

SKRIPSI

**DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN BAKARU
(Persfektif Manajemen Keuangan Syariah)**



OLEH

**HARDIANTI RANDI
NIM :17.2900.025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022

**DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN BAKARU
(Persfektif Manajemen Keuangan Syariah)**



OLEH

**HARDIANTI RANDI
NIM : 17.2900.025**

Skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Parepar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pt. Pln Bakaru (Perspektif Manajemen Keuangan Syariah)

Nama Mahasiswa : Hardianti Randi

Nomor Induk Mahasiswa : 17.2900.025

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B. 1882/In.39.8/PP.00.9/6/2021

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. (.....)

NIP : 19710208 200112 2 002

Pembimbing Pendamping : Dr. Damirah, S.E., M.M.

NIP : 19760604 200604 2 001

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
(NIP. 19710208 200112 2 002)

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Dampak Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.PLN Bakaru (perspektif manajemen keuangan syariah)

Nama Mahasiswa : Hardianti Randi

NomorIndukMahasiswa : 17.2900.025

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No.B.1882/In.39.8/PP.00.9/6/2021

Tanggal Kelulusan : 15 juli 2022

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.	(Ketua)	(.....)
Dr. Damirah, S.E., M.M.	(Sekretaris)	(.....)
Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd.	(Anggota)	(.....)
Bahtiar, S.Ag., M.A.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 197102082001122002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Segala puji syukur bagi Allah SWT, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena hingga pada saat ini penulis masih diberikan nikmat berupa Islam, iman, kehidupan, kesehatan, motivasi untuk berpikir, berkat rahmat dan kasih sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik. Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibu dan Ayahanda tercinta, yang tak henti-hentinya memberikan semangat, bimbingan dan doa tulusnya, sehingga memberikan keberkahan dan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akademik.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M. Ag. dan Ibu Dr. Damira, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu (SI) di fakultas ekonomi dan bisnis Islam IAIN Parepare, penulisan skripsi ini tidak dapat mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. Sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. Sebagai Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdian-Nya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ibu Dr. Damirah, S.E., M.M. selaku wakil dekan dua AUPK yang telah meluangkan waktunya dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.

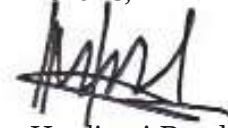
4. Bapak dan Ibu Dosen yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengajari dan membagi ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan di IAIN Parepare..
5. Kepada saudara-saudari saya yang selalu memberikan segenap dukungan, doa, bantuan yang menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Para teman-teman seperjuangan di bike-caffee dan teman-teman yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta yang tak hentinya memberikan bantuan dan semangat teman-teman seperjuangan angkatan 2017 di Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang ikut serta memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Kantor PT.PLN Bakaru atas bantuan dan kerjasama kepada penulis dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah Swt. Berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Penulis masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan ini. Kritik dan saran demi perbaikan penelitian ini sangat diharapkan dan akan diterima sebagai bagian untuk perbaikan kedepannya sehingga menjadi penelitian yang lebih baik..Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Pinrang, 17Februari 2022

Penulis,



Hardianti Randi

17.2900.025

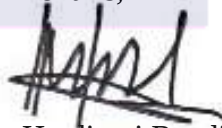
PERNYATAAN KEASLIANSKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hardianti Randi
NIM : 17.2900.025
Tempat/Tgl Lahir : Palia, 10 juni 1999
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Dampak Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.PLN. Bakar (Perspektif Manajemen Keuangan Syariah)

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

Pinrang, 17 Februari 2022
Penulis,


Hardianti Randi
17.2900.025

ABSTRAK

Hardianti Randi. *Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.PLN Bakaru (Perspektif Manajemen Keuangan Syariah,)*(dibimbing oleh Musdalifah Muhammadun dan ibu Damirah)

Tujuan penelitian ini merupakan untuk mengetahui kinerja karyawan di PT.PLN bakaru Kota Parepare kemudian untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi pemberian insentif terhadap karyawan di PT.PLN bakaru Kota Parepare dan untuk mengetahui bagaimana dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.PLN bakaru Kota Parepare.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi. Selanjutnya di analisis dengan cara reduksi data, penyajian data, kemudian verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Pertama, kinerja karyawan rata-rata sudah mencapai target malahan ada beberapa karyawan melebihi standar yang telah ditentukan dan karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik lagi dan bagi karyawan yang telah mencapai target maka insentif yang diberikan cukup besar namun jika karyawan yang tidak mencapai target maka insentif yang diterima hanya sedikit. dan jumlah karyawan yang ada di PT.PLN UPDK Bakaru sebanyak 91 orang dan memiliki tugas dan pekerjaan masing-masing. ;Kedua, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif terhadap karyawan yaitu , besarnya insentif, kinerja, lama kerja, keadilan, kebutuhan, evaluasi jabatan. Jika insentif yang diterima oleh karyawan cukup besar maka karyawan akan sangat bersemangat untuk kerja. dan jika kinerja karyawan baik atau mencapai target maka insentif yang diperoleh cukup besar kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pemberian insentif tersebut. Ketiga, dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah berdampak karena insentif dapat mendorong dan karyawan lebih motivasi untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan menambah nilai dari perusahaan sendiri.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan, Manajemen Keuangan Syariah.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	Error!
Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	iii
PERNYATAAN KEASLIANSKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori Terdahulu.....	7
B. Tinjauan Teoritis	10
1. Dampak	10
2. Pemberian Insentif.....	12
3. Kinerja Karyawan.....	19
4. Perspektif Manajemen Keuangan Syariah	24
C. Kerangka Konseptual	28
D. Kerangka Pikir.....	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Fokus Penelitian	33
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	35
F. Uji Keabsahan Data.....	37
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Kinerja Karyawan di PT.PLN Bakaru Kota Parepare	44
B. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif Terhadap Karyawan di PT.PLN Bakaru Kota Parepare	47
C. Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.PLN. Bakaru Kota Parepare	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Simpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	28
2	Dokumentasi	Lampiran



DAFTAR LAMPIRAN

No.Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat penetapan pembimbing	
2	Surat izin meneliti dari kampus	
3	Surat izin meneliti dari PEMDA	
4	Surat Keterangan Selesai Meneliti	
5	Instrumen Wawancara	
6	Hasil Wawancara	
7	Surat Keterangan Wawancara	
8	Dokumentasi	
9	Biodata Penulis	

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhomma	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
اَوَّ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : Kaifa

حَوْلَ : Haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
نَا / نِي	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يِي	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُو	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مَات : māta
 رَمَى : ramā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوت : yamūtu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعَم : *nu‘ima*

عُدُّو : *‘aduwwun*

Jika huruf **ي** bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah **يَ**, maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **لا** (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلَسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah

terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *Umirtu*

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī ṣilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

8. Lafẓ al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دَيْنُ اللَّهِ *Dīnullah* بِاِللّٰهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmatillāh*

9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur’an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan:Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahū wa ta'āla</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	= <i>'alaihi al- sallām</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun

w. = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص = صفحة

دم = بدون

صلعم = صلى الله عليه وسلم

ط = طبعة

بن = بدون ناشر

الخ = إلى آخرها / إلى آخره

ج = جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor).

Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, menuntut organisasi ataupun perusahaan untuk senantiasa meningkatkan pelayanan secara profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing. mengingat besarnya peranan inovasi bagi setiap organisasi publik dan swasta dalam era global membawa dampak dalam setiap pelayanan yang diberikan kepadamasyarakat, sehingga dapat mempengaruhi meningkatkan kualitas pelayanan. Begitu pula dengan Perusahaan Listrik Negara (PLN), Harulah membuat inovasi baru. Apalagi PLN bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum yang kebutuhannya meningkatkan setiap tahunnya. Industri di Indonesia semakin berkembang, sehingga membutuhkan tenaga listrik yang lebih banyak. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan inovasi untuk menarik pelanggan baru dan memperluas hubungan pelanggan.¹

Pada tahun 2008, listrik pintar atau atau yang lebih dikenal dengan sebutan listrik Prabayar merupakan salah satu pilihan masyarakat dalam kemudahan pengelolaan pemakaian listrik mereka. Listrik Prabayar merupakan cara membeli listrik dimana pelanggan membayar terlebih dahulu baru kemudian menikmati aliran listrik. Berupa voucher isi ulang yang tersedia di ribuan loket loket yang tersebar di seluruh Indonesia, Voucher listrik Prabayar diharapkan mampu menjangkau masyarakat lebih luas. Layanan listrik Prabayar ini menggunakan alat khusus yang

¹ Ismerisa, “ Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Survei Pada Pelanggan Pintar PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta “ , (Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Yogyakarta, 2013), h. 1-4

berbeda dengan layanan listrik pasca bayar/biasa. Alat khusus ini dinamakan kWhMETER (Meteran Listrik) Prabayar, atau lebih dikenal sebagai meter prabayar.

Sejalan dengan makin meningkatnya aktivitas perekonomian masyarakat di wilayah provinsi sulawesi selatan, maka kebutuhan masyarakat terhadap energi listrik juga meningkat dengan pesat menurut proyek kebutuhan listrik di provinsi sulawesi selatan dan sulawesi tenggara berdasarkan rasio elektrifikasi tahun 2003 adalah 53,7% tahun 2008 adalah 55,7% dan tahun 2013 adalah 58,1%. Namun demikian, peningkatan kebutuhan tersebut tidak di iringi dengan penyediaan daya yang memadai. Kenyataan yang ada saat ini yaitu hampir seluruh wilayah di sulawesi selatan mengalami krisis energi listrik telah diketahui bahwa kebutuhan energi listrik sulawesi selatan di penuhi dari beberapa sistem pembangkit listrik dengan berbagai sumber dan salah satu diantaranya adalah pembangkit listrik tenaga air Bakaru.

Tahapan-tahapan pembangunannya yang di mulai dari studi kelayakan, perencanaan dasar, awal fasilitas lapangan, studi analisa dampak lingkungan, perencanaan detail, pembebasan lahan dan pemukiman kembali persiapan dokumen tender, penawaran pekerjaan utama, awal pembangunan pekerjaan utama, pengujian individual, pengujian operasi komersial, peresmian sinkronisasi oleh menteri pertambangan dan energi dengan kapasitas terpasang 126 MW, telah berhasil mengatasi kekurangan energi listrik di daerah ini.

PLTA Bakaru juga telah berhasil mendorong kegiatan berbagai sektor pembangunan di sulawesi selatan. Berbagai kegiatan industri, termasuk industri kecil/rumah tangga, pendidikan, kesehatan, dan kegiatan ekonomi lainnya mulai tumbuh dan berkembang di daerah ini. Kondisi seperti ini harusnya tetap dipelihara, sehingga manfaat keberadaan PLTA ini dapat benar-benar dinikmati

oleh masyarakat di Sulawesi Selatan. Sehubungan dengan telah selesainya pembangunan PLTA seharusnya dapat di minimilisasi atau ditiadakan. Berbagai dampak yang timbul adalah meningkatnya sedimentasi di waduk PLTA Bakaru, di antaranya hasil studi dari tim yang diorganisasikan oleh *Japan Intermanititional Cooperation Agency* (JICAK) Pada tahun 1982. PT PLN (Persero) wilayah Sulawesi Selatan, Sultra, dan Sulbar sektor pembangkitan Bakaru sebagai salah satu perusahaan yang menggunakan sumber daya alam dalam melaksanakan operasional perusahaan, tentu memiliki program-program tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) yang bermanfaat dalam implementasi dan pengungkapannya, muncul berbagai persepsi, pandangan, dan interpretasi yang berbeda-beda baik dari masyarakat maupun manajemen perusahaan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan CSR.²

Alasan karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan uang. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Insentif merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan menyesuaikan tingkat prestasi yang diberikan dan dilakukan karyawan kepada organisasi atau perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, karyawan tersebut cenderung

²Hasriani Nasri, Analisis Persepsi Terhadap Implementasi Corporate Social Responsibility pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar sektor Pembangkitan Bakaru, (*Skripsi Ekonomi*; Jurusan: Akuntansi, universitas Hasanuddin Makassar, 2014). h. 5

malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Jika pemberian insentif sudah tepat dan didorong dengan cara kerja yang baik, kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Oleh karena itu, insentif diharapkan dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.³ Dilihat dari referensi penelitian terlebih dahulu dengan judul analisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT.PLN persero distribusi jaten dan DIY. Pada pemberian insentif PT.PLN ini kurang tepat atau dirasa kurang memuaskan bagi karyawan.

