini bisa juga dikatakan dengan *Al-Ujrah. Al-Ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan kinerja atau pelayanan yang telah dilakukannya. Terdapat dalam firman Allah SWT yaitu dalam surat At-Taubah 105 dan Al-Anfal: 1:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

[21] Siagian, Sondang , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 268.

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. (QS. At-taubah: 105)

يَسْـَٔلُونَكَ عَنِ ٱلْأَنفَالِ ۖ قُلِ ٱلْأَنفَالُ لِلَّهِ وَٱلرَّسُولِ ۖ فَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَأَصْلِحُوا۟ ذَاتَ بَيْنِكُمْ ۖ وَأَطِيعُوا۟ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ إِن كُنتُم مُّؤْمِنِينَ ﴿١﴾

Mereka menanyakan kepadamu tentang (pembagian) harta rampasan perang. Katakanlah: "Harta rampasan perang kepunyaan Allah dan Rasul, oleh sebab itu bertakwalah kepada Allah dan perbaikilah perhubungan di antara sesamamu; dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya jika kamu adalah orang-orang yang beriman."

Dengan merujuk pada suarat-surat di atas, suksesnya suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDI dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab ini adalah bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dengan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau jumlah jam kerja. Walaupun insentif mungkin sudah diberikan kepada kelompok, mereka sering memberikan penghargaan terhadap individu. [22]

Dalam Islam dijelaskan bahwa dalam memberikan upah atau insentif itu harus adil. Dimana dalam Al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjalaskan keadilan itu sendiri. sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 135:

[22]Vaithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Insani*,.... h. 580

۞ يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ بِٱلۡقِسۡطِ شُهَدَآءَ لِلَّهِ وَلَوۡ عَلَىٰٓ أَنفُسِكُمۡ أَوِ ٱلۡوَٰلِدَيۡنِ وَٱلۡأَقۡرَبِينَۚ إِن يَكُنۡ غَنِيًّا أَوۡ فَقِيرٗا فَٱللَّهُ أَوۡلَىٰ بِهِمَاۖ فَلَا تَتَّبِعُواْ ٱلۡهَوَىٰٓ أَن تَعۡدِلُواْۚ وَإِن تَلۡوُۥٓاْ أَوۡ تُعۡرِضُواْ فَإِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرًا ١٣٥

"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan".

Jadi, Upah yang diberikan kepada seseorang selain sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

(Edy Sutrisno: 2009) Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa pakar yaitu sebagai berikut:

a. Menurut Bernardin dan Russel

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungs-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

b. Menurut Byars dan Rue

Prestasi adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Adapun prestasi kerja (kinerja) adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.[23]

2. Metode Penilaian Kinerja

Ada beberapa metode dalam melakukan penelitian kinerja menurut Mathis (2002:82) yaitu:

a. Metode penilaian kategori

Metode yang meminta manajer memberi nilai untuk tingkah laku kinerja karyawan pada formulir khusus di bagi dalam kategori-kategori kinerja. Secara umum ada dua metode penilaian kategori yaitu:

1) Skala penilaian grafik

Memungkinkan penilaian untuk memberikan nilai terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2) Daftar periksa

Terdiri dari daftar kalimat atau kata-kata dimana penilaian memeriksa kalimat-kalimat yang paling mewakili karakter dan kinerja karyawan.

[23] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 150

b. Metode perbandingan

Metode yang menuntut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lainnya. Teknik ini mencakup:

1) Pemberian peringkat terdiri dari daftar seluruh karyawan yang tertinggi samapai terendah dalam kinerjanya.
2) Perbandingan berpasangan, teknik mendistribusikan penilaian yang dapat digeneralisasikan dengan metode-metode yang lainnya.

c. Metode negatif

Metode dimana manajer dan spesialisasi sumber daya manusia kadang-kadang diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis dimana lebih mendeskripsikan tindakan karyawan.

d. Metode tujuan dan prilaku

Metode yang digunakan untuk mengukur prilaku karyawan dan bukan karakteristik lainnya.

e. Metode manajemen berdasarkan sasaran (MBO)

Meliputi ketetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemampuan yang dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu.

3. Aspek-aspek Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:74) adalah sebagai berikut:

a. Hallo effect

Penilaian yang subjectif diberikan pegawai, baik yang bersifat negatif maupun positif yang berlebihan dilihatnya dari penampilan pegawai.

b. Liniency

Penilaian kinerja yang cendrung memberikan nilai yang terlalu tinggi dari yang seharusnya.

c. Strickness

Penilaian yang memilki kecendrungan memberikan nilai yang terlalu rendah dari yang seharusnya.

d. Control tendency

Penilaian kinerja yang cendrung memberikan nilai rata-rata (sedang) kepada pegawai.

e. Personal biases

Penilaian kinerja yang memberikan nilai baik kepada senior lebih tua usianya yang berasal dari suku bangsa yang sama.[24]

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (1984), umumnya orang percaya bahwa kinerja (prestasi kerja) individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.

[24]Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Mnausia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 126

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

c. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (1984), mengemukakan yaitu adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3) *Role/task perrception*, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Kondisi fisik
b) Peralatan
c) Waktu
d) Material
e) Pendidikan
f) Supervisi

g) Desain organisasi

h) Pelatihan

i) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan kinerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa prilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, prilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.

Untuk mengukur prilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berprilaku sesuai dengan apa yang diharapakan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang kinerja kunci tersebut adalah:

a) Hasil kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
d) Kecekatan mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
e) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
f) Disiplin waktu dan absensi, Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

1) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran kinerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2) Prilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. [25]

5. Indikator Kinerja

Menurut Gary Dessler, kinerja terdiri dari beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

[25]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*,.... h. 150

2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4) Bisa diandalakan sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak alnjut tugas.
5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6) Kebebasan adalah tingkat kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi. [26]

Menurut Robert L, Malthis kinerja terdiri dari beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja, Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2) Kualitas kerja, Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3) Ketepatan waktu, Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.[27]

[26]Gery Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2008), 514.

[27] Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 21

6. Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelsaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang "*level of performance*" tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an tentang kinerja yaitu surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

"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".[28]

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.[29]

D. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai atau

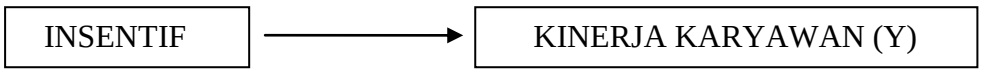
[28] Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf, ayat 19, (Semarang: PT Karya Toha Putra), h. 504.
[29] Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 251

karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektifitas yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan salah satunya adalah dengan pemberian insentif. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan 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 maningkat secara tidak langsung produktivitas kerja karyawan juga maningkat.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dengan skema pengaruh antara variabel sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis

Dari perumusan masalah di atas, dapat dikemukan hipotesis yaitu: diduga insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif melalui pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk melihat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Penelitian asosiatif digunakan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat gambaran pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian pustaka yang peneliti hanya sebagai pelengkap secara teoritis terhadap permasalahan yang penulis teliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas mulai tanggal 2 April 2018 sampai dengan selesai yang berlokasi di Jl. Simpang 4 Padang Luar, Jorong Ladang Laweh, Kecamatan Banuhampu, Kabupaten Agam.

C. 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:

1. Data primer

   Data primer yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metoda pengumpulan data original.[30] Pada penelitisn ini data diperoleh secara langsung dari jawaban responden (karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas).

2. 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.[31] Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku dan keterangan lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian yang penulis lakukan di PT. BPRS Carana Kiat Andalas.[32]

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

   Adapun pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah karyawan yang menerima insentif oleh pihak PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

2. Teknik pernyatan atau Quesioner

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

---

[30] Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 148

[31] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), h. 21

[32] Ety Rochaety, Metode *Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007), h. 66.

kepada responden untuk dijawabnya.[33] Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner atau pertanyaan yang memiliki isi berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yang diajukan secara tertulis kepada karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun skala yang digunakan dalam intrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[34]

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pernyataan yaitu skala nilai 1-5. Dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penilaian dan Skor Pengukuran Persepsi

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral/Ragu-ragu (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

E. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu, dan yang menjadi objek

[33]Agus Irianto, *Statistik Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 146.
[34]Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 107

dalam penelitian ini adalah populasi karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 25 orang pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. untuk menentukan besarnya sampel apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil 10-15%.[35] Sampel penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 25 orang pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

F. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Cara yang digunakan untuk mendapatkan data adalah kuisioner atau angket. Penyusunan instrumen penelitian dituangkan dalam bentuk pernyataan. Dan metode skala likert bergradisi digunakan dalam pernyataan yang diberikan kepada karyawan.[36]

Adapun instrumen/indikator variabel insentif dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

---

[35] Marzuki, *Metodologi Riset: Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), h. 49

[36] Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 110.