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Dengan pemberian insentif maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja lebih giat lagi, dan hal-hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah salah satunya adalah pemberian insentif ini semangat tidaknya karyawan disebabkan juga insentifnya jika insentif diterima memuaskan atau tepat maka karyawan lebih bersemangat. tetapi jika insentif diterima tdk memuaskan atau kurang tepat atau tidak sesuai dengan pengorbanan yang diterima maka karyawan akan cenderung untuk malas-malasan untuk bekerja.

Insentif ini diberikan berupa kartu ucapan dan bahkan uang, insentif ini berbeda tergantung dari jabatan dan dari sisi kinerjanya dan jumlah insentif yang berupa uang tidak disebutkan atau tidak disebutkan karena insentif uang ini dirahasiakan oleh perusahaan pada dasarnya semua tergantung pada jabatan dan kinerja masing-masing.

³Gea Angelica Cristj BR Tarigan, Tinjauan Sistem Pemberian insentif Pada Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara PT. PLN (Persero), (*Skripsi* Fakultas Administrasi Binsis; Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan-Medan, 2018).h . 3

Penelitian terlebih dahulu kedua dengan judul pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN persero area sumbawa nusa tenggara timur. Pada pemberian insentif sebagian karyawan mengatakan bahwa pemberian insentif yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. tulisan atau Penelitian ini datang untuk melengkapi atau menjelaskan yang tercela-cela yang belum di teliti sebelumnya.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan apakah kinerja karyawan meningkat atau menurun. Dan bagaimana faktor yang mempengaruhi pemberian insentif terhadap karyawan dan bagaimana implikasi pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan pokok masalah yang diangkat yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di PT.PLNunit pembangkit dan penyaluran UPDK Bakaru Kota Pare-pare?
2. Faktor-Faktor apa yang mempengaruhipemberian insentif terhadap karyawan persfektif manajemen keuangan syariah di PT.PLNunit pembangkit dan penyaluran UPDK Bakaru Kota Pare-pare?
3. Bagaimana dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.PLNunit pembangkit dan penyaluran UPDK Bakaru Kota Pare-pare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT.PLN unit pembangkit dan penyaluran UPDK Bakaru Kota Parepare.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi pemberian insentif terhadap karyawan persfektif manajemen keuangan syariah di PT.PLN unit pembangkit dan penyaluran UPDK Bakaru Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui bagaimana dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.PLN unit pembangkit dan penyaluran UPDK Bakaru Kota Parepare.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah manfaat yang diperoleh dan analisis data yang dikumpulkan berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan secara umum. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dengan adanya temuan-temuan yang diteliti bagi peneliti maupun program studi. Selain itu, berguna juga dalam pengembangan ilmu untuk penambahan karya tulis ilmiah yang dapat dijadikan sebagai literature atau sumber acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang ada relevansinya.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori Terdahulu

Selama melakukan telaah pustaka penulis belum pernah menemukan permasalahan yang sama persis dan telah dibahas dengan permasalahan yang penulis angkat. Hanya saja penulis mendapat beberapa hasil karya ilmiah diantaranya:

1. Dinny Ardian Ermawaty dengan judul “Analisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. PLN (persero) distribusi jaten dan DIY”. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT.PLN (persero) distribusi Jateng dan DIY. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 100. Analisis yang digunakan yaitu hasil uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dengan bantuan computer SPSS versi 20 menggunakan analisis regresi linier berganda.⁴

Meski sama-sama meneliti pemberian insentif namun yang akan saya teliti lebih berfokus pada pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT.PLN Bakaru kota Parepare. Karena penelitian sebelumnya

⁴Dinny Ardian Ermawaty, Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, (*Skripsi*; Sarjana Ekonomi, universitas diponegoro, 2015). h . 50-54

hanya fokus pada pemberian insentif lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

1. Desi Nurdiansa Siregar, dengan judul “*Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang padangsidempuan*”. penelitian ini penelitian kuantitatif, sumber data adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner, interview dan dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas dan teknik analisa data meliputi analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis yang meliputi uji signifikan parsial (uji uji t). Proses pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini diperoleh dari uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai R square sebesar 0,505. Artinya 50,5% pengaruh yang signifikan variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya 49,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai taraf signifikan $> 0,05$ yaitu $0,028 > 0,05$ dan untuk $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,053 > 1,708$) atau h_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh dan signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank muamalat indonesia, tbk. Cabang padangsidempuan.⁵

Meski sama-sama meneliti melakukan pemberian insentif namun yang akan saya teliti lebih berfokus pada pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja

⁵Desi Nurdiansa siregar, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan, (*Skripsi*; sarjana ekonomi: jurusan perbankan syariah, 2018). h . 43-46

karyawan di PT.PLN Bakaru kota pare-pare. Yang berfokus pada pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing atau pencapaian target karyawan masing-masing.karena penelitian sebelumnya hanya fokus pada signifikan pemberian insentif kepada karyawan.

2. Zulkaruain, dengan judul “*Pengaruh pemberian uang dan kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel classie palembang*”. variabel bebasnya adalah uang lembur, kompensasi insentif, dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer, teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian merupakan bahwa pemberian uang lembur berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dan pemberian kompensasi insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.⁶

Meski sama-sama meneliti insentif dan kinerja karyawan, namun yang akan saya teliti lebih berfokus pada insentif yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT.PLN Bakaru kota pare-pare. Karena penelitian sebelumnya hanya berfokus pada uang lembur terhadap kinerja karyawan.

3. Zulfian luthfi arsyad, dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*”(studi pada AdiraFinance Cabang Wonosari). Mengatakan bahwa Adira Finance juga memberikan insentif bagi setiap karyawan nya, Adira Finance sangat perhatian terhadap karyawannya Adira ingin karyawannya dapat memenuhi kebutuhan keluarga setiap karyawan,

⁶Zulkaruain, Pengaruh Pemberian Uang Dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Classie Palembang, (*Skripsi*; Sarjana Ekonomi universitas jambi, 2014). h . 38

memotivasi gairah kerja, produktivitas kerja, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memelihara kesehatan, dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya. Di Adira Finance insentif diberikan apabila karyawan dapat bekerja dengan baik, berprestasi, bekerja memenuhi target dan dapat mentaati aturan-aturan di tetapkan oleh perusahaan.⁷

Meski sama-sama meneliti tentang pemberian insentif kepada karyawan, namun yang akan saya teliti lebih berfokus pada tentang pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian target karyawan yang dilakukan oleh PT.PLN Bakaru kota pare-pare. Yang berfokus pada untuk meningkatkan kinerja karyawan karena penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pemberian insentif untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

B. Tinjauan Teoritis

1. Dampak

Pengertian dampak menurut kamus besar bahasa indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbul baik atau hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.⁸

⁷Zulfian Luthfi Arsyad, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Adira Finance Cabang Wonosari)”, (*Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas muhammadiyah Yogyakarta, 2018,) h. 4

⁸Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: Widya Karya, 2018). h. 243.

Penjabaran diatas maka kita dapat membagi dampak ke dalam dua pengertian yaitu:

a. Dampak positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, menyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Positif adalah suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, optimisme dari pada pesimisme.

Positif adalah keadaan jiwa seseorang yang dipertahankan melalui usaha-usaha yang sadar apabila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokkan fokus mental seseorang pada yang negatif. Bagi seseorang yang berpikiran positif mengetahui bahwa dirinya sudah berpikir buruk maka ia akan segera memulihkan dirinya. Jadi pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

b. Dampak negatif

kamus besar bahasa indonesia dampak negatif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. dampak adalah keinginan untuk membujuk, menyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Berdasarkan beberapa penelitian ilmiah disimpulkan bahwa negatif adalah pengaruh buruk yang lebih besar dibandingkan dengan dampak positif.

2. Konsep Insentif

a. pemberian insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan dengan sebagai pendapat ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan, pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai kinerja karyawan. Insentif dapat diliuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang ditetapkan. Insentif merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.⁹

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Mutiara S. Panggabean, yang menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong

⁹AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung : PT. Rosda Karya. 2011). h. 89.

karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.¹⁰

Naranjo-Gil et al. (2012) merangkum definisi sistem insentif sebagai seluruh praktik atau teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan perilaku yang pantas dari karyawan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan secara khusus, dan kinerja organisasional secara umum. Insentif merupakan salah satu faktor yang mendorong meningkatnya semangat kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dengan membangun harapan agar karyawan dapat menghasilkan tingkat prestasi lebih baik dari pada yang ditentukan.¹¹

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan, sedangkan semangat kerja adalah iklim atau suasana dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalani dalam golongan para karyawan yang sama-sama bekerja. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai perusahaan, selain itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan dalam pekerjaannya.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

1) Bagi perusahaan :

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan .

¹⁰Mutiara S. Panggabean. *Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. (Jakarta: Penerbit PT. Rineka Revisi. 2002). 7-8

¹¹Naranjo-Gil, D; G. Guevaz-Rodriguez; a. Lopes-Cabrales; J. M. Sanches. The Effects of Incentive System and Cognitive Orientation on Teams' performance. (Behavioral Research in Accounting, Vol. 24, 2, 2012). 177-191.

- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absence
- c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan meningkat.¹²

2) Bagi karyawan :

- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimahnya pembayaran diluar gaji pokok.
- b) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat untuk meningkatkan motivasi karyawan yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

Mutiara S. Panggabean juga menambahkan bahwa tujuan pemberian insentif yang efektif harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi.
2. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat.
3. Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya.
4. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja.
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan.¹³

¹²<http://digilib.iainkendari.ac.id> diakses pada tanggal 22-04-2021

¹³Mutiara S. Panggabean. *Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. (Jakarta: Penerbit PT. Rineka Revisi. 2002). h . 13

Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja dari pada karyawan suatu perusahaan. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja mereka dan akhirnya berdampak positif bagi tingkat pendapatan perusahaan. Pemberian insentif juga untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan paling utama dari pemberian insentif adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Maka dari itu sebelum memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi perusahaan harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut, pertimbangan ini diperlukan agar dalam pemberian insentif tidak ditemukan kesulitan-kesulitan.

c. Jenis-Jenis Pemberian Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/lembaga harus dituangkan secara jelas, sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan perusahaan tersebut. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondong P. Siagian, jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piecework* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi baku terlampaui.
3. Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan oleh karyawan khususnya manajer atau karyawan memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau pendidikan anak.
5. Kurva kematangan adalah yang diberikan kepada kerja yang masa kerja dan golongan pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban besar yang mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam organisasi kinerja bukan keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja satu tim.¹⁴

Menurut Mutiaras. Penggabean pada dasarnya pemberian insentif ditunjukkan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Maka insentif terdiri dari jenis yaitu sebagai berikut:

1. Insentif individu, rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar presentasi tertentu.
2. Insentif kelompok, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka memiliki standar yang telah ditetapkan.¹⁵

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut:

¹⁴Sondang P. Siagian. MPA. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 268-272.