Tabel 3.2
Indikator Insentif

No	Indikator Insentif
1	Kebutuhan
2	Evaluasi jabatan
3	Keadilan, ketentuan dan tepat waktu
4	Prestasi kerja
5	Loyalitas
6	Bersaing sehat

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas pekerjaan
2	Kuantitas pekerjaan
3	Ketepatan waktu

G. Validasi dan Reliabilitasi Instrumen

1. Uji Validasi

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya 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 objek penelitian.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah

tiap skor butir. 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 kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Validitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (*corrected item corelation*) > 0.3, sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi < 0.3 maka dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

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

Alat ukur yang digunakan adalah *cronbacalpha* melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS 17. Reabilitas suatu konstruk atau variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbacalpha > 0,60. Namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data. [37]

[37] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*,... h. 137

H. Teknik analisis data

Berdasarkan inti penyusunan di atas maka dalam melaksanakan penganalisaan penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode analisis statistik yang bersifat kuantitatif melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi linear sederhana

   Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Disini analisis regresi linear 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 linear sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+ bX$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (dependent)

X : variabel bebas (indenpendent)

A : nilai konstanta

B : nilai koefisien regresi

2. Analisis Korelasi

Digunakan untuk mengukur keeratan pengaruh antara dua variabel. Pada penelitian ini yang merupakan varibelnya adalah insentif dengan kinerja karyawan. Untuk melihat pengaruh itu dapat dihitung dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah testee atau responden

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor intensif dan kinerja

$\sum X$ = jumlah insentif

$\sum Y$ = jumlah kinerja[38]

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model regresi linear akan dilihat besarnya kontribusiuntuk 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 veriabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah

[38]M. Chabib Thoha, *Teknik Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), h. 115

pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan *software* SPSS.

4. Uji t

Untuk mengetahui tingkat segnifikan anatara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial berpengaruh nyata atau tidaknya digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-(r^2))}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = jumlah data

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis itu sendiri yaitu:

a. Membuat rumus hipotesis

Ho : r = 0, insentif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

H_1 : r ≠ 0, insentif mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Menetukan tingkat signifikan (a) : 5% (uji dua arah).

b. Mencari df (derajat kebebasan) = n-2 dan mencari t tabel.

c. Tentukan kriteria pengujian dan bandingkan t hitung dengan t tabel.

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka Ho diterima dengan arti tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka Ho ditolak dengan arti kata adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.[39]

[39]Ronald E Walpole, *Pengantar Statistika,* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1998), h.383.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Umum PT. BPRS Carana Kiat Andalas

1. Monografi PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Dengan Semboyan "Untuk Nusa Kubangun Desaku", Berkumpul 10 orang mantan Gerakan Pemuda Banuhampu (GPB) dan mereka merencanakan untuk mendirikan sebuah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang kemudian diberi nama dengan BPRS Carana Kiat Andalas. BPRS Carana Kiat Andalas, berlokasi di Jl. Raya Kapas Panji Km. 3 Bukittinggi, Kec. Banuhampu Sungai Puar Kabupaten Agam.

Bank Perkreditan Rakyat ini bersendikan syari'ah Islam (BPRS) yang berbentuk perseroan Terbatas (PT), dan telah mendapat persetujuan Pemerintah Republik Indonesia serta restu dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Jakarta terhitung sejak bulan Mei 1997.

Pemilihan nama Perseroan, lokasi kantor dan aplikasi syari'ah untuk beroperasi telah mendapat pertimbangan sepenuhnya yaitu tolak ukur keberhasiln menajemen Bank tersebut nantinya bukan semata-mata "Profit Motif" dari pengelolahan potensi, melainkan kepuasan masyarakat Banuhampu dan masyarakat Kabupaten Agam umumnya yang menggunakan fasilitas Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Carana Kiat Andalas.

Bank Andalas ini didirikan dengan Akte Notaris Ny. Asni Sayati Latif, SH (Tanggerang) no. 739 tanggal 30 November 1996. dan telah

mendapat persetujuan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia melalui surat keputusan No. C-2.2002 HT. 01. 01 tahun 1997 tanggal 11 Februari 1997. dan mulai beroperasi tanggal 9 Juni 1997 sesuai SK Menkeu No. Kep-228/Km.17/1997 tertanggal 28 Mei 1997. BPRS ini diresmikan tanggal 5 Agustus 1997 oleh Mamak Dt.S. Rajo Endah Nan Batuah, Ketua Lembaga Kerapatan Adat Minangkabau Banuhampu.

Pendiri PT. BPRS Carana Kiat Andalas ini terdiri dari 17 orang, dengan modal dasar Rp. 400.000.000,- dan modal disetor Rp. 125.000.000,-. Para pendiri BPRS Carana Kiat Andalas adalah sebagai berikut:

1. Prof.Dr.H.Amir Syarifuddin.
2. Drs.Muslim Mulyani.
3. H.Darnis Habib.
4. H. Anas.
5. H.Darsyah.
6. Ir.H.Salman Sayuti.
7. Ir.H.Zaizar Mawardi.
8. Drs.H.Jusfar Maulana.
9. H.Willem Nastin.
10. H.Oesman Zen (alm).
11. Drs.H.Nizar Chan.
12. Dra .Zuraida.
13. Prof.Dr.Azwar Agoes.

14. Ir.Edi Yosfi.
15. Drs.H.Herman Djanain.
16. Drs.H.Darias.
17. H.Zulharbi Salim.

Pengoperasian Bank Syari'ah ini mendapat tanggapan positif dan memperoleh support dari setiap lapisan masyarakat Banuhampu, Bank Syari'ah ini merupakan Lembaga monumental untuk pengembangan Kecamatan Banuhampu secara menyeluruh.

Sesuai dengan perkembangan usaha dan kineraja manajemennya, tentunya ekspansi kegiatan bank syari'ah ini akan sanggup melalpaui batas-batas daerah kecamatan Banuhampu guna mendapatkan nasabah yang lebih banyak, bukan hanya untuk daerah Banuhampu saja.

Bulan Januari 2015 PT. BPRS Carana Kiat Andalas telah memiliki 1 Kantor Pusat/Kas yang beralamat di Jl. Simpang Ampek Padang Luar, Ladang Laweh, Banuhampu, dengan No Telepon/Fax (0752) 33877-31313-624817, satu kantor cabang Padang Panjang yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 230 Padang Panjang, satu kantor cabang Payakumbuh yang beralamat di Jl. Tan Malaka No. 4 Bunian Payakumbuh. Satu kantor cabang Aur Kuning yang beralamat Jl. Prof. Hamka No. 15 A Bukittinggi.[40]

[40] PT. BPRS Carana Kiat Andalas, 2018

2. Tujuan Pendirian dan Konsep PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Adapun tujuan dari pendirian PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah sebagai berikut:

a. Membantu meningkatkan taraf hidup orang Islam, khususnya golongan menengah kebawah melalui pembiayaan yang diberikan.
b. Menampung dan menjaga dana umat Islam yang ingin terbebas dari system bunga untuk dikelola secara professional sesuai dengan Syari'ah Islam.

Adapun strategi dalam Opersionalnya adalah :

a. PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak bersifat menunggu datangnya fasilitas melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi terhadap usaha kecil yang membuthkan tabahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.
b. PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya yang dengan mengutamakan bahwa usaha skala menengah dan usaha kecil.
c. PT. BPRS Carana Kiat Andalas mengakaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan dan tingkat kompetitf produk yang akan diberikan pembiayaan.
d. PT. BPRS Carana Kiat Andalas juga menyediakan kantor kas pembatu di lokasi yang strategis, seperti di padang luar, pasar bawah dan lainnya.

e. Menerapkan servis excellence melalui pelayanan antar jemput door to door.

f. Menampung bentuk zakat yang akan disalurkan pada yang berhak seperti membantu pengusaha muslim yang membutuhkan bantuan dana melalui Qardhul Hasan.

Konsep dari PT. BPRS Carana Kiat Andalas diantaranya:

a. PT. BPRS Carana Kiat Andalas adalah Lembaga Keuangan yang menerapkan sistem dan Operasional perbankan berdasarkan syari'ah Islam sehingga bank ini akan dijalankan dengan mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian yang sesuai dengan Alqur'an dan Al-hadist.

b. PT. BPRS Carana Kiat Andalas tidak mempergunakan perangkat bunga,melainkan berdasarkan prinsip bagi hasil dan jual beli yang sesuai dengan syari'ah.

c. PT. BPRS Carana Kiat Andalas dikelola oleh tenaga-tenaga muslim yang professional yang Insya Allah akan menampilkan sosok BPRS yang sehat dan berkualitas dan memenuhi harapan. [41]

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Carana Kiat Andalas

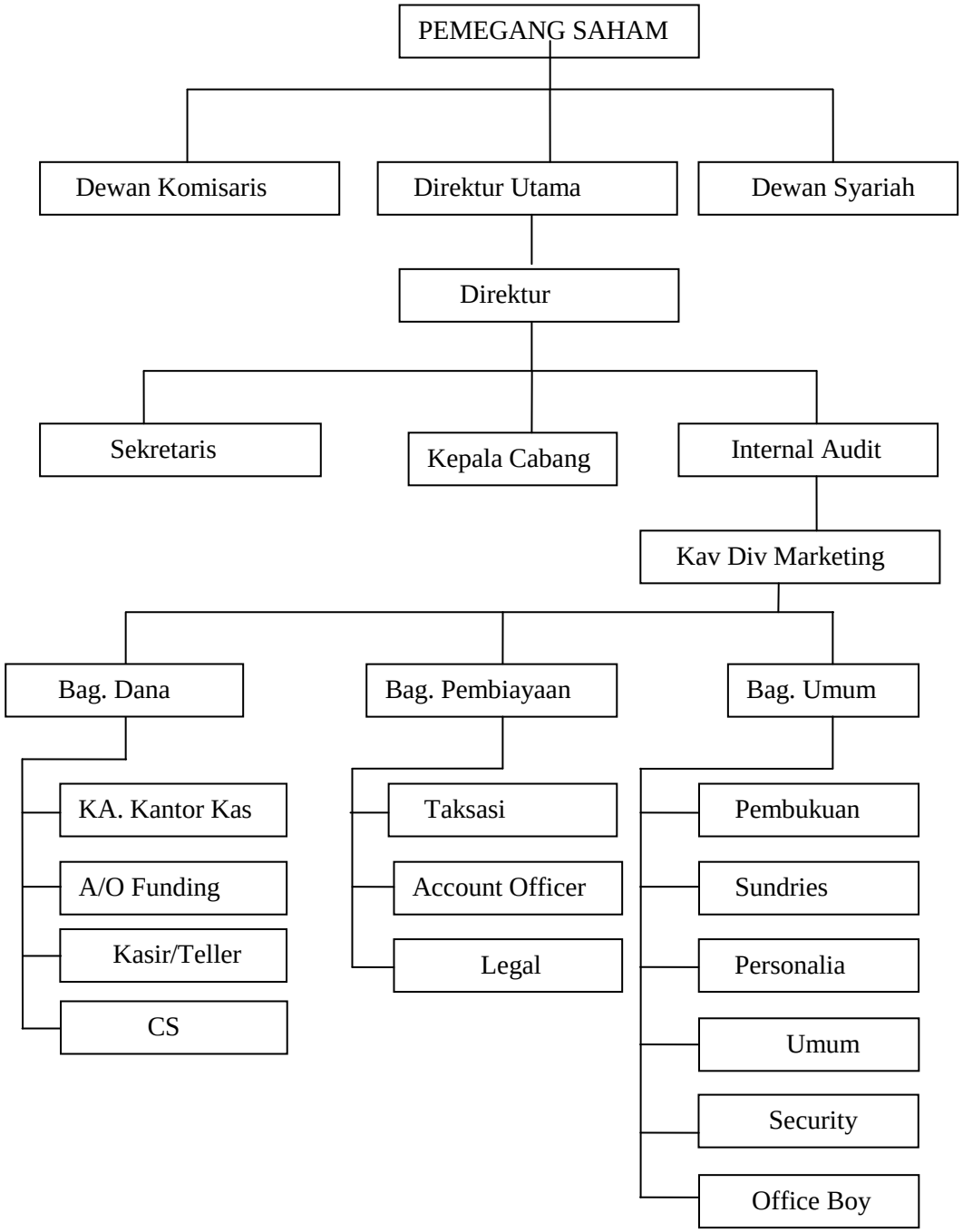
Untuk menjalankan operasional Bank sehari-hari telah disusun struktur organisasi, dimana masing-masing bagian dihubungkan dengan garis yang mengatur *job description* masing-masing. Struktur Organisasi BPRS Carana Kiat Andalas :

[41] PT. BPRS Carana Kiat Andalas, 2018

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. BPRS

CARANA KIAT ANDALAS



Sumber: PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Struktur organisasi BPRS Carana Kiat Andalas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah perwakilan dari pemegang saham perusahan. Tugasnya adalah untuk mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank guna menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip perbankan sebagaimana ditetapkan oleh Bank Indonesia ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keputusan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

b. Dewan Pengawas Syari'ah

Dewan Pengawas Syariah bertugas mengarahkan dan mengawasi kegiatan bank untuk menjamin bahwa bank telah beroperasi sesuai dengan aturan dan prinsip syariah Islam. Dewan Pengawas Syariah juga bertugas memberikan araha, bimbingan, nasehat, dan pertimbangan agar sistem operasional dan produk yang dikeluarkan bank tidak menyalahi ketentuan prinsip-prinsip syariah dalam muamalah.

c. Direksi

Direksi bank adalah pelaksana petugas harian dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan. Direksi bertugas untuk mengarahkan seluruh tingkatan manajemen agar dapat melaksanakan segala keputusan dan arahan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham),

peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Direksi juga berkewajiban memberikan arahan, bimbingan, nasehat, dan pembinaan lainnya kepada para karyawan agar bank berjalan dengan baik tanpa mengurangi kualitas pelayanan kepada nasabah.

Staf pada BPRS Carana Kiat Andalas adalah :

1) Bagian Audit

   Bagian ini bertugas mencatat dan menganalisa laporan keuangan, apakah telah sesuai dengan prosedur atau prinsip akuntansi yang berlaku.

2) Sekretaris

   Bagian yang berugas membantu dewan direksi dalam menjalankan segala urusan administrasi dalam perusahaan.

Selanjutnya bagian yang berada di bawah direksi adalah :

a. Bagian Dana

   Bagian dana merupakan bagian dari perusahan yang melaksanakan dan mengawasi penyaluran dana pada bank. Bagian dana ini membawahi beberapa bagian untuk membantunya dalam melaksanakan tugas.

   Bagian tersebut adalah :

   1) Customer Service

      Customer Service merupakan bagian dari perusahaan yang memepunyai tugas melayani dan memberikan informasi-informasi yang diperlukan nasabah.

2) AO (Account Officer) Funding

Bagian ini bertugas untuk mengumpulkan dana dengan cara mencari nasabah yang mau menabung di BPRS Carana Kiat Andalas.

3) Kasir/Teller

Kasir merupakan bagian perusahaan yang bertugas dalam pembiayaan dan penerimaan sejumlah uang baik dalam bentuk tabungan maupun deposito atau kegiatan keuangan lainnya.

4) K.A (Kepala) Kantor Kas

K.A Kantor Kas adalah pengembangan pelayanan dalam menghimpun dan menyalurkan dana nasbah dengan membentuk kantor cabang BPRS Carana Kiat Andalas.

b. Bagian Pembiayaan

Merupakan bagian dalam perusahaan yang bertugas melakukan kegiatan pembiayaan kepada nasabah.

Bagian ini membawahi :

1) Administrasi Pembiayaan

Administrasi Pembiayaan merupakan bagian yang mencatat administrasi pembiayaan dan pembukuan besarnya pembiayaan yang diberikan serta angsuran yang dibayar nasabah.

2) Taksasi Agunan

Bagian ini bertugas menilai dan menaksir jaminan (agunan) yang diberikan nasabah sebagai jaminan pada saat melakukan pembiayaan.

3) Account Officer

Account Officer bertugas memberikan pembiayaan kepada nasabah dan melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pembiayaan yang diberikan.

4) Legal

Bagian yang melakukan analisa dan pengecekan jaminan dan kelengkepan persyaratan yang diberikan nasabah.

c. Bagian Umum dan Personalia

Bagian yang bertugas mencatat kegiatan adminstrasi di dalam perusahan dan mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian.

Bagian ini membawahi :

1) Pembukuan

Pembukuan merupakan bagian dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk membukukan segala aktifitas yang terjadi setiap harinya dan kemudian membuat laporan yang dibutuhkan.

2) Deposito dan Tabungan

Bagian yang melayani nasabah yang akan menjadi penabung atau menanamkan modal deposito pada perusahaan.

3) Sundries

Merupakan bagian yang bertugas untuk menyetor dan menarik dana antar bank.[42]

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh data mengenai karakteristik berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dapat diketahui informasi tentang karyawan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	16	64%
2	Perempuan	9	36%
Jumlah		25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Data yang diperoleh dari tabel di atas menunjukkan bahwa 64% responden atau sebanyak 16 orang responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sisanya 36% atau 9 orang responden yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ada pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas sebagian besarnya

[42] PT. BPRS Carana Kiat Andalas, 2018

menuntut untuk terjun langsung ke lapangan, sehingga dibutuhkan keterampilan dan juga ketahanan fisik yang kuat.

2. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, dapat di ketahui informasi tentang karyawan berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SMA/SMK	3	12%
2	Diploma/DIII	10	40%
3	S1/S2	12	48%
Jumlah		25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1/S2 yang berjumlah 12 orang atau sekitar 48%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan DIII berjumlah 10 orang (40%). Dan sisanya 12% responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki tingkat pendidikan S1/S2. Dan pada umumnya merupakan tenaga operasional dan sebagian kecil marketing.

3. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, dapat di ketahui informasi tentang karyawan berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	< 5 tahun	6	24%
2	5 - 10 tahun	10	40%
3	> 10 tahun	9	36%
Jumlah		25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 40%. Sedangkan minoritas responden terdapat pada masa kerja < 5 tahun yaitu 6 orang atau 24%, dan sisanya dengan masa kerja antara >10 tahun sebanyak 9 orang atau 36% dari jumlah responden yang ada.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja 5-10 tahun. Sedangkan karyawan dengan masa kerja < 5 tahun hanya 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa selain kondisi fisik, perusahaan ini juga membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman serta loyalitas yang baik untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik pula dalam rangka mencapai tingkat kinerja yang baik.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel Insentif

Variabel insentif pada penelitian ini di ukur melalui 8 buah pertanyaan yang mempersentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap insentif dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan responden mengenai pemberian insentif merupakan sumber kepuasan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	2	8%
Setuju	9	36%
Netral	7	28%
Tidak setuju	5	20%
Sangat tidak setuju	2	8%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item pemberian insentif merupakan sumber kepuasan terdapat 8% atau 2 responden yang menyatakan sangat setuju. Sedangkan yang menyatakan setuju ada 9 responden atau 36% dari jumlah responden, 7 responden atau 28% yang menyatakan netral, 5 responden atau 20% menjawab tidak setuju, dan sisanya 2 responden atau 8% menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas merasa puas jika diberi insentif.