¹⁵Mutiara S. Panggabean. *Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. (Penerbit PT. Rineka Revisi. Jakarta, 2002), h. 14-15

1. Intensif material(bonus, komisi, pembagian laba,kompenasi yang ditanggalkan, bantuan hari tua).
2. Intensifnonmaterial(jaminansosial, pemberian piagam penghargaan).
3. Pemberian promosi.
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan).

d.Sistem Pelaksanaan Pemberian Intensif

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian intensif dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan produktifitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu.

Ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem intensif yang baik, yaitu:

1. Sederhana, peraturan dari sistem intensif haruslah ringkas, jelas dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan .
2. Spesifik, biarkan karyawan tahu secara spesifik/khas dan tepat apa yang diharapkan dari mereka.
3. Dapat dicapai kesempatanyang masuk bagi karyawan maupun harus dimilikioleh setiap karyawan.
4. Dapat diukur, sebagai tujuan dari dibuatnya sistem insentif tersebut, terukur baik bagi karyawan maupun perusahaan.¹⁶

e. Bentuk-Bentuk Insentif

Werther dan Davis dalam Novita Asri Yanti menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:¹⁷

¹⁶<http://digilib.iainkendari.ac.id>. (Diakses pada tanggal 22-04-2021)

1. *Piecework*, merupakan pembayaran dukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2. *Production bonuses*, merupakan penghargaan yang diberikan atas profesi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions*, merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. *Merit raises*, merupakan pembayaran kenaikan gaji diberikan evaluasi kerja.
5. *Non-monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut;

1.Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan 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.

2.Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

¹⁷Nofita Asri Yanti, “Analisis Pemebrian intensif karyawan BMT Taruna Sejahtera Cabang Pabelan” (*Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga*, 2017). h . 1-13

3. Kebutuhan

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

4. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara input dan output.

5. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi, ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

1.) Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.) Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

3.) Mangkunegara kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat mangkunegara yang menggunakan kinerja karyawan adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

b.faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Winardi mengemukakan bahwa faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, kemampuan, pendidikan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, menjaskan bahwa terdapat lima kinerja yang dihasilkan dari kinerjanya, yaitu:

- 1.) Kualitas, kualitas merupakan tingkatan dimanah hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan.
- 2.) Kuantitas, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam sejumlah istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- 4) Efektifitas, efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikan keuntungan.
- 5.) Kemandirian, karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

¹⁸Rahmadhani Shalikhah, “Pengaruh Insentif komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta”, (*Skripsi*: Sarjana ekonomi, Fakultas: ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2018). h. 16-17

d. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah:

- 1.) Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standart jabatan.
- 2.) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standart yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
- 3.) Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih untuk umpan balik disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

e. Manfaat Kinerja

Menurut sedarmayanti, terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut yaitu:

- 1.) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik menejer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2.) Kesempatan yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3.) Kebutuhan dan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4.) Penyusunan kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

5.) Kebutuhan promosi dan demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.¹⁹

f.Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.karyawan atau pekerja ini adalah manusia.manusia ditempatkan di bumi untuk bekerja, untuk berkarya,itu perbuatan mulia.Sebagai pekerja kita harus tunduk kepada segala ketentuan dan peraturan dimana kita berada.diantara nilai-nilai yang di tuntut disini adalah memenuhi hak pekerja atau buruh.tidak boleh dalam keadilan islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi dan ditunda-tunda. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran surah Al-Kafhi ayat 30:

إِنَّا لَنُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۝ ٣٠

Terjemahnya:

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik, Surah AL-Kafhi ayat 30.²⁰

¹⁹Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : PT. Refika Aditama. 2017). h . 1-5

²⁰Kementrian Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Sinar Baru Algesindo,, AL-Qur'an, 2014). h . 16

Surah Al-Kahfi dijelaskan bahwa “sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal shalih.” (pangkal ayat 30). Tegasnya, bahwa iman yang telah ada dalam jiwanya telah berbuah kepada sikap hidupnya, imannya telah membuahakan perbuatan-perbuatan yang baik:”sesungguhnya kami tidak akan menyia-nyiakan ganjaran bagi orang yang memperbaiki amal.” (ujung ayat 30).

g.Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang diamati. Menurut Hersey, Blancard, dan Johnson dalam Novita Asri Yanti. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:²¹

1.) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang baik yang ingin dicapai di masa akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2.) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3.) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

²¹Nofita Asri Yanti, “Analisis Pemebrian Intensif Karyawan BMT Taruna Sejahtera Cabang Pabelan” (*Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga*, 2017). h . 20-21

4.) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5.) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6.) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang. Menetapkan standar terjangkau dan memberikan sumber daya yang diperlukan.

7.) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kinerjanya.

4.Perspektif Manajemen Keuangan Syariah

Manajemen keuangan syariah merupakan salah satu pondasi untuk menjalani sebuah usaha atau bisnis bagi seorang muslim didalam mengelola keuangannya. Suatu kegiatan dalam pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada keridaan Allah subhanahu Wata 'ala merupakan pengertian dari manajemen keuangan syariah.Oleh sebab itu, semua langkah yang diambil dalam menjalankan

manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan yang sudah ditetapkan Allah subhanahu Wata' ala.²²

Manajemen keuangan adalah proses pengaturan aktivitas atau kegiatan keuangan dalam suatu organisasi, yang didalamnya termasuk kegiatan planning, analisis, dan pengendalian terhadap kegiatan keuangan, biasanya dilakukan oleh manajer keuangan. Manajemen keuangan juga diartikan sebagai seluruh aktivitas kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan upaya untuk mendapatkan dana perusahaan dengan meminimalkan biaya serta upaya penggunaan dan pengalokasian dana secara efisien.²³

Menurut Erlina, manajemen keuangan merupakan manajemen terhadap fungsi-fungsi keuangan. Fungsi-fungsi keuangan tersebut meliputi bagaimana memperoleh dana (*raising of fund*) dan bagaimana menggunakan dana tersebut (*allocation of fund*).

Menurut Depdiknas manajemen keuangan merupakan tindakan pengurusan/ketatausahaan keuangan yang meliputi pencatatan, perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban dan pelaporan.

Menurut Prawironegoro, Aktivitas pemilik dan manajemen perusahaan untuk memperoleh modal yang semurah-murahnya dan menggunakan seefektif, seefisien, dan seproduktif mungkin untuk menghasilkan laba.²⁴

²² Muhammad, Manajemen Keuangan Syariah, (Yogyakarta: UPP Stim Ykpn, 2016). h . 1

²³Setia Mulyawan, *Manajemen Keuangan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), h. 20.

²⁴<https://ekonomimanajemen.com/pengertian-manajemen-keuangan-menurut-para-ahli/>
(Diakses pada tanggal 20 Juni 2021)

Menurut R. Agus Sartono, manajemen keuangan dapat diartikan sebagai manajemen dana, baik yang berkaitan dengan pengalokasian dana dalam berbagai bentuk investasi secara efektif dan efisien maupun usaha pengumpulan dana untuk pembiayaan investasi atau pembelanjaan secara efisien.²⁵

*Financial management is the process of acquiring and disbursement of funds. It includes all the activities relating to planning, organizing, directing and controlling the funds of the enterprise*²⁶

Penjelasan terjemahan diatas bahwa manajemen keuangan adalah proses perolehan dan pencairan dana, ini mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengoorgaisasian, pengarahan, dan pengendalian.

*Joshep and massie: Financial management is the operational activity of a business that is responsible for obtaining and utilizing the funds necessary for efficient operations.*²⁷

Penjelasan terjemahan di atas dijelaskan, manajemen keuangan merupakan kegiatan fungsional bidang usaha yang bertanggungjawab guna memanfaatkan dana, memperoleh danaserta di perlukan bagi operasional usaha.

Najmuddin mengemukakan bahwa manajemen keuangan adalah keseluruhan keputusan dan aktivitas yang menyangkut usaha untuk memperoleh dana dan

²⁵ R. Agus Sartono, *Manajemen Keuangan Teori dan dan Aplikasi*, (Yogyakarta: PT Aditya Media, 2008), h. 44.

²⁶Sandeep Goel, *Financial Management Practies in India*, (New York: Routledge, 2016), h.1.

²⁷ C. Paramasivan, *Financial Management*, (New Age International, 2009), h. 3.

mengalokasikan dana tersebut berdasarkan perencanaan, analisis, dan pengendalian sesuai dengan prinsip manajemen bahwa upaya memperoleh dan mengalokasikan dana harus mempertimbangkan efisiensi (daya guna) dan efektivitas (hasil guna).²⁸

a. Fungsi Manajemen

1. Perencanaan (*Planning*)

organisasi atau lembaga, merencanakan disini menyangkut merumuskan sasaran atau tujuan dari organisasi dakwah tersebut, menetapkan strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan dan menyusun hierarki lengkap rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan.

Pengorganisasian (*Organization*)

2. Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.²⁹

²⁸ Najmuddin, *Manajemen Keuangan dan Aktualisasi Syariyyah Modern*, (Yogyakarta: Andi, 2011), h. 39.

²⁹ Muhammad ilham, "Implementasi Manajemen dalam Pengelolaan Koperasi Jasa Keuangan Syariah as-salam kota medan" (*Skripsi Sarjana: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi*, 2020). h . 21-26

b. Karakteristik Manajemen Syariah

1. Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem social yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak, dan keyakinan yang bersumber dari islam.
2. Teori manajemen islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pimpinan dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab. Atasan dan bawahan Saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama.
3. Pegawai dan karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan keikhlasan dan semangat profesionalisme, mereka ikut berkontribusi dalam menetapkan keputusan, dan taat kepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai syari'ah.
4. Kepimpinan dalam islam dibangun dengan nilai-nilai syara (musyawarah) dan saling menasehati, dan para atasan bisa menerima kritik dan saran demi kemaslahatan masyarakat publik.³⁰

C. Kerangka Konseptual

1. Dampak Pemberian Insentif

Pengertian dampak menurut kamus besar bahasa indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada

³⁰Ahmad Sinn Abu Ibrahim, Manajemen Syariah-Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008). h . 29-30

hubungan timbul baik atau hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.

Pengertian insentif menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, sebagai berikut, Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan –tujuan organisasi.³¹ Sedangkan menurut peneliti insentif adalah sebuah hadiah yang diberikan kepada seseorang baik dalam bentuk apapun karena kinerjanya baik atau mencapai target.

2. Meningkatkan Kinerja karyawan

Menurut hasil wawancara ibu Supiatun meningkatkan kinerja karyawan merupakan hasil atau proses yang dilakukan dengan baik dengan pemberian insentif ini kepada karyawan.