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai insentif mampu mengatasi kesulitan ekonomi

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	12	48%
Netral	8	32%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item insentif mampu mengatasi kesulitan ekonomi terdapat 0% atau 0 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 responden atau 4% yang menjawab tidak setuju. Sedangkan yang menyatakan setuju ada 12 responden (48%) dari jumlah responden, 8 responden (32%) yang menyatakan netral, dan 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju jika insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mengatasi kesulitan ekonomi

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai insentif mampu mencukupi kebutuhan hidup

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	10	40%
Netral	9	36%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item pemberian insentif mampu mencukupi kebutuhan hidup terdapat 2 responden (8%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9 responden (36%) yang menyatakan netral, serta 13 responden (40%) yang menyatakan setuju, dan 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas merasa merasa insentif yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan hidup.

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai insentif yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	1	4%
Setuju	8	32%
Netral	10	40%
Tidak setuju	5	20%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item mengenai insentif diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan terdapat 2 responden (8%) menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju, 5 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 10 reponden (40%) menyatakan netral, serta 1 responden (4%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui bahwa rata-rata responden cukup setuju dengan insentif diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai insentif yang diterapkan cukup adil

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	2	8%
Setuju	9	36%
Netral	7	28%
Tidak setuju	5	20%
Sangat tidak setuju	2	8%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item insentif yang diterapkan cukup adil terdapat 2 responden (8%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan 5 responden (20%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (28%) menyatakan netral, 9 responden (36%) menyatakan setuju, dan 2 responden (8%) menyatakan sangat setuju mengenai hal ini. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju dengan insentif yang diterapkan oleh perusahaan cukup adil.

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai insentif diberikan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	13	52%
Netral	7	38%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item pemberian insentif berdasarkan ketentuan yang ditetapkan terdapat 0 responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (38%) menyatakan netral, 13 responden (52%) menyatakan setuju, dan 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju mengenai hal ini. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.10

Tanggapan responden mengenai insentif diberikan selalu tepat waktu

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	12	48%
Netral	7	28%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item ketepatan waktu dalam pemberian insentif terdapat 2 responden (8%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7 responden (28%) menyatakan netral, 12 responden (48%) menyatakan setuju, dan 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju mengenai hal ini. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju dengan pimpinan sudah memberikan insentif kepada karyawan secara tepat waktu.

Tabel 4.11

Tanggapan responden mengenai insentif diberikan jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	12	48%
Netral	7	28%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item insentif diberikan jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan terdapat 2 responden (8%) yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7 responden (28%) menyatakan netral, 12 responden (48%) menyatakan setuju, dan 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju mengenai hal ini. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju kalau insentif diberikan jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Tabel 4.12

Tanggapan responden mengenai insentif dapat meningkatkan loyalitas

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	12	48%
Netral	8	32%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item meningkatkan loyalitas terdapat 8 responden (32%) yang menyatakan netral, 12 responden (48%) yang menyatakan setuju, 4 responden (16%) yang menyatakan sangat setuju, serta terdapat 1 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan setuju jika insentif yang diberikan dapat meningkatkan loyalitas.

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai insentif dapat memotivasi bersaing secara sehat dengan karyawan lain

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	13	52%
Netral	7	28%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item bersaing secara sehat terdapat 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (45) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden (28%) menyatakan netral, 13 responden (52%) yang menyatakan setuju, dan 4 responden (16%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui bahwa sebagian karyawan setuju dengan insentif dapat memotivasi bersaing secara sehat dalam bekerja.

Berdasarkan tabel frekuensi variabel insentif di atas dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan oleh pihak BPRS Carana Kiat Andalas ini sudah sesuai dengan teori, tujuan dan syarat pemberian insentif yang sebenarnya. Namun pada jenis insentif yang diberikan

kepada karyawannya ini hanya terpaku kepada jenis insentif financial saja yaitu berupa gaji-gaji dan bagian dari keuntungan perusahaan. Insentif sosial tidak diterapkan oleh pihak BPRS Carana Kiat Andalas yaitu seperti adanya liburan keluar kota atau pembiayaan dalam bentuk lainnya yang bersifat memotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Dalam Islam pemberian insentif itu harus adil atau seimbang antara kebutuhan jasmani dan rohaninya. Kebutuhan jasmani disini bisa berupa pemberian gaji ditambah dengan insentif sesuai dengan pekerjaannya untuk pemenuhan kebutuhannya dan kebutuhan rohani bisa berupa memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan.

2. Deskriptif variabel kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini di ukur melalui 9 pertanyaan yang mempersentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	12	48%
Netral	7	28%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah dengan ketelitian yang baik. Hal ini dapat dilihat dengan persentase responden yang setuju dengan pernyataan ini sebanyak 12 responden (48%), netral sebanyak 7 responden (28%), 4 responden (16%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab kurang setuju dan sangat tidak setuju terdapat 2 responden (8%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif yang baik telah dapat mendorong karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas untuk melakukan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi.

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai ketepatan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	12	48%
Netral	6	24%
Tidak setuju	2	8%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menilai bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan arahan yang diberikan. Hal ini didukung oleh 12 responden (48%) menjawab setuju, 6 responden (24%) dan 4 responden (16%) menjawab netral dan sangat setuju, sedang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terdapat 3 responden (12%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa arahan yang diberikan oleh PT. BPRS Carana Kiat Andalas terhadap karyawannya telah dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan.

Tabel 4.16

Tanggapan responden mengenai pengetahuan yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	8	32%
Setuju	3	12%
Netral	10	40%
Tidak setuju	3	12%
Sangat tidak setuju	1	4%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan cukup setuju dengan pengetahuan yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan sebanyak 10 responden (40%) menyatakan netral, 8 responden (32%) dan 3 responden (12%) menjawab sangat setuju dan setuju, serta 3 responden (12%) dan 1 responden (4%) yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki karyawan yang mampu memanfaat pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai target kerja yang dimiliki selalu tercapai

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	2	8%
Setuju	13	52%
Netral	9	36%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu mencapai target yang ditetapkan, dimana terdapat 13 responden (52%) menilai bahwa target kerja mereka selalu tercapai, 9 responden (36%) menjawab netral, dan 2 responden (8%) menjawab sangat setuju, sedangkan sisanya 1 responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai memaksimalkan pencapaian target yang diterapkan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	10	40%
Netral	11	44%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu memaksimalkan pencapaian target yang diterapkan, dimana terdapat 10 responden (40%) menilai bahwa kemaksimalan pencapaian target selalu tercapai, 11 responden (44%) menjawab netral, dan 4

responden (16%) menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.19

Tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	5	20%
Setuju	11	44%
Netral	8	32%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Pada item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan terdapat 0 responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (32%) menyatakan netral, 11 responden (44%) yang menyatakan setuju, dan 5 responden (20%) yang menyatakan sangat setuju. Maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan penyelasaian pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.20

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	16%
Setuju	12	48%
Netral	8	32%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Berdasarkan tabel di atas, 12 responden (48%) menjawab bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai dengan target waktu yang diberikan, 8 responden (32%) menjawab netral atau pekerjaan yang mereka kerjakan tepat pada waktu yang diberikan, dan 4 reponden (16%) menjawab sangat setuju, dan sisanya 1 responden menjawab tidak setuju mengenai ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Secara umum, PT. BPRS Carana Kiat Andalas memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan target waktu yang diberikan.

Tabel 4.21

Tanggapan responden mengenai datang tepat waktu

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	5	20%
Setuju	11	44%
Netral	8	32%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab telah datang tepat pada waktunya yaitu sebanyak 11 responden (44%), 8 responden (32%) menyatakan netral/kadang-kadang, dan 5 responden (20%) menjawab sangat setuju dengan datang tepat pada waktunya, serta sisanya 1 responden (4%) menjawab tidak setuju atau tidak datang secara tepat waktu.

Tabel 4.22

Tanggapan responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda

Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	5	20%
Setuju	11	44%
Netral	8	32%
Tidak setuju	1	4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan (2018), data diolah

Dari tabel di atas, 11 responden (44%) menilai bahwa mereka mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda. Sedangkan sisanya 8 responden (32%), 5 responden (20%), dan 1 responden (4%) menjawab netral, sangat setuju dan tidak setuju bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dengan kinerja yang baik dapat mendorong karyawan PT. BPRS Carana Kiat Andalas membentuk tim kerja yang cekatan dan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. suatu

instrumen 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* dengan 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 $> r_{tabel} = 0{,}3809$.