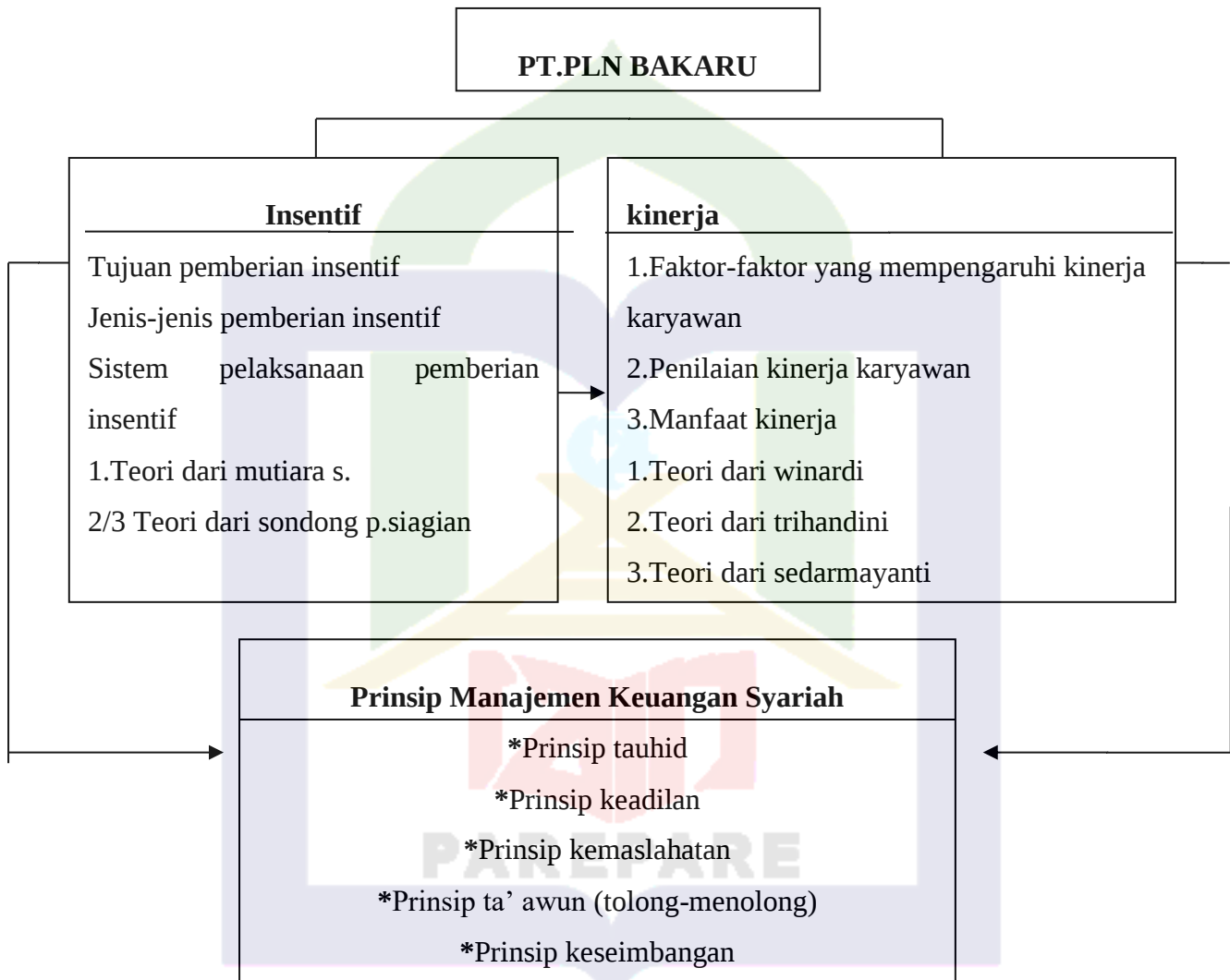
3. Persfeksi Manajemen Keuangan Syariah

Manajemen keuangan syariah merupakan salah satu pondasi untuk menjalani sebuah usaha atau bisnis bagi seorang muslim didalam mengelola keuangannya. Suatu kegiatan dalam pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada keridaan Allah subhanahu Wata 'ala merupakan pengertian dari manajemen keuangan syariah. Oleh sebab itu, semua langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan yang sudah ditetapkan Allah subhanahu Wata'ala. Sedangkan menurut peneliti manajemen keuangan syariah adalah suatu proses yang dilakukan dengan mengatur merencanakan dan mengelolah uang dengan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

³¹AA.Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. (Bandung : PT.Rosda Karya.2011). h . 24

D. Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Gamabr 2.1 Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi) yang diterbitkan oleh IAIN Parepare. Metode penelitian dalam buku tersebut mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.³²

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan apa yang diteliti melalui observasi, wawancara dan mempelajari dokumentasi.³³

Pendekatan kualitatif dipilih karena obyek penelitian ini berupa proses atau kegiatan maupun tindakan beberapa orang, yaitu tentang analisis pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN baru (studi manajemen keuangan syariah). Meneliti tentang pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam studi manajemen keuangan syariah. Mengungkap substansi penelitian semacam ini diperlukan pengamatan secara mendalam dengan latar yang alami, dan data yang diungkap bukan berupa angka tetapi berupa kata, kalimat, paragraf dan dokumen.

³²Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h.30-36.

³³Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal* (Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.26.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan pada suatu kejadian yang benar-benar terjadi.³⁴

Adapun jenis pendekatan penelitian yang akan digunakan yaitu pendekatan fenomenologis, Pengertian fenomenologis sendiri adalah sebuah studi dalam bidang filsafat yang mempelajari manusia sebagai sebuah fenomena.

Fenomonologis akan menggali data untuk menemukan makna dari hal-hal mendasar dan esensial dari fenomena, realitas atau pengalaman yang dialami oleh objek penelitian.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian fenomenologi karena berdasarkan judul peneliti maka akan dilihat fenomena berdasarkan dari gejala-gejala yang ditimbulkan oleh analisis pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Adapun waktu penelitian adalah jangka waktu kegiatan penelitian berlangsung.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan analisis pemberian insentif terhadap kinerja di PT. PLN Bakaru yang berlokasi di kota Pare-Pare

2. Waktu Penelitian

Selang durasi waktu penelitian yang dilakukan peneliti di dalam penyusunan penelitian, sekurang-kurangnya menggunakan waktu kurang lebih 2 bulan.

³⁴Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010), h.6.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka fokus penelitian terhadap program kegiatan dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.PLN Bakaru (perspektif manajemen keuangan syariah). Dengan hal-hal yang terkait dengan insentif adalah tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan dan motivasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting. kemudian jenis-jenis insentif mengemukakan jenis-jenis insentif ada dua, yaitu insentif finansial dan non finansial. dan bagaimana sistem pelaksanaan pemberian insentif penentuan sistem pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan produktivitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar prestasi yang tertentu.

Hal-hal yang terkait dengan kinerja karyawan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor insentif, faktor mental kemudian manfaat penilaian kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. penilaian kinerja bagi organisasi adalah penyesuaian-penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja. Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, pemberian imbalan dan mendorong pertanggungjawaban dari karyawan. Karyawan adalah karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun dan bagian pekerjaannya adalah yang terkait dengan admisi

perkantoran. Seperti direktur utama, wakil direktur utama, satuan pengawasan intern, sekretariat perusahaan, divisi change management office dan anggota lainnya.³⁵

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang dihimpun pada penelitian ini adalah data nominal dan data ordinal. Dimana data nominal ukuran yang paling sederhana, dimana angka yang diberikan kepada objek mempunyai arti sebagai label saja, dan tidak menunjukkan tingkat apapun. Sedangkan data ordinal data ini, selain memiliki nama (atribut), juga memiliki peringkat atau urutan. ia digunakan untuk mengurutkan objek dari yang paling rendah sampai paling tinggi, atau sebaliknya.

Penelitian ini pendekatan kualitatif berupa informasi-informasi yang didapatkan dari hasil observasi dan wawancara sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu terbagi menjadi dua.³⁶

1. Data Primer

Data primer adalah jenis pengumpulan data dari sumber yang asli atau peneliti memperoleh data tanpa melalui perantara. Data yang langsung diambil dari subyeknya sebagai sumber informasi yang dicari. Proses pengambilan data dilakukan langsung oleh peneliti dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data.

Data penelitian ini adalah data yang didapatkan atau diperoleh dari hasil wawancara peneliti kepada karyawan PT. PLN Bakaru.

³⁵Ronni Sutrisno, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayan Ampera Palembang, (*Skripsi* Sarjana ekonomi: jurusan manajemen, 2014). H. 10-11.

³⁶Sanapiah Faizal, *Format-Format Penelitian Sosial* (Cet. V; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001). h. 71

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data yang telah ada biasanya diperoleh melalui data data yang ada di PT.PLN maupun lembaga yang terkait..Data yang diperoleh sebagai data pelengkap sumber data primer.Data yang di peroleh melalui beberapa media seperti dokumen, hasil penelitian, tulisan-tulisan yang mendukungatau memperkuat data primer.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (Observasi)

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. Observasi merupakan pengamatan dimana peneliti mengamati langsung terhadap gejala-gejala obyek yang diselidiki baik pengamatan itu dilaksanakan dalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi yang diadakan.Observasi senganat perlu guna mendeskripsikan realita penerapan program pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2.Wawancara (Interview)

Interview merupakan alat pengumpul informasi dengan cara tanya jawab. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi.Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait.Jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah tidak terstruktur(non-directif).

Wawancara tidak terstruktur, tidak ada pertanyaan yang ditentukan sebelumnya, kecuali pada tahapan sangat awal, yakni ketika peneliti memulai wawancara dengan melontarkan pertanyaan umum dalam area studi. Sebuah agenda atau daftar topik dapat membantu untuk tetap fokus selama jalannya wawancara.³⁷

Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara lebih teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.³⁸ Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara.

Pedoman wawancara adalah instrumen yang digunakan untuk memandu jalannya wawancara. Pedoman wawancara tersebut digunakan oleh pewawancara sebagai alur yang harus diikuti, mulai dari awal hingga akhir wawancara. Pedoman wawancara berfungsi membimbing alur wawancara terutama mengarah tentang hal-hal yang harus ditanyakan. Dengan pedoman wawancara dapat dihindari kemungkinan melupakan beberapa persoalan yang relevan dengan permasalahan penelitian.³⁹ Wawancara dalam penelitian ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan untuk mengetahui hal-hal dari informasi yang lebih mendalam. Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan atau mengetahui pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

³⁷ Christine Daymon dan Immy Holloway, *Metode-Metode Riset Kualitatif dalam Public Relations dan Marketing Communications* (Jakarta: Bentang Pustaka, 2007), h. 264.

³⁸ H Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi* (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018), h. 38

³⁹ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua* (Kencana), h.137.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mengambil atau membuat dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian dan sebagainya. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel dan dapat dipercaya jika didukung dengan dokumentasi.

F. Uji Keabsahan Data

Peneliti harus berusaha mendapatkan data yang valid dalam melakukan penelitian kualitatif, sehingga peneliti harus menguji validitas data dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh tidak invalid (cacat).⁴⁰

1. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Uji kredibilitas yang digunakan untuk menetapkan keabsahan data atau meyakinkan hasil data yang diperoleh lapangan dapat dipercaya dan benar-benar akurat menggunakan triangulasi.⁴¹

2. Uji Dependabilitas (*Dependability*)

Uji dependabilitas pada penelitian kualitatif disebut realibilitas. Penelitian kualitatif dikatakan reliabel jika pembaca dapat mengulangi proses penelitian yang di jalan penelitian. Uji dependabilitas melalui audit seluruh proses penelitian yang dilakukan penelitian oleh auditor netral atau pembimbing.

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.(Bandung: Alfabeta Cet. XIX, 2014), h. 194

G. Teknik Analisis Data

Pada mengelola data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan melihat aspek-aspek objek penelitian. Data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data kemudian dianalisis, yakni dengan mendiskripsikan dalam pemahaman data. Analisis data pada penelitian kualitatif pada dasarnya dilakukan sejak berada dalam lokasi penelitian. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan dalam analisis penulisan.⁴²

Pada penelitian ini menggunakan analisa deduktif, artinya data yang diperoleh dan dihasilkan di lapangan secara umum disimpulkan pada akhir penulisan. Menurut Miles dan Huberman, ada tiga metode analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan pola serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

Proses reduksi data juga dilakukan oleh peneliti di lapangan pada saat melakukan kegiatan wawancara kepada beberapa informan di kota pare-pare karena jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, maka peneliti terlebih dahulu harus memilah dan memisahkan informasi yang dibutuhkan dan informasi yang tidak dibutuhkan dalam penelitian. Hasil wawancara dari informan

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta Cet. XIX, 2014), h . 194

kemudian dipilih, disatukan, lalu memisahkan atau membuang informasi yang dianggap tidak berkaitan dengan penelitian ini. Setelah proses pengumpulan data dilakukan, data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber serta hasil dari studi dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan di kota Pare-Pare selanjutnya dianalisis. Analisis data bertujuan membuang data yang tidak perlu dan menggolongkannya ke dalam hal-hal pokok yang menjadi fokus permasalahan yang diteliti yaitu pemberian insentif terhadap kinerja karyawan masih kurang memuaskan atau kurang tepat.

2. Penyajian Data

Hal yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang telah terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.⁴³ Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang

⁴³Sandu Siyoto, dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015, h . 124.

disebut dengan verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴⁴ Secara sederhana kegiatan ini dilakukan dengan cara komparasi dan pengelompokan. Data yang tersaji kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan sementara. Kesimpulan sementara tersebut senantiasa akan terus berkembang sejalan dengan pengumpulan data baru.



⁴⁴Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan , dan Jenis*, (Jakarta:Kencana, 2019), h.117.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil PT. PLN Bakaru Kota Parepare

Berdirinya unit pembangkitan dan daya penyaluran sulawesi unit pelaksanaan pengendalian pembangkitan bakaru sebagai berikut:

- a. Pada awal pengelolannya melalui surat keputusan PT. PLN (persero) No. 007/DIR/1900, wilayah VIII Sektor bakaru yang mengelola UPLTA dan gardu induk desa ULU Saddang, kecamatan lembang, kabupaten pinrang. Tanggal 16 februari 2000 organisasinya dari kelas II menjadi III, sesuai surat keputusan pimpinan PT. PLN wilayah VIII Makassar No.643.K./021/PW.VII/2000. Sektor pembangkitan Bakaru mempunyai tiga unit usaha, yaitu:
 - b. Pusat listrik bakaru yang berkedudukan di desa Ulu saddang, kecamatan lembang kabupaten pinrang terdiri dari dua sentral yaitu:
 - 1.) ULPLTA Bakaru Daya Terpasang = 2 x 63 MW
 - 2.) ULPLTM Sawitto Daya Terpasang = 3 x 540 MW
 - 3.) Pusat listrik ULPTA Mamuju, yang berkedudukan di Jl. Poros Mamuju Kalukku dan terdiri dai beberapa sentral yang tersebar di Sulawesi Barat yaitu:
 1. ULPLTMH Balla di desa lakahang daya terpasang = 2 x 350 kw.
 2. ULPLTMH Boneha di desa Malabo daya terpasang = 2 x 2000 kw.
 3. ULPLTMH Kalukku di desa keang daya terpasang = 2 x 700 kw.
 4. ULPLTMH Budong-budong di desa hinna daya terpasang = 2 x 1000 kw.

c. Pusat listri bili-bili yang berkedudukan di jl. Poros sungguminasa malino KM 30, Kabupaten gowa yang terdiri dari dua unit mesin yaitu:

1. Unit 1 daya terpasang = 1 x 5,8 MW
2. Unit 2 daya terpasang = 1 x 13,7 MW

Unit pembangkitan dan penyaluran sulawesi UPDK Bakaru, dengan data sebagai berikut:

1. Nama, Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Sulawesi Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Bakaru
2. Alamat kantor, JL. H, Muh. Arsyad No. 21 Parepare
3. Dibentuk, Tahun 1991
4. Bisnis Inti, Pembangkitan Tenaga Listrik
5. Wilayah Usaha, Provinsi Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat
6. Sumber Daya Manusia, 91 orang.

Pengolah pembangkitan di Sulawesi-selatan, Sulawesi-tenggara dan Sulawesi-Barat, sektor pembangkitan Bakaru, PLTM Sawitto, PLTMH tersebar di ekonomis. Seiring dengan meningkatkan kebutuhan energy listrik khususnya di wilayah Sulsel, sulra Bakaru yang profesionalismenya, dan proposional, pada pengelolahannya ke area pengaturan dan penyaluran beban. Ketenagalistrikan di Indonesia di mulai dari abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan belanda, antara lain, pabrik gula dan pabrik the mendirikan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta belanda yaitu, NV NIGN yang semula bergerak di bidang gas untuk memperluas usahanya di bidang listrik untuk kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerinah belanda membentuk Slad Water Kracht Bedrijven (SWKB) yaitu, perusahaan listrik Negara yang

Mengelola ULPLTA plengan, ULPLTA bangkok dango, ULPLTA tes di bengkulu, ulpla tonsea lama di Sulawesi utara di ULPLTU Jakarta. Selain itu beberapa kota prajaa di bentuk perusahaan-perusahaan listrik kota peraja.

Jadwal kerja bagi pegawai di wilayah kerja PT PLN (persero) unit induk pembangkitan dan penyaluran sulawesi adalah sebagai berikut:

1. Hari senin s.d kamis : pukul 08.00-16.30 WITA
Istirahat : pukul 12.00-12:30 WITA
2. Hari jumat : pukul 07.30-16:30 WITA
Istirahat : pukul 12.00-13.00 WITA

Ketentuan pada ayat (1) tersebut diatas tidak berlaku bagi pegawai yang menurut sifat tugasnya mengikuti ketentuan kerja tertentu seperti para Operator di pusat pembangkit tenaga listrik, unit pengatur beban, gardu induk, petugas keamanan dan pejabat/petugas yang terkait dengan jadwal shift.⁴⁵

Wawancara oleh Bapak Reza Pahlevi :

Menurut bapak Reza Pahlevi selaku, Asisten Officer Admisnisrasimengatakan bahwa:

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. PLN Persero di Bakaru membawahi tiga unit layanan, ada tiga pembangkit yang dia bawahinya yaitu, UPDK (unit pelaksana pengendalian pembangkitan), terdiri dari, UPLTA bakaru, UPLTA bili-bili dan UPLTA mamuju. Jumlah keseluruhan karyawan termasuk UPDK ada 87 orang, khusus pegawai, 264 TAD

tenaga ahli daya), yang di kontrak, terdiri dari bagian tertentu, administrasi, cleanen, satuan pengaman (satpam), operator mesin, pembangkit, alat berat (tenaga

⁴⁵DataDokumen perusahaan di PT. PLN Bakaru Parepare. 27 Oktober 1945

ahli daya), yang di kontrak, terdiri dari bagian tertentu, administrasi, cleanen, satuan pengamanan (satpam), operator mesin, pembangkit, alat berat.⁴⁶

2.Kinerja Karyawan di PT.PLNBakaru Kota Parepare

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap oran sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. sesuai dengan parasnya dalam perusahaan . Sedangkan wirawaan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu.⁴⁷

Kinerja tersebut berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau kinerja aktual. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seseorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.kinerja adalah hasil dari suatu proses.menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atauu kualitas dari sesuatu yang dihasilakn atau dilakukan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

⁴⁶Reza Pahlevi, Asisten Officer Administrasi dan Umum, *Wawancara* oleh penulis di PT.PLN Bakaru parepare, 11januari 2022

⁴⁷<https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/> diakses pada tanggal 11-01-2022

Berdasarkan hasil wawancara ibu Supiatun merupakan manager di PT.PLN Bakaru mengatakan bahwa:

kinerja karyawan rata-rata mencapai target malahan ada beberapa karyawan melebihi standar yang telah ditentukan, penilaian cara kerja karyawan adalah salah satunya pencapaian target karyawan masing-masing dan karyawan selalu dituntut untuk bekerja lebih baik lagi. Dan terdapat 36 karyawan yang bekerja di UPDK Bakaru dan jumlah keseluruhannya terdapat 91 yang memiliki tugas dan pekerjaan masing-masing. Kemudian setiap karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik dalam setiap melakukan pekerjaannya. Dan penilaian kinerja karyawan dinilai oleh atasan masing-masing dan perusahaan⁴⁸

Pernyataan di atas, menurut ibu Supiatun mengatakan bahwasanya,

Kinerja karyawan sudah lebih baik dan karyawan selalu di tuntut untuk menjadi lebih baik lagi. Dan ada beberapa karyawan malahan kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Dan penilaian kinerja karyawan dinilai dari atasan masing-masing dan perusahaan. Jika kinerja baik maka penilaian juga baik semua tergantung pada kinerja karyawan masing-masing.

bapak Andi Muhammad Sabran Mahmud merupakan administrasi umum mengatakan bahwa:

kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki sifat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja karyawan tergantung pada upaya, dan peluang yang berbeda dan dengan adanya insentif karyawan akan lebih semangat untuk bekerja lebih baik. Hal ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu

Dari pernyataan di atas dari hasil wawancara menyatakan bahwa kinerja karyawan rata-rata mencapai target malahan ada beberapa karyawan melebihi standar

⁴⁸Supiatun (menejer UPDK), PT.PLN Bakaru kota pare-pare wawancara pada tanggal 12 januari 2022

yang telah ditentukan. Dengan kinerja karyawan baik maka karyawan mendapatkan nilai tambah oleh atasan masing-masing dan perusahaan.

Pernyataan di atas tersebut, menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki kualitas sendiri dan memiliki kinerja yang berbeda dan tugasnya. Kinerja karyawan tergantung pada cara kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tersendiri tanpa bantuan orang lain.

a. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Karyawan atau pekerja ini adalah manusia. Manusia ditempatkan di bumi untuk bekerja, untuk berkarya, itu perbuatan mulia. Sebagai pekerja kita harus tunduk kepada segala ketentuan dan peraturan dimana kita berada. Di antara nilai-nilai yang diuntut disini adalah memenuhi hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi dan ditunda-tunda. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran surah Al-Kafhi ayat 30:

إِنَّا لَنُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۖ ٣٠

Terjemahnya:

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik, Surah AL-Kafhi ayat 30.⁴⁹

⁴⁹Kementrian Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Sinar Baru Algesindo,, AL-Qur'an, 2014). h . 16

Surah Al-Kahfi dijelaskan bahwa “sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal shalih.” (pangkal ayat 30). Tegasnya, bahwa iman yang telah ada dalam jiwanya telah berbuah kepada sikap hidupnya, imannya telah membuahakan perbuatan-perbuatan yang baik:”sesungguhnya kami tidak akan menyia-nyiakan ganjaran bagi orang yang memperbaiki amal.” (ujung ayat 30).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif Terhadap Karyawan Persfektif Manajemen Keuangan Syariah di PT.PLNBakaru Kota Parepare

Adapun faktor yang mempengaruhi pemberian insentif sebagai berikut:

1.Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak menguntungkan bagi karyawan yang bekerja lambat dan karyawan yang berusia agak lanjut.