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas

Variabel X				
Insentif	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai sig	Keputusan
X1	0.503	0.3961	0.010	Valid
X2	0.794	0.3961	0.000	Valid
X3	0.639	0.3961	0.001	Valid
X4	0.410	0.3961	0.042	Valid
X5	0.503	0.3961	0.010	Valid
X6	0.831	0.3961	0.000	Valid
X7	0.918	0.3961	0.000	Valid
X8	0.918	0.3961	0.000	Valid
X9	0.868	0.3961	0.000	Valid
X10	0.863	0.3961	0.000	Valid
Variabel Y				
Kinerja Karyawan	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai sig	Keputusan
Y1	0.651	0.3961	0.000	Valid
Y2	0.588	0.3961	0.002	Valid
Y3	0.403	0.3961	0.046	Valid
Y4	0.549	0.3961	0.004	Valid
Y5	0.584	0.3961	0.002	Valid
Y6	0.683	0.3961	0.000	Valid
Y7	0.567	0.3961	0.003	Valid
Y8	0.683	0.3961	0.000	Valid
Y9	0.683	0.3961	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 17, 2018

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3961) untuk variabel insentif dan kinerja, artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya data yang dikumpulkan sehingga data dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrumen 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 instrumen yang dinilai. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,60.[43]

Tabel 4.24
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.907	19

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 17, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* untuk semua item sebesar 0.899 nilai lebih dari 0.60 atau 0.899 > 0.60 maka

[43] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*,....h.183

dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

2. Uji Statistik

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah pengaruh secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh 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:

Tabel 4.25

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.426	4.183		4.883	.000
	Insentif	.463	.116	.639	3.987	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y= 20.426 + 0.463 X

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 20.426 merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika insentif adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 20.426.

b = 0.463 merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan maningkat sebesar 0.463.

Variabel independen insentif (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,639. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 0.463 pada tingkat insentif maka tingkat kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu 0.463.

b. Uji koefisien korelasi

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

Tabel 4.26
Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Insentif	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.001
	Sum of Squares and Cross-products	1022.240	472.920
	Covariance	42.593	19.705
	N	25	25
Kinerja	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	Sum of Squares and Cross-products	472.920	535.360
	Covariance	19.705	22.307
	N	25	25

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 17, 2018

Pada output di atas terlihat korelasi atau pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan angka 0,639 dan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,001. Angka tersebut menunjukkan angka diatas atau lebih besar dari r_{tabel} 0,3961, maka nilai korelasi tersebut berpengaruh positif (+) atau signifikan. Ini menunjukkan bahwa pengaruhnya searah yang artinya jika insentif diberikan kepada karyawan secara efektif maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika insentif diberikan kepada karyawan tidak efektif atau sedikit maka kinerja karyawan akan menurun.

c. Koefisien determinan

Koefisien determinan digunakan untuk menghitung berapa besar 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 4.27

Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639[a]	.409	.383	3.70999

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 17, 2018

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.24 dapat diketahui bahwa kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja sebesar 40.9% sedangkan sisanya sebesar 59.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Alasan mengapa R berpengaruh rendah dikarenakan bahwa insentif hanya diberikan pada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Kemudian pada R^2 (Square) rendah karena di dalam perusahaan ini hanya memberikan insentif setiap tiga bulan sekali. Selain itu banyak faktor lain yang mempengaruhi terutama adalah pengalaman kerja, tingkat pendidikan, loyalitas karyawan dan lain sebagainya.

d. Uji t

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

Tabel 4.25
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.426	4.183		4.883	.000
	Insentif	.463	.116	.639	3.987	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 17, 2018

Berdasarkan hasil tabel 4.25 di atas didapat t_{hitung} sebesar 3.987 dengan derajat kebebasan (df) = n-2, maka t_{tabel} sebesar 2.0687.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.987 > 2.0687) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 < 0.05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima berarti dapat diketahui bahwa variabel insentif (X) berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Analisa Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 17. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah sebesar 0.463 sedangkan konstanta sebesar 20.426. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut Y= 20.426 + 0.463 X. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan atau positif variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Sedangkan nilai signifikannya sebesar 3.987, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 atau 5% berarti 3.987 > 2.0687, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian terdapat kaitan antara insentif dengan kinerja karyawan, dimana insentif mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga hal ini mendukung untuk menerima tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni

untuk mengukur sejauh mana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas.

Semua manusia membutuhkan harta supaya bisa memenuhi segala kebutuhan dalam hidup dan salah satu cara untuk mendapatkan harta tersebut adalah dengan bekerja. Pada dasarnya dalam Islam bekerja merupakan suatu bentuk ibadah, panggilan dan perintah dari Allah SWT yang akan memuliakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khairu ummah)* atau sebagai bukti pengabdian serta rasa syukur dalam memenuhi panggilan ilahi supaya bisa menjadi yang terbaik sebab bumi sendiri diciptakan sebagai ujian untuk mereka yang memiliki etos dan kinerja yang baik. Di dalam Al-Qur'an surat Al-Kahfi ayat 7 dijelaskan bahwa:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى ٱلْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۝٧

Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.

Bekerja dalam Islam juga bertumpu pada akhlaqul karimah yang akan menjadikan akhlak sebagai sumber energi batin yang terus berkobar dan membantu setiap langkah kehidupan untuk menuju jalan yang lurus dan tidak sekedar berlandaskan tujuan yang bersifat duniawi seperti hanya mengharapkan upah, bonus atau insentif saja, namun lebih kepada bekerja untuk ibadah sehingga bisa mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan yang mempunyai dan menghayati kinerja Islam baik diberi insentif maupun tidak dia akan tetap menjaga kinerjanya tersebut. Jadi, dalam bekerja bukan hanya mengharapkan materil saja tetapi juga bernilai ibadah kalau seseoarang

tersebut benar-benar tekun serta dilandasi dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT dalam menjalani pekerjaannya. Dengan adanya niat yang ikhlas tersebut maka apapun yang diinginkan bisa tercapai baik itu kinerja yang baik maupun tujuan akhiratnya.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan yaitu Y= 20.426 + 0.463 X, dimana dapat diartikan bahwa konstanta 20.426 menyatakan jika ada insentif maka kinerja karyawan adalah sebesar 20.426. Koefesien regresi X sebesar 0.463 menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar 1 satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.463 atau setiap peningkatan insentif sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 46.3%.
2. Bersadarkan uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3.987 dengan derajat kebebasan (df) = n-2, maka t_{tabel} sebesar 2.0687. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.987 > 2.0687) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 < 0.05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima berarti dapat diketahui bahwa variabel insentif (X) berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dilihat dari uji determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja sebesar 40.9% sedangkan sisanya sebesar 59.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Faktor lain yang mempengaruhi terutama adalah pengalaman kerja, tingkat pendidikan, loyalitas karyawan dan lain sebagainya.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang positif/signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu karyawan hendaknya harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk mendapatkan insentif yang lebih besar.
2. Bagi PT. BPRS Carana Kiat Andalas 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. BPRS Carana Kiat Andalas seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, loyalitas karyawan, disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Bukchari, Donni Juni Priansa, 2014, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta.

Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf, ayat 19, Semarang: PT Karya Toha Putra.

Ardana, Komang dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Mnausia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Departemen Agama RI, 2008, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro.

Dessler, Gery, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Elmita, 2014, "Pengaruh pemberian kompensasi dengan sistem 3P terhadap kinerja keryawan PT. PLN Cabang Bukittinggi ditinjau dari segi perspektif Al- Ujrah", Skripsi, Ekonomi Islam, FEBI, IAIN Bukittinggi.

Harindja, Mariot Tua Effendy, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ibrahim, Ahmad, 2012, *Manajemen Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers.

Irianto, Agus, 2006, *Statistik Konsep dan Aplikasinya*, Jakarta: Kencana.

Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.

Malthis Robert L, dan Jhon H. Lackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*, Jakarta: Salemba Empat.

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

Prasetyo, Bambang, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rochaety, Ety, 2007, Metode *Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sari, Dian Permata, 2014 "Pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan marketing di PT. Asuransi Takaful cabang Padang", Skripsi, Ekonomi Islam, FEBI, IAIN Bukittinggi.

Sarwoto, 1991, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sondang P, Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

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

Thoha, M. Chabib, 1996, *Teknik Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Walpole, Ronald E, 1998, *Pengantar Statistika*, Jakarta: Gramedia Pustaka.

Yanti, Melida, 2015, "Analisis pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi", Skripsi, Ekonomi Islam, FEBI, IAIN Bukittinggi.

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

Zainal, Veithzal Rivai dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.

CARA PENCARIAN INSENTIF PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS

Target AO Landing/3 bulan adalah Rp 300.000.000 untuk masing-masing karyawan AO Landing. Target AO Funding/3 bulan adalah Rp 750.000.000 untuk masing-masing karyawan AO Funding. Jika mencapai target dikalikan dengan 0.5% dan 75% Insentif diberikan Khusus untuk karyawan AO. Sedangkan yang 25% lagi diberikan kepada karyawan Non Operasional.