Bapak Reza pahlevi merupakan ADM umum di PT PLN Bakaru mengatakan bahwa:

Insentif ini dapat mendorong karyawan lebih motivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Dan dengan insentif ini dapat membuat karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dan Kemudian karyawan dapat mencapai target yang telah di tentukkan⁵⁰

Sejalan dengan 4 faktor ini dengan hasil wawancara bahwa faktor ini sangat berpengaruh terhadap pemberian insentif kepada karyawan.dan pemberian insentif ini

⁵⁰Reza pahlevi(AD umum), PT.PLN Bakaru kota pare-pare wawancara pada tanggal 12 januari 2022

diberikan tergantung dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan per-jam, per-minggu, atau per-bulannya. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insenti berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan cara ini, antara lain:

Kelemahan

1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya
2. Mampu memproduksi lebih dari rata-rata
3. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
4. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
5. Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

Kelebihan

1. Dapat mencegah hal-hal yang kurang baik diinginkan, seperti: pilih kasih, deskriminasi, maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periode, tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.⁵¹

Hasil wawancara dari bapak Andi muh.sabran mahmud selaku administrasi umum mengatakan bahwa:

Besarnya insentif ditentukan atas dasar karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika cara kerja karyawan baik atau karyawan

⁵¹Desmala dewi, "Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai baru kecamatan air periukan kabupaten seluma", (*Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2016), h. 31-33

mencapai target maka insentif yang diterima cukup besar begitupun sebaliknya jika karyawan tidak mencapai target maka tetap diberikan sebuah insentif namun insentif yang diterima hanya sedikit. semua tergantung pada cara kerja karyawan dan pencapaian target masing-masing.⁵²

3. Kebutuhan

Ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan 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 karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

Ibu Supiatun selaku manager di PT. PLN Bakaru mengatakan bahwa:

Insentif ini sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan dalam kehidupan sehari-hari, tidak berlebihan namun tidak kekurangan dan hal seperti ini karyawan akan dapat bekerja lebih baik dan bertahan dalam perusahaan ini.⁵³

4. Keadilan

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 karena yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang mengaku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi *output* yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang

⁵²Andi Muh.Sabran mahmud(administrasi umum), PT.PLN Bakaru kota pare-pare wawancara pada tanggal 13 januari 2022

⁵³Supiatun (menejer UPDK), PT.PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 12 januari 2022

bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

Hasil wawancara dari bapak Andi muh.sabran mahmud selaku administrasi umum mengatakan bahwa:

Sistem insentif ini diberikan semua karyawan baik karyawan yang mencapai target maupun karyawan yang tidak mencapai target. jika karyawan mencapai target maka insentif yang diterimah cukup besar begitupun sebaliknya jika karyawan yang tidak mencapai target akan tetap diberikan sebuah insentif namun insentif yang diterimah sedikit. Pada dasarnya insentif ini tetap diberikan semua karyawan tergantung dari kinerja karyawan masing-masing. dengan hal ini dimana terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh karyawan dalam pemberian insentif tersebut⁵⁴

Dari ke 4 faktor tersebut disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif terhadap karyawan terdapat dari kinerja karyawan, lama karyawan dalam bekerja dalam arti buka lamanya karyawan bekerja tetapi bagaimana karyawan bekerja dengan baik dan tidak mengharapkan bantu orang lain, kebutuhan karyawan bagaimana insentif ini sangat membantu memenuhi kebutuhan karyawan dalam sehari-hari dengan adanya insentif ini karyawan dapat mengalami perubahan hidup yang baik, dan keadilan dengan pemberian isentif diberikan semua karyawan tanpa terkecuali bukan dengan tujuan atau khusus tetapi dengan adanya prestasi karyawan insentif ini berikan semua karyawan namun besar insentif tergantung pada kinerja karyawan masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Manajemen keuangan syariah

1. Pengertian manajemen keuangan syariah

Manajemen keuangan syariah bisa diartikan sebagai manajemen terhadap fungsi-sungsi keuangan dengan bingkai syariah islam yang berkaitan dengan masalah

⁵⁴Andi Muh.Sabran Mahmud (administrasi umum), PT.PLN Bakaru kota pare-pare wawancara pada tanggal 13 januari 2022

keuangan perusahaan. Manajemen dikatakan telah memenuhi syari'ah apabila: 1) mementingkan perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketahuida, 2) mementingkan adanya struktur organisasi, serta 3) mem,bahas soal sistem. Ini disusun agar perilaku didalamnya berjalan dengan baik.⁵⁵

2 Esensi manajemen keuangan syariah

Menejemen keuangan syariah adalah aktivitas termasuk kegiatan planning, analisi dan pengendalian terhadap kegiatan keuangan yang berhubungan dengan cara mempoeoleh dana, menggunakan dana, dan mengelolah aset sesuai dengan tujuan dan sasaran untuk mencapai tujuan dengan mermperhatikan kesesuaiannya padfa prinsip syariah . denganb kata lain, manajemen keuangan syariah merupakan suatu cara atau proses perencanaan, pengorganisaian, pengordinasian,dan pengontrolan dana untuk mencapai tujuan sesuai dengan hukum islam (prinsip syriah). Ber4dasarkan prinsip tersebut,dalam perencanaan, pengoganisaian, penerapan, dan pengawasan yang berhubungan dengan keuangan secara syariah adalah:

- a. Setiap upaya-upaya dalam memperoleh hartaharys memerhatikan sesuai dengan syariah seperti penrniagaan/jual beli,pertanian, industri atau jasa-jasa;
- b. Objekyang diusahakan bukan sesuatu yang di haramkan
- c. Harta yang diperoleh digunakan untuk hal-hal yang tidak dilarang/mubah, seperti memilih barang komsumtif, reksriasi dan sebagainya. Digunakan untuk hal-hal yang dianjurkan/sunnah, seperti infaq,wakaf,sedekah.digunakan untuk hal-hal yang diwajibkan seperti zakat.

⁵⁵Didin Hafidhudin dan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktif*, (jakarta: Gema Insai press, 2003), h. 17

- d. Dalam menginvestasikan uang,terdapat prinsip”uang sebagai alat tukar, bukan sebagai komoditas yangb diperdagangkan:, dapat dilakukamn secara langsung atau melalui lembaga intermediasi seperti bank syariah dan pasar modal syariah.

3. Karakteristik manajemen keuangan syariah⁵⁶

Tujuh karasreristik yang ditertibkan yang diedarkan berupa booklet bank syariah, yaitu sebagai berikut:

- a. Universal, memandang bahwa bank syariah berlaku untuk setiap orang tanpa memandang perbedaan kemampuan ekonomi ataupun perbedaan agama.
- b. Adil, memberikan sesuatu hanya kepada ynag berhak serta memperlakukan sesuatu sesuai dengan posisinya dan melarang adanya unsur maysir (unsur spekulasdi atau untung-untungan), gharar(ketidakjelasan), haram,riba.
- c. Transparan,terbuka bagi seluruh lapisan masyarakaty
- d. Seimbang,mengembangkan sektor keuangan melalui aktivitas perbangakan syariah yang mencakup pengembangan sektor real dan UMKM (usaha mikro,kecil dan menengah).
- e. Maslahat, bermanfaat dan membawa kebaikan bagi seluruh aspek kehidupan .
- f. Pariatif, produk berpariasi mulai dari tabungan haji dan umroh tabungan umum,giro,deposito,pembiayaan yang berbasis bagi hasil,jual- beli dan sewa, samapi kepada produk jasa kustodian , jasa tranfer, dan jasa pembayaran (debit card, syariah charge).⁵⁷

⁵⁶Dadang Husen Sobana, *Manajemen Keuangan Syari'ah*, (Bandung: CV Pustaka setia, 2018), h. 20-21

⁵⁷Zaim Said, *tidak syar 'inya Bank Syariah*, (Yogyakarta: Delokomotif, 2010), h. 27

4. Fungsi manajemen

1. Perencanaan (*planning*)

Planning atau perencanaan merupakan fungsi yang paling mendasar dalam sebuah manajemen. Perencanaan merupakan suatu rangkaian proses pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan berbasis strategi yang dibutuhkan untuk memncapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi manajemen pengelolaan perusahaan yang wajib dijalankan dengan baik yang berikutnya adalah fungsi organizing atau pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas pembagian tugas yang akan dikerjakan, serta proses pengembangan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Fungsi ini bertujuan untuk membentuk sebuah hubungan kerja di perusahaan yang memastikan agar semuanya dapat berjalan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Staffing

Staffing merupakan fungsi manajemen yang hampir sama dengan organisasi. Namun fungsi ini berfokus untuk menempatkan sumber daya perusahaan di tempat yang paling tepat sesuai dengan bidang keahliannya. Fungsi staffing juga tidak hanya masalah tenaga kerja saja melainkan seluruh sumber daya dalam perusahaan. Hal ini termasuk peralatan inventaris, maupun sumber daya lainnya.

4. Mengarahkan (*directing*)

Directing bertujuan mengarahkan atau mengendalikan agar dapat mendapatkan keefektifan dan juga efisiensi kerja agar lebih maksimal. Selain itu,

memastikan adanya koordinasi dan kooperasi dari tiap bagian agar terciptanya harmonisasi dalam lingkungan kerja.

5. Pengawasan (*controlling*)

Tujuan dari fungsi ini adalah untuk menilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh semua SDM yang ada di suatu perusahaan. Namun tidak hanya SDM, keuangan dan waktu pun harus diperhatikan dalam fungsi *controlling* ini. Hal ini supaya pekerjaan bisa selesai dengan tidak melebihi tenggat waktu dan budget yang digunakan tidak melebihi dari rencana yang telah dibuat sebelumnya.⁵⁸

Hasil wawancara dari bapak Andi Muhammad Sabran Mahmud selaku administrasi umum di PT. PLN Bakaru mengenai manajemen karyawan dan perusahaan:

Mengatakan bahwa manajemen karyawan jika kinerja karyawan bagus atau baik maka insentif yang diterima juga cukup baik. Sedangkan manajemen dalam perusahaan atau di PT. PLN Bakaru menggunakan aplikasi SIMKP (sistem manajemen kinerja pegawai). Dari aplikasi itu masing-masing pegawai membuat job desk nya masing-masing sesuai target kinerja karyawan yang diberikan oleh atasan, dan dalam jangka tiap semester target penyelesaian harus dipenuhi, misalnya kinerjanya bisa dikerjakan sesuai target yang di buat atau bahkan melampaui dari target bisa jadi insentifnya juga tinggi yang diterima⁵⁹

Kemudian dari ibu Supiatun selaku manajer :

Mengatakan bahwa Manajemen karyawan tergantung dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan karyawan pun selalu dituntut untuk lebih baik lagi dan insentif diberikan semua karyawan sesuai kecilnya tergantung pada kinerja karyawan masing-masing. Dan manajemen dalam perusahaan disini karyawan diberikan atau menggunakan aplikasi SIMKP (sistem manajemen kinerja pegawai). Kemudian Dari aplikasi itu masing-masing pegawai membuat job desk nya masing-masing sesuai target kinerja karyawan yang diberikan oleh atasan masing-masing. dan dalam jangka tiap semester target penyelesaian karyawan harus dapat memenuhi target tersebut, misalnya kinerjanya bisa dikerjakan sesuai target yang di buat

⁵⁸<https://glints.com/id/lowongan/fungsi-manajemen/>

⁵⁹Andi Muhammad Sabran Mahmud (Administrasi umum), di PT. PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 11 Januari 2022

atau bahkan karyawan melampaui dari target yang ditentukan bisa jadi insentifnya juga tinggi yang diterimah⁶⁰.

5. Hukum Islam Tentang Pemberian Insentif

Pemberian insentif pada karyawan adalah pemberian penghargaan atau reward dari perusahaan atas prestasi yang dicapainya. Reward penghargaan adalah pengaruh atas orang lain yang didasarkan pada harapan imbalan, lawan dari kata memaksa. Tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Ia memerintahkan bekerja dan mengajukan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasulullah berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menetapkan pembayarannya. Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, ia berpesan agar para pemimpin itu tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan yang diluar kemampuan. Prinsip pertama yang ditegakkan islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.⁶¹

ibu supiatu selaku manajer di PT. PLN menyatakan bahwa:

Mengatakan bahwa pemberian insentif sudah termasuk dalam hukum islam dimanah insentif ini diberikan semua karyawan tanpa terkecuali baik karyawan yang mencapai target mau tidak mencapai target jika karyawan mencapai target insentif yang diterimah cukup besar dan bagi karyawan yang tidak mencapai target insentif yang diterimah hanya sedikit pada dasarnya

⁶⁰Supiatun (manajer UPDK), PT.PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 14 januari 2022

⁶¹Nurfadillah, "Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Insentif Karyawan Terkait Kinerja Penjualan Motor DI PT. Auto Finance Sinjai", (Skripsi: Fakultas Ekonomi Dan Hukum Islam, IAIN Muhammadiyah Sinjai, 2019/2020), h. 16-17

insentif ini diberikan semua karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya insentif biasa berupa kartu ucapan, plakat, piagam, dan bahkan uang⁶²

6.Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Syariah

- a. Setiap perdagangan harus didasari sikap saling rida atau dasar suka sama suka diantara dua pihak sehingga dua belah pihak tidak merasa di rugikan atau dizalimi.
- b. Penegakan prinsip keadilan baik dalam takaran, timbangan, ukuran mata uang maupun pembagian keuntungan.
- c. Kasih sayang, tolong menolong.
- d. Dalam kegiatan perdagangan tidak melakukan investasi pada usaha yang diharamkan seperti usaha yang merusak mental dan moral, misalnya narkoba dan pornografi
- e. Prinsip larangan riba
- f. Perdagangan tidak boleh melalaikan diri dari beribadah (salat dan zakat). Dan mengingat ALLAH.

Hasil wawancara dari bapak reza pahlevi selaku AD umum mengatakan bahwa:

Mengatakan mengenai prinsip manajemen syariah, belum sepenuhnya sesuai dengan syariat islam, tetapi karyawan disini semaksimal mungkin menjalankan atas apa yang diperintahkan pimpinan untuk dikerjakannya.

Penjelasan diatas, menurut bapak reza pahlevi mengatakan bahwasanya, prinsip-prinsip manajemen syariah belum sepenuhnya tercapai karena karyawan di perusahaan tersebut ada beberapa karyawan juga yang non Muslim, tetapi karyawan

⁶²Supiatun (menejer UPDK), PT.PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 14 januari 2022

berusaha untuk menciptakan prinsip tersebut seperti prinsip keadilan, amanah dan pertanggungjawaban dan komunikatif. Karyawan juga selalu berusaha untuk menjalankan amanah atas apa yang telah diperintahkan kepadanya dan mengerjakannya dengan penuh pertanggungjawaban.⁶³

7. Kegiatan dan Larangan Manajemen Keuangan Syariah

1. Aktivitas Perolehan Dana

- a. Pada setiap upaya- upaya dalam memperoleh harta seharusnya lebih memperhatikan cara-cara yang sesuai dengan syariah islam seperti mudharabah, salam, istiahna dan sebagainya.
 - b. Dalam perolehan dana adanya larangan memperoleh harta dengan cara yang haram, seperti riba, maisir, tadlis, gharar, karahah, monopoli, suap dan jenis jual beli yang dilarang.
 - c. Bertransaksi dalam objek yang haram sangat dilarang dan tidak diperbolehkan, seperti minuman keras, obat-obat terlarang, dan lain sebagainya.
2. Aktivitas pengelolaan dana, dalam hal ini sangat menginvestasikan uang juga harus memperhatikan adanya prinsip uang sebagai alat tukar bukan sebagai komodiliti yang diperdagangkan dapat dilakukan secara langsung atau melalui lembaga intermediasi seperti bank syariah dan reksadana syariah.,
3. Aktivitas penggunaan dana maksudnya ialah harta yang diperoleh seharusnya digunakan untuk memperbanyak amal seperti halnya infaq, waqaf, shadaqah, serta zakat.

⁶³Reza pahlevi(AD umum), PT.PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 14 januari 2022

4. Adanya pencatatan transaksi keuangan yang dilakukan dan penyusunan laporan keuangan usaha agar dapat mengetahui laba usaha.⁶⁴

4.Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.PLNBakaru Kota Parepare

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil (gainsharing) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu.⁶⁵

Sistem pemberian insentif, Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian, tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional sering kali tdk bagus dalam menghubungkan pembayaran degnan kinerja .jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka,maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

⁶⁴Isra Hayati¹, Citra Utami ², *Manajemen Keuangan Syariah Bagi UMKM Dengan Menggunakan Metode Door To Door Di Desa Kotasan*, Penguatan Manajemen Keuangan Syariah bagi Umkm, (vol. 3 No. 2, Desember 2019) , h. 183-186

⁶⁵Rahmadhani Shalikhah,” Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor yogyakarta”, (*Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas negeri Yogyakarta*, 2018), h. 20-21

a. Bonus tahunan

Perusahaan mengantikan peningkatan pendapatan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau tri wulanan. Umumnya bonus ini sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja .

b. Intensif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada bonus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengetahui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan berupa sertifikat, plakat, uang tunai, aplikasi tabungan, atau karanagan bunga.

c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran sentif paling tua dan paling populer .dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.⁶⁶

Pengertian dampak menurut kamus besar bahasa indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada

⁶⁶Desmala Dewi, “ Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno desa kungkai baru kecamatan air perlukan kabupaten seluma)”, (*Skripsi: Fakultas ekonomi dan bisnis islam (FEBI), IAIN Bengkulu*, 2016), h. 28-29.

hubungan timbul baik atau hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.⁶⁷

Penjabaran diatas maka kita dapat membagi dampak ke dalam dua pengertian yaitu:

1. Dampak positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Positif adalah suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, optimisme dari pada pesimisme.

Positif adalah keadaan jiwa seseorang yang dipertahankan melalui usaha-usaha yang sadar apabila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokkan fokus mental seseorang pada yang negatif. Bagi seseorang yang berpikiran positif mengetahui bahwa dirinya sudah berpikir buruk maka ia akan segera memulihkan dirinya. Jadi pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

2. Dampak negatif

kamus besar bahasa indonesia dampak negatif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. dampak adalah keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Berdasarkan beberapa

⁶⁷Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya), h. 243.

penelitian ilmiah disimpulkan bahwa negatif adalah pengaruh buruk yang lebih besar dibandingkan dengan dampak positif.⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara dari bapak Andi Muhammad Sabran Mahmud selaku administrasi umum mengatakan bahwa:

Dampak pemberian insentif ini sangatlah berpengaruh terhadap karyawan karena insentif sangat membantu memenuhi kebutuhan karyawan dalam kehidupan sehari-hari kemudian insentif ini sudah banyak yang diberikan kepada karyawan dan mengalami perubahan kehidupan yang baik bagi karyawan karena insentif sudah beberapa karyawan yang sudah membangun rumah dan juga membeli kendaraan bahkan ada juga karyawan yang membuka usaha sendiri dengan adanya insentif ini yang diberikan kepadanya.⁶⁹

Pernyataan uraian diatas dengan hasil wawancara ibu Supiatu mengatakan bahwa:

Insentif tahunan diberikan kepada karyawan setiap 8 tahunnya dan setiap per semester 6 bulan. Besar kecilnya insentif tergantung dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan mencapai target maka insentif yang diterima cukup besar begitupun dengan sebaliknya. Kemudian insentif ini diberikan kepada semua karyawan tanpa terkecuali. Dan pemberian insentif langsung ini tidak dengan adanya khusus atau tujuan tetapi dengan adanya prestasi karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa kartu ucapan, sertifikat, plakat dan uang.⁷⁰

Bapak Reza Fahlevi selaku AD umum mengatakan bahwa:

Dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sangatlah berdampak karena insentif ini dapat mendorong karyawan lebih giat lagi bekerja lebih memotivasi atau bersemangat untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga insentif ini dapat meningkatkan kinerja karyawan melakukan sebuah perubahan yang baik. dan karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan.⁷¹

⁶⁸Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya), h. 243.

⁶⁹Andi Muh. Sabran Mahmud (administrasi umum), PT. PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 13 Januari 2022

⁷⁰Supiatun (menejer UPDK), PT. PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 13 Januari 2022

⁷¹Reza Pahlevi (AD umum), PT. PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 13 Januari 2022

Kemudian wawancara dari bapak andi sabaran mahmud merupakan administrasi umum mengatakan bahwa:

Dengan peningkatan kinerja karyawan didorong dengan adanya pemberian insentif dan dengan adanya insentif ini karyawan lebih semangat untuk bekerja lebih baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Adapun dampak pemberian insentif terbagi atas dua antara lain:

1. Dampak positif

Dampak positif pemberian insentif adalah karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja, dan karyawan akan merasa lebih bertantang untuk bekerja karena ia berpikir dengan insentif ini dan lebih giat lagi. Insentif ini juga dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Dan melengkapai kekurangan kebutuhan karyawan.

2. Dampak negatif

Dampak negatif pemberian insentif adalah jika insentif yang diberikan kepada karyawan tidak memuaskan atau kurang tepat maka karyawan akan cenderung bermalasan untuk bekerja dan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁷²

Hasil wawancara dari ibu Supiatun merupakan manajeri PT. PLN Bakaru mengatakan bahwa:

Mengatakan bahwa dampak positif dan dampak negatif insentif terhadap karyawan adalah dampak positifnya maka karyawan akan bersemangat lebih giat lagi untuk bekerja dengan baik karena insentif sangat membantu karyawan dalam kehidupan sehari-hari karena insentif sudah ada beberapa karyawan yang membeli rumah dan kendaraan dan bahkan ada yang menggunakan untuk membuka usaha sendiri sehingga karyawan sangat bersemangat untuk bekerja lebih giat lagi. Sedangkan dampak negatifnya maka karyawan akan secara tidak langsung karyawan akan cenderung bermalas-malasan untuk bekerja karena insentif yang diterima tidak sesuai

⁷²Andi Muh. Sabran Mahmud (administrasi umum), PT. PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 13 januari 2022

dengan pengorbanan yang ia lakukan. Jadi pada dasarnya insentif sangat berdampak atau sangat berpengaruh terhadap karyawan.⁷³

Pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa dampak positif bagi karyawan tentang insentif sangat berpengaruh karena dengan adanya insentif maka karyawan tersebut sangat bersemangat lebih giat lagi untuk bekerja lebih baik. Dan dampak negatif bagi karyawan tentang insentif sangat berpengaruh karena jika insentif yang diberikan tidak sesuai hasil kerja karyawan maka karyawan akan cenderung bermalas-malasan untuk bekerja karena insentif yang diterima tidak sesuai pengorbanan yang ia lakukan.

B. Pembahasan

1. Kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru di kota Parepare

Kinerja karyawan merupakan hasil atau proses yang dilakukan oleh karyawan dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya dengan baik.

2. Faktor yang mempengaruhi pemberian insentif terhadap karyawan perspektif manajemen keuangan syariah di PT. PLN Bakaru di kota Parepare

Adapun faktor-faktor pemberian insentif terhadap karyawan:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat

⁷³Supiatun (menejer UPDK), PT.PLN Bakaru kota Pare-Pare wawancara pada tanggal 14 Januari 2022

dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak menguntungkan bagi karyawan yang bekerja lambat dan karyawan yang berusia agak lanjut.

2) Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan per-jam, per-minggu, atauoun per-bulannya.

3) Kebutuhan

Ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan 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 karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

4) Keadilan

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, sehinggah oleh karena yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang mengaku jabatan tersebut.⁷⁴

⁷⁴Desmala Dewi, “Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada UD. Ayam Potong Amin Prayitno Desa Kungkai baru kecamatan air periukan kabupaten seluma”, (*Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2016), h. 31-33

3. Dampak pemberian inentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru di kota Parepare

Pengertian dampak menurut kamus besar bahasa indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbul baik atau hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.