Berikut rincian dari tabel 1.1 dan tabel 1.2

Dik:

Jumlah Keseluruhan karyawan AO = 11 orang

Non Operasional = 14 orang

Jawab:

Rp 300.000.000 x 4 orang = Rp 1.200.000.000

Rp 750.000.000 x 7 orang = Rp 5.250.000.000 +

Rp 6.450.000.000 x 0.5% = Rp 32.250.000

Rp 32.250.000 x 75% = Rp 24.187.500

11

= Rp 2.198.863/3 Bulan, untuk masing-masing AO

Rp 32.250.000 x 25% = Rp 8.062.500

14

= Rp 575.893/3 Bulan, untuk masing-masing karyawan Non Operasional

SURAT KEPUTUSAN DIREKSI - KOMISARIS
PT. BPRS CARANA KIAT ANDALAS
No. : KEP . 14/DIR-KOM/CKA/ V/18

Tentang
Pemberian Fee/ Bonus

Direksi PT. BPR Syariah Carana Kiat Andalas

Menimbang : a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan baik Funding maupun Lending
b. Upaya penurunan NPF (Non Performance Fund).

Mengingat : Anggaran Dasar PT.BPRS Carana Kiat Andalas tanggal 10 Maret 1998

Memperhatikan : Rapat Pengurus tanggal 27 April 2018 tentang pemberian fee/bonus

Memutuskan

Menetapkan :

1. Fee AO Funding
   - (Setoran –Penarikan) X 0.10 %
   - Dihitung dengan rata-rata selama 3 bulan
   - Perhitungan Fee akan didapat jika target per Cabang terpenuhi

Keterangan	Saldo rata-rata tabungan / 3 bulan	Fee
Kantor Pusat	> 750.000.000,-	0.10 % X (setoran – penarikan)
Kantor Cab.P.Panjang	> 650.000.000,-	
Kantor Cab. Aur	> 650.000.000,-	
Kantor Cab.Payakumbuh	> 300.000.000,-	

Ketentuan pembagian :
85 dari fee yang di dapat diberikan untuk : A/O
15 dari fee yang di dapat diberikan kepada : Back Office

2. Fee A/O Lending

Fee = Persentase x Plafon realisasi masing-masing A/O
Fee realisasi pembiayaan akan bisa dicairkan apabila:
1. Target realisasi sudah mencapai Rp.120.000.000,- per A/O
2. Rasio NPF masing-masing A/O sebagai berikut :

NPF Per A/O	Fee A/O
0 % s/d 3 %	0.15 %
>3 % s/d 5 %	0.10` %

BANK SYARIAH
PT. BPR SYARIAH CARANA KIAT ANDALAS

Ketentuan pembagian :

85 % dari fee yang di dapat diberikan untuk : A/O

15 % dari fee yang di dapat diberikan kepada : Back Office

3. Fee Komite Pembiayaan

1) Jika pokok yang dibayarkan:
   Fee = 1 % x total pembayaran pokok
2) Jika ada margin yang dibayarkan :
   Fee = (1 % x Total Pembayaran Pokok)+ (2 % x Total Pembayaran Margin).

Ketentuan pembagian :

85 % dari fee yang di dapat diberikan untuk : Komite

15 % dari fee yang di dapat diberikan kepada : Back Office

4.Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan SK Sebelumnya dengan No:KEP.02/DIR-KOM/CKA/ I /17 di cabut.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada tanggal : 4 Mei 2018

Direksi

BANK SYARIAH ANDALAS
PT. BPR SYARIAH CARANA KIAT ANDALAS

Drs. Yuzardi Maad
Komisaris

Yayan Adi Saputra
Direktur Utama

BANK SYARIAH ANDALAS
PT. BPR SYARIAH CARANA KIAT ANDALAS

KISI-KISI INTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Item
1	Insentif	1. Kebutuhan	1, 2, 3
		2. Evaluasi jabatan	4
		3. Keadilan, ketentuan, dan tepat waktu	5, 6, 7
		4. Prestasi kerja	8
		5. Loyalitas	9
		6. Bersaing sehat	10
2	Kinerja	1. Kualitas	1, 2, 3
		2. Kuantitas	4, 5, 6
		3. Ketepatan waktu	7, 8, 9

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibuk/Sdr/I Karyawan

PT. BPRS Carana Kiat Andalas

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya menyadari bahwa sekarang ini Bapak/Ibuk/Sdr/I sangat sibuk dengan kegiatannya. Namun, ditengah kesibukkan tersebut saya mohon kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr/I untuk meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam angket yang saya edarkan ini.

Angket ini adalah anget penelitian untuk penyusunan skripsi saya di IAIN Bukittinggi mengenai **"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas"**

Data ini hanyalah semata-mata untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan tidak ada sangkut pautnya dengan perusahaan atau merugikan posisi, kedudukan, atau pelayanan kepada Bapak/Ibuk/Sdr/I berurusan dengan pihak usaha. Untuk itu saya mohon Bapak/Ibuk/Sdr/I mengisi angket sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya dan apa Bapak/Ibuk/Sdr/I rasakan saat ini.

Atas kesedian dan kerjasama Bapak/Ibuk/Sdr/I saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

ULFA
3314.226

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS

Carana Kiat Andalas

A. Pertanyaan Umum

Isilah data dibawah ini sesuai dengan identitas masing-masing. Identitas responden akan dirahasiakan dan tidak dipublikasikan.

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir : SMA/ Diploma/ SI/ SII

Masa Kerja : ..... Tahun

Status : Menikah/ Belum Menikah

B. Pertanyaan Khusus

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) dari pernyataan-pernyataan atau pertanyaan-pertanyaan berikut menurut Bapak/Ibuk yang paling tepat. Alternatif jawaban atas pernyataan tersebut adalah:

1. Sangat Setuju (SS) bobot = 5
2. Setuju (S) bobot = 4
3. Netral (N) bobot = 3
4. Tidak Setuju (TS) bobot = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot = 1

Kuesioner Insentif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemberian insentif merupakan sumber kepuasan bagi anda					
2	Insentif yang diberikan mampu mengatasi kesulitan ekonomi anda					
3	Jumlah insentif yang diterima mampu mencukupi kebutuhan hidup					
4	Anda menerima insentif yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda					
5	Menurut saya pemberian insentif yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil					
6	Insentif diberikan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan					
7	Insentif yang anda terima dari perusahaan selalu tepat waktu					
8	Perusahaan memberikan bonus (Insentif) jika anda mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
9	Pemberian insentif dapat meningkatkan loyalitas anda terhadap perusahaan ini					
10	Pemberian insentif dapat memotivasi anda untuk bersaing secara sehat dengan karyawan lainnya					

Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Anda selau teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada anda					
2	Pekerjaan yang anda kerjakan selalu tepat sesuai arahan yang diberikan					
3	Dengan pengetahuan yang dimiliki, anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4	Target kerja yang Anda miliki selalu tercapai					
5	Anda memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan					
6	Anda mampu menyelasaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7	Pekerjaan yang anda kerjakan selalu tepat sesuai dengan waktu yang diberikan					
8	Anda selalu datang tepat waktu					
9	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Insentif
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	16
3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	25
4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	30
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
2	5	4	3	2	5	5	5	5	5	41
2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	35
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	38
2	5	3	2	2	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	34
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	33
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	29

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Kinerja
4	4	3	4	3	5	4	5	5	41
1	1	3	3	3	3	2	3	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	3	29

3	4	2	3	3	4	3	4	4	33
4	4	3	4	4	5	4	5	5	40
5	4	2	3	4	4	5	4	4	39
4	2	2	4	3	3	4	3	3	31
3	2	1	3	3	4	3	4	4	31
4	4	3	4	4	5	4	5	5	41
5	3	3	4	5	4	5	4	4	41
4	2	3	2	3	3	4	3	3	31
3	4	4	5	5	3	3	3	3	37
3	5	5	4	4	4	3	4	4	41
4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	3	3	5	5	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
3	5	5	3	3	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	3	3	3	4	3	3	37
3	5	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	3	3	3	5	4	5	5	39
5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	3	3	2	4	2	2	32
3	5	3	4	4	3	3	3	3	34

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Insentif
X1	Pearson Correlation	1	-.002	.378	.184	1.000**	.039	.171	.171	.095	.127	.503*
	Sig. (2-tailed)		.993	.063	.380	.000	.851	.415	.415	.652	.546	.010
	Sum of Squares and Cross-products	29.360	-.040	9.600	4.520	29.360	.800	4.280	4.280	1.960	2.960	87.080
	Covariance	1.223	-.002	.400	.188	1.223	.033	.178	.178	.082	.123	3.628
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	-.002	1	.313	.272	-.002	.897**	.910**	.910**	.931**	.825**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.993		.128	.188	.993	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	-.040	14.560	5.600	4.720	-.040	12.800	16.080	16.080	13.560	13.560	96.880
	Covariance	-.002	.607	.233	.197	-.002	.533	.670	.670	.565	.565	4.037
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3	Pearson Correlation	.378	.313	1	.291	.378	.342	.497*	.497*	.369	.426*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.063	.128		.158	.063	.094	.011	.011	.070	.034	.001
	Sum of Squares and Cross-products	9.600	5.600	22.000	6.200	9.600	6.000	10.800	10.800	6.600	8.600	95.800
	Covariance	.400	.233	.917	.258	.400	.250	.450	.450	.275	.358	3.992
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X4	Pearson Correlation	.184	.272	.291	1	.184	.153	.236	.236	.215	.139	.410*
	Sig. (2-tailed)	.380	.188	.158		.380	.465	.257	.257	.303	.508	.042
	Sum of Squares and Cross-products	4.520	4.720	6.200	20.640	4.520	2.600	4.960	4.960	3.720	2.720	59.560
	Covariance	.188	.197	.258	.860	.188	.108	.207	.207	.155	.113	2.482
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X5	Pearson Correlation	1.000**	-.002	.378	.184	1	.039	.171	.171	.095	.127	.503*
	Sig. (2-tailed)	.000	.993	.063	.380		.851	.415	.415	.652	.546	.010
	Sum of Squares and Cross-products	29.360	-.040	9.600	4.520	29.360	.800	4.280	4.280	1.960	2.960	87.080
	Covariance	1.223	-.002	.400	.188	1.223	.033	.178	.178	.082	.123	3.628
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X6	Pearson Correlation	.039	.897**	.342	.153	.039	1	.947**	.947**	.967**	.980**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.851	.000	.094	.465	.851		.000	.000	.000	.000	.000

	Sum of Squares and Cross-products	.800	12.800	6.000	2.600	.800	14.000	16.400	16.400	13.800	15.800	99.400
	Covariance	.033	.533	.250	.108	.033	.583	.683	.683	.575	.658	4.142
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X7	Pearson Correlation	.171	.910**	.497*	.236	.171	.947**	1	1.000**	.967**	.956**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.415	.000	.011	.257	.415	.000		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	4.280	16.080	10.800	4.960	4.280	16.400	21.440	21.440	17.080	19.080	135.840
	Covariance	.178	.670	.450	.207	.178	.683	.893	.893	.712	.795	5.660
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X8	Pearson Correlation	.171	.910**	.497*	.236	.171	.947**	1.000**	1	.967**	.956**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.415	.000	.011	.257	.415	.000	.000		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	4.280	16.080	10.800	4.960	4.280	16.400	21.440	21.440	17.080	19.080	135.840
	Covariance	.178	.670	.450	.207	.178	.683	.893	.893	.712	.795	5.660
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X9	Pearson Correlation	.095	.931**	.369	.215	.095	.967**	.967**	.967**	1	.947**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.652	.000	.070	.303	.652	.000	.000	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	1.960	13.560	6.600	3.720	1.960	13.800	17.080	17.080	14.560	15.560	105.880
	Covariance	.082	.565	.275	.155	.082	.575	.712	.712	.607	.648	4.412
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X10	Pearson Correlation	.127	.825**	.426*	.139	.127	.980**	.956**	.956**	.947**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.546	.000	.034	.508	.546	.000	.000	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2.960	13.560	8.600	2.720	2.960	15.800	19.080	19.080	15.560	18.560	118.880
	Covariance	.123	.565	.358	.113	.123	.658	.795	.795	.648	.773	4.953
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Insentif	Pearson Correlation	.503*	.794**	.639**	.410*	.503*	.831**	.918**	.918**	.868**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.001	.042	.010	.000	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	87.080	96.880	95.800	59.560	87.080	99.400	135.840	135.840	105.880	118.880	1022.240
	Covariance	3.628	4.037	3.992	2.482	3.628	4.142	5.660	5.660	4.412	4.953	42.593
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.119	-.005	.259	.411*	.292	.967**	.292	.292	.651**
	Sig. (2-tailed)		.572	.980	.210	.041	.157	.000	.157	.157	.000
	Sum of Squares and Cross-products	21.440	2.800	-.120	4.120	6.440	5.400	17.080	5.400	5.400	69.720
	Covariance	.893	.117	-.005	.172	.268	.225	.712	.225	.225	2.905
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	.119	1	.507**	.252	.220	.245	-.021	.245	.245	.588**
	Sig. (2-tailed)	.572		.010	.225	.290	.238	.922	.238	.238	.002
	Sum of Squares and Cross-products	2.800	26.000	12.600	4.400	3.800	5.000	-.400	5.000	5.000	69.400
	Covariance	.117	1.083	.525	.183	.158	.208	-.017	.208	.208	2.892
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	-.005	.507**	1	.194	.175	-.113	-.045	-.113	-.113	.403*
	Sig. (2-tailed)	.980	.010		.353	.404	.591	.830	.591	.591	.046
	Sum of Squares and Cross-products	-.120	12.600	23.760	3.240	2.880	-2.200	-.840	-2.200	-2.200	45.440
	Covariance	-.005	.525	.990	.135	.120	-.092	-.035	-.092	-.092	1.893
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	.259	.252	.194	1	.786**	.233	.217	.233	.233	.549**
	Sig. (2-tailed)	.210	.225	.353		.000	.262	.297	.262	.262	.004
	Sum of Squares and Cross-products	4.120	4.400	3.240	11.760	9.120	3.200	2.840	3.200	3.200	43.560
	Covariance	.172	.183	.135	.490	.380	.133	.118	.133	.133	1.815
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	.411*	.220	.175	.786**	1	.177	.394	.177	.177	.584**
	Sig. (2-tailed)	.041	.290	.404	.000		.396	.052	.396	.396	.002
	Sum of Squares and Cross-products	6.440	3.800	2.880	9.120	11.440	2.400	5.080	2.400	2.400	45.720
	Covariance	.268	.158	.120	.380	.477	.100	.212	.100	.100	1.905
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y6	Pearson Correlation	.292	.245	-.113	.233	.177	1	.249	1.000**	1.000**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.157	.238	.591	.262	.396		.230	.000	.000	.000

	Sum of Squares and Cross-products	5.400	5.000	-2.200	3.200	2.400	16.000	3.800	16.000	16.000	63.200
	Covariance	.225	.208	-.092	.133	.100	.667	.158	.667	.667	2.633
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y7	Pearson Correlation	.967**	-.021	-.045	.217	.394	.249	1	.249	.249	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.922	.830	.297	.052	.230		.230	.230	.003
	Sum of Squares and Cross-products	17.080	-.400	-.840	2.840	5.080	3.800	14.560	3.800	3.800	50.040
	Covariance	.712	-.017	-.035	.118	.212	.158	.607	.158	.158	2.085
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y8	Pearson Correlation	.292	.245	-.113	.233	.177	1.000**	.249	1	1.000**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.157	.238	.591	.262	.396	.000	.230		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	5.400	5.000	-2.200	3.200	2.400	16.000	3.800	16.000	16.000	63.200
	Covariance	.225	.208	-.092	.133	.100	.667	.158	.667	.667	2.633
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y9	Pearson Correlation	.292	.245	-.113	.233	.177	1.000**	.249	1.000**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.157	.238	.591	.262	.396	.000	.230	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	5.400	5.000	-2.200	3.200	2.400	16.000	3.800	16.000	16.000	63.200
	Covariance	.225	.208	-.092	.133	.100	.667	.158	.667	.667	2.633
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Kinerja	Pearson Correlation	.651**	.588**	.403*	.549**	.584**	.683**	.567**	.683**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.046	.004	.002	.000	.003	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	69.720	69.400	45.440	43.560	45.720	63.200	50.040	63.200	63.200	535.360
	Covariance	2.905	2.892	1.893	1.815	1.905	2.633	2.085	2.633	2.633	22.307
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.907	19

Correlations

		Insentif	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.001
	Sum of Squares and Cross-products	1022.240	472.920
	Covariance	42.593	19.705
	N	25	25
Kinerja	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	Sum of Squares and Cross-products	472.920	535.360
	Covariance	19.705	22.307
	N	25	25

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	36.8400	4.72299	25
Insentif	35.4800	6.52636	25

Correlations

		Kinerja	Insentif
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.639
	Insentif	.639	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Insentif	.000	.
N	Kinerja	25	25
	Insentif	25	25

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.639[a]	.409	.383	3.70999	.409	15.896	1	23	.001	1.675

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.787	1	218.787	15.896	.001[a]
	Residual	316.573	23	13.764		
	Total	535.360	24			

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.426	4.183		4.883	.000	11.772	29.080					
	Insentif	.463	.116	.639	3.987	.001	.223	.703	.639	.639	.639	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Insentif
1	1	1.984	1.000	.01	.01
	2	.016	11.186	.99	.99

a. Dependent Variable: Kinerja

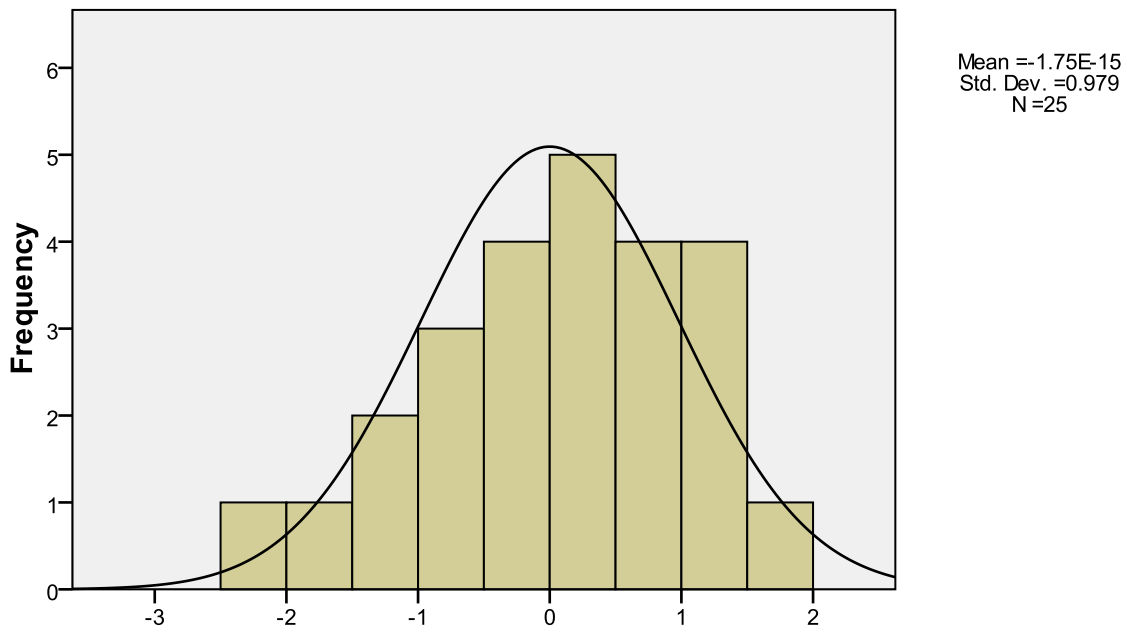
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.8279	42.1695	36.8400	3.01930	25
Residual	-7.93109	5.91943	.00000	3.63188	25
Std. Predicted Value	-2.985	1.765	.000	1.000	25
Std. Residual	-2.138	1.596	.000	.979	25

a. Dependent Variable: Kinerja

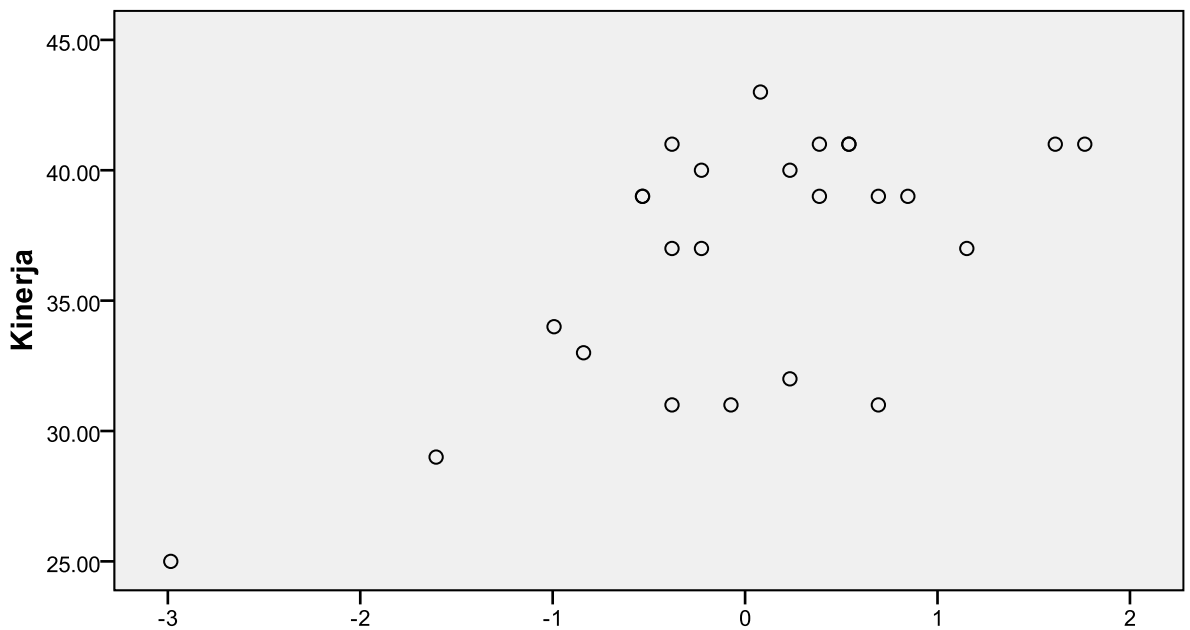
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI
Nomor : B-477 /In.26/PP.00.9/01/2018

Tentang
Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

REKTOR IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an. **Ulfa** NIM. **3314.226** tanggal 19 November 2017, Perihal Permohonan Pengesahan Judul dan Penunjukkan Pembimbing Skripsi.

Menimbang :
a. Bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. Bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II.

Mengingat :
1 Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.
5 Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi"**

Kedua : Menunjuk saudara-saudara :

A
Nama : **Dra. Rusyaida D, M.Ag**
NIP : 19690609 199703 2001
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina / IV/a / Lektor Kepala
Bidang Keahlian Pokok : Fiqh
Memberi Mata Kuliah : Ushul Fiqh
Untuk Tugas : Pembimbing I

B
Nama : **Sandra Dewi, SE., MM**
NIP : 19730317 201411 2002
Pangkat/Gol.Ruang : Penata Muda / III/a
Bidang Keahlian Pokok : Akuntansi Keuangan
Memberi Mata Kuliah : Pengantar Bisnis dan Manajemen UKM
Untuk Tugas : Pembimbing II

Ketiga : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 30 Januari 2018

Rektor,

RIDHA AHIDA

Tembusan :
1. Masing-masing Pembimbing
2. Mahasiswa yang bersangkutan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih Kab.Agam - Sumatera Barat - Telepon / Fax : (0752) 22875
Website : www.febi.iainbukittinggi.ac.id | e-mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

Nomor: B-930 /In.26.3/PP.07/04/2018 1 April 2018
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. : Direktur PT. BPRS Carana Kiat Andalas
Bukittinggi

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan penelitian kepada saudara:

Nama	:	**ULFA**
NIM	:	**3314.226**
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Program Studi	:	Perbankan Syari'ah
Semester	:	VIII (delapan)
Lokasi Penelitian	:	BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi
Judul Skripsi	:	***"Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi"***
Waktu	:	2 April 2018 s/d Selesai

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas bantuan yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

H. HARFANDI, SE, M.Si
NIP. 19621110 199903 1 001

BANK SYARI'AH ANDALAS
PT. BANK PEREKREDITAN RAKYAT SYARI'AH CARANA KIAT ANDALAS

Padang Luar, 31 Mei 2018

Nomor : 68/CKA/V/2018
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Berdasarkan surat nomor B-930/In.26.3/PP.07/04/2018 tentang Tugas Survei / Penelitian. Menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya di bawah ini :

Nama	: Ulfa
Nim	: 3314.226
Program Studi	: Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi

dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut benar telah melakukan kegiatan Penelitian PT. BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi ini yang pada tanggal 25 April 2018. Demikianlah kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Disetujui

BANK SYARIAH ANDALAS
PT. BPR SYARIAH CARANA KIAT ANDALAS

Yayan Adi Saputra, SE
Direktur Utama

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Paninjauan Garegeh Bukittinggi, Sumatera Barat | Telp. (0752) 33136 Fax. (0752) 22875
Website : http://febi.iainbukittinggi.ac.id | e-mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ULFA
NIM : 3314.226
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Cerano Kiat Ampalas Bukittinggi

Pembimbing I : Dra. Rusyaida. M.Ag
Pembimbing II : Sandra Dewi SE.MM

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1.	3/1 -2018	Penulisan, Melengkapi atau Revisi BAB I	
2.	10/1-2018	Acc Bab. I dan lanjut ke bab II	
3.	25/1-2018	Acc Bab II, dan dilanjutkan ke pembahasan Bab III	
4.	9/2 -2018	Perbaiki Bab III	
5	26/2-2018	Acc. Bab III dan angket	
6.	2/3 -2018	Perbaikan penulisan dari Bab I-III, Tambahan Landasan teori ttg Manajemen Sumber daya Insani	
7	16/3 -2018	Acc bab I-III dan angket, dilanjutkan dengan penelitian.	
8	5/6 -2018	Perbaikan penulisan serta revisi atau perbaikan Bab IV dan V	
9.	26/6-2018	Perbaiki bab V dan buat abstrak	
10	5/7 -2018	Acc bab V dan perbaiki abstrak.	
11	19/7 -2018	Acc Skripsi untuk [illegible]	

CURRICULUM VITAE



ULFA
Tantaman, Kenagarian Tigo Koto Silungkang,
Kec. Palembayan, Kab. Agam, Sumatera Barat
E-mail : ulfhaadja1@gmail.com
HP : +6285263453839

IDENTITAS DIRI

Nama	:	ULFA
Tempat Lahir	:	Tantaman
Tanggal Lahir	:	01 Februari 1996
Agama	:	Islam
Alamat	:	Tantaman, Kenagarian Tigo Koto Silungkang, Kec. Palembayan Kab. Agam, Sumatera Barat

PENDIDIKAN TERAKHIR

Universitas	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Carana Kiat Andalas

SEKOLAH

2014-2018	IAIN Bukittinggi / Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan S1 Perbankan Syariah
2011-2014	SMA N 1 Palembayan
2008-2011	MtsS Tantaman
2002-2008	SD N 04 Tantaman

Hormat Saya,

ULFA