Dampak dibagi menjadi dua pengertian yaitu:

1. Dampak positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, menyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Positif adalah suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, optimisme dari pada pesimisme.

Positif adalah keadaan jiwa seseorang yang dipertahankan melalui usaha-usaha yang sadar apabila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokkan fokus mental seseorang pada yang negatif. Bagi seseorang yang berpikiran positif mengetahui bahwa dirinya sudah berpikir buruk maka ia akan segera memulihkan dirinya. Jadi pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

2. Dampak negatif

Kamus Besar Bahasa Indonesia dampak negatif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. dampak adalah keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Berdasarkan beberapa penelitian ilmiah disimpulkan bahwa negatif adalah pengaruh buruk yang lebih besar dibandingkan dengan dampak positif.⁷⁵

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dibagi menjadi 2 yaitu dampak positif dan dampak negatif dimana dampak positif merupakan keinginan untuk membujuk, menakutkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. dampak positif dengan insentif ini maka karyawan akan bersemangat dan lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugasnya yang diberikan kepadanya. Sedangkan dampak negatif adalah secara tidak langsung karyawan akan cenderung untuk bermalasan untuk bekerja karena insentif yang diterima tidak sesuai dengan pengorbanan atau pekerjaan yang ia lakukan.

⁷⁵Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya), h. 243.

BAB V

PENUTUP

A.Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan rata-rata mencapai target yang telah ditentukan dan ada beberapa karyawan yang melebihi standar yang telah ditentukan dan karyawan selalu dituntut untuk menjadi lebih baik lagi. Jika kinerja karyawan baik maka akan mengalami peningkatan bagi perusahaan.
2. Faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah kinerja karyawan jika kinerja karyawan meningkat atau mencapai target maka insentif yang diterima cukup besar dan jika kinerja karyawan tidak mencapai target maka tetap diberikan insentif namun insentif yang diterima hanya sedikit. Besarnya insentif yang diterima tergantung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya. pemberian insentif sudah termasuk dalam hukum Islam dimana insentif ini diberikan semua karyawan tanpa terkecuali baik karyawan yang mencapai target mau tidak mencapai target jika karyawan mencapai target insentif yang diterima cukup besar dan bagi karyawan yang tidak mencapai target insentif yang diterima hanya sedikit pada dasarnya insentif ini diberikan semua karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya. mengenai prinsip manajemen syariah belum sepenuhnya sesuai dengan syariat Islam, tetapi karyawan disini semaksimal mungkin menjalankan atas apa yang diperintahkan pimpinan untuk dikerjakannya.

3. Pemberian insentif ini dalam meningkat kinerja karyawan sangatlah berdampak positif karena dengan insentif ini karyawan lebih motivasi atau lebih bersemangat dan mendorong bekerja giat lagi. Dengan adanya insentif sangat membantu bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan ada beberapa karyawan yang sudah membangun rumah, membeli kendaraan bahkan ada yang membuka usaha sendiri dengan adanya pemberian insentif ini. Sedangkan dampak negatifnya maka karyawan akan cenderung bermalas-malasan dalam bekerja karena pemberian insentifnya tidak sesuai dengan pengorbanan atau pekerjaan yang ia lakukan.

B. Saran

Berdasarkan hasil maka penulis berharap agar untuk saat ini pihak atasan atau perusahaan lebih optimalkan pemberian insentif dan bonus kepada karyawan untuk mendorong karyawan dan bermotivasi lebih bekerja giat lagi. Dan karyawan agar kiranya tidak memandang insentif yang diberikan baik kecil maupun besar bukan semata adanya insentif saja namun tetap bekerja lebih baik lagi dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim.

Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah-Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer.*

Arsyad, Zulfian Luthfi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (*studi pada Adira Finance Cabang Wonosari*)", *Skripsi*: Fakultas ekonomi dan bisnis, yogyakarta, 2018.

Bungin, M. Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua* Kencana.

Damanuri, Aji *Metodologi Penelitian Muamalah.* Ponorogo: STAIN PoPress, 2010.

Data-data perusahaan di PT. PLN Bakaru Parepare.

Daymon, Christine dan Immy Holloway, *Metode-Metode Riset Kualitatif dalam Public Relations dan Marketing Communications.* Jakarta: Bentang Pustaka, 2007.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta; Balai Pustaka, 2002.

Dewi, Desmala "Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada UD. Ayam potong amin prayitno desa kungkai baru kecamatan air periukan kabupaten seluma", *Skripsi*: Fakultas ekonomi dan bisnis islam, IAIN Bengkulu, 2016.

Ermawaty, Dinny Ardian. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi* : Sarjana Ekonomi, Universitas diponegoro semarang, 2015.

Faizal, Sanapiah. *Format-Format Penelitian Sosial* (Cet. V; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2001.

Hafidhudin, Didindan Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktif,* Jakarta: Gema Insai press, 2003.

Hayati Isra , Citra Utami. *Manajemen Keuangan Syariah Bagi UMKM Dengan Menggunakan Metode Door To Door Di Desa Kotasan,* Penguatan Manajemen Keuangan Syariah bagi Umkm, vol. 3 No. 2, Desember 2019.

<http://digilib.iainkendari.ac.id>. Diakses pada tanggal 22-04-2021

<http://digilib.iainkendari.ac.id>. diakses pada tanggal 22-04-2021

<http://repository.uin-suska.ac.id/4286/3/10.%20H%281%29.pdf> diakses pada tanggal 11-05-2021.

<http://repository.uin-suska.ac.id/4286/3/10.%20H%281%29.pdf>. diakses pada tanggal 11-05-2021

<https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/> diakses pada tanggal 11-01-2022

- Ibrahim, Ahmad Sinn Abu. *Manajemen Syariah-Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ilham,Muhammad “Implementasi Manajemen dalam Pengelolaan Koperasi Jasa Keuangan Syariah as-salam kota medan”. *Skripsi* Sarjana: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi,2020.
- Ismerisa, “ Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Survei pada Pelanggan Pintar PT PLN (Persero) Area Yogyakarta ”, *Skripsi*: Fakultas Ilmu Sosial Dan Humoniora, yogyakarta, 2013.
- Kementrian Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo,, AL-Qur'an, 2014.
- Mangkunegara, AA.Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*.Bandung : PT.Rosda Karya.2011.
- Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Mulyawan, Setia *Manajemen Keuangan*, Bandung: Pustaka Setia, 2000.
- Mutiara S. Panggabean. *Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Rineka Revisi. Jakarta. 2002.
- Najmuddin, *Manajemen Keuangan dan Aktualisasi Syariyyah Modern*, Yogyakarta: Andi, 2011.
- Naranjo-Gil, D; G. Guevaz-Rodrigues;a. Lopes-Cabrales; J. M. Sanches. The Effects of Incentive System and CognitiveOrientation on Teams' performance. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 24, 2, . 2012.
- Nasri, Hasriani Analisis Persepsi Terhadap Implementasi Corporate Social Responsibility pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar sektor Pembangkitan Bakaru.*Skripsi* Ekonomi; Jurusan: Akuntansi, 2014
- Nurfadillah, “Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Insentif Karyawan Terkait Kinerja Penjualan Motor DI PT. Auto Finance Sinjai”, *Skripsi*: Fakultas Ekonomi dan Hukum Islam, IAIN Muhammadiyah Sinjai, 2019/2020..
- Paramasivan,C.. *Financial Management*, New Age International, 2009.
- Said,Zaim. *tidak syar 'inya Bank Syariah*, Yogyakarta: Delokomotif, 2010.
- Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan , dan Jenis*. Jakarta:Kencana, 2019.
- Sartono, R. Agus. *Manajemen Keuangan Teori dan dan Aplikasi*, Yogyakarta: PT Aditya Media, 2008.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama. 2017.
- Shalikhah, Rahmadhani “Pengaruh Insentif komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta”.*Skripsi*: Sarjana ekonomi, Fakultas: ekonomi, universitas negeri Yogyakarta, 2018.

- Shalikhah,Rahmadhani” Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor yogyakarta”, Skripsi: Fakultas Ekonomi, universitas negeri Yogyakarta, 2018.
- Siagian, Sondang P. MPA. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.2000.
- Siregar,Desi Nurdiansa. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. *Skripsi*; sarjana ekonomi: jurusan perbankan syariah,2018.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Sobana,Dadang Husen. *Manajemen Keuangan Syari'ah*, Bandung: CV Pustaka setia, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta Cet. XIX, 2014.
- Suharno dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: Widya Karya.
- Sutrisno, Ronni. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayan Ampera Palembang*. *Skripsi* Sarjana ekonomi: jurusan manajemen, 2014.
- Tarigan, Gea Angelica Cristj BR. Tinjauan Sistem Pemberianinsentif Pada Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara PT. PLN (Persero). *Skripsi* Fakultas Administrasi Binsis; Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan-Medan, 2018.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi. Parepare: STAIN Parepare, 2013.
- Wijaya,H *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018), h. 38
- Yanti, Nofita Asri. “Analisis Pemebrian intensif karyawan BMT Taruna Sejahtera Cabang Pabelan” (*Skripsi* Sarjana: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga, 2017.
- Zulkaruain, Pengaruh Pemberian Uang Dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Classie Palembang.*Skripsi*; Sarjana Ekonomi universitas jambi, 2014.

LAMPIRAN





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.4942/In.39.8/PP.00.9/12/2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : HARDIANTI RANDI
Tempat/ Tgl. Lahir : PALIA, 10 JUNI 1999
NIM : 17.2900.025
Fakultas/ Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN
KEUANGAN SYARIAH
Semester : IX (SEMBILAN)
Alamat : JL. POLE BARAMULI, KEURAHAN MACINNAE,
KECAMATAN PALETEANG, KABUPATEN PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI PT PLN BAKARU (PERSPEKTIF MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH)**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Desember sampai selesai.
Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

10 Desember 2021
Dekan,



emil

Hamid Muhammad Kamal Zubair

SRN IP0000839



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstsp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 841/IP/DPM-PTSP/12/2021

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Walikota Parepare No. 45 Tahun 2020 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : **HARDIANTI RANDI**
UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
Jurusan : **MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH**
ALAMAT : **JL. POLE BARAMULTI, KEC. PALETEANG, KAB. PINRANG**
UNTUK : ; melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN BAKARU (PERSPEKTIF MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH)**

LOKASI PENELITIAN : **PT. PLN (PERSERO) UPDK BAKARU PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **20 Desember 2021 s.d 20 Januari 2022**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **21 Desember 2021**

Pit. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE



Dra. Hj. AMINA AMIN
Pangkat : **Pembina Utama Muda, (IV/c)**
NIP : **19630808 198803 2 012**

Biaya : Rp. 0,00

• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

• Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah

• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**

• Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTSP Kota Parepare (scan QRCode)



Babel
Sertifikasi
Elektronik



 **PLN**
UIKL SULAWESI
UPDK BAKARU

SURAT KETERANGAN
Nomor : 0002-SK/STH.01.04/C48010000/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	FATAHUDIN YOGI AMIBOWO
Nip	7705003F
Jabatan	Manager PT PLN (Persero) UPDK Bakaru
Alamat	Jl. H. A. Muli Asyad No 21, Soreang Parepare

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i yang berkecetus sebagai berikut :

Nama	Hardianti Randi
Nim	17-2900-025
Jurusan/Prodi	Manajemen Keuangan Syariah
Universitas	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare
Periode Penelitian	20 Desember 2021 s.d. 20 Januari 2022
Alamat	Jl. Polis Baramuli, Kec. Paleteang, Kab. Pinrang

Telah selesai melakukan Penelitian di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Bakaru dengan judul penelitian **"Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru"**.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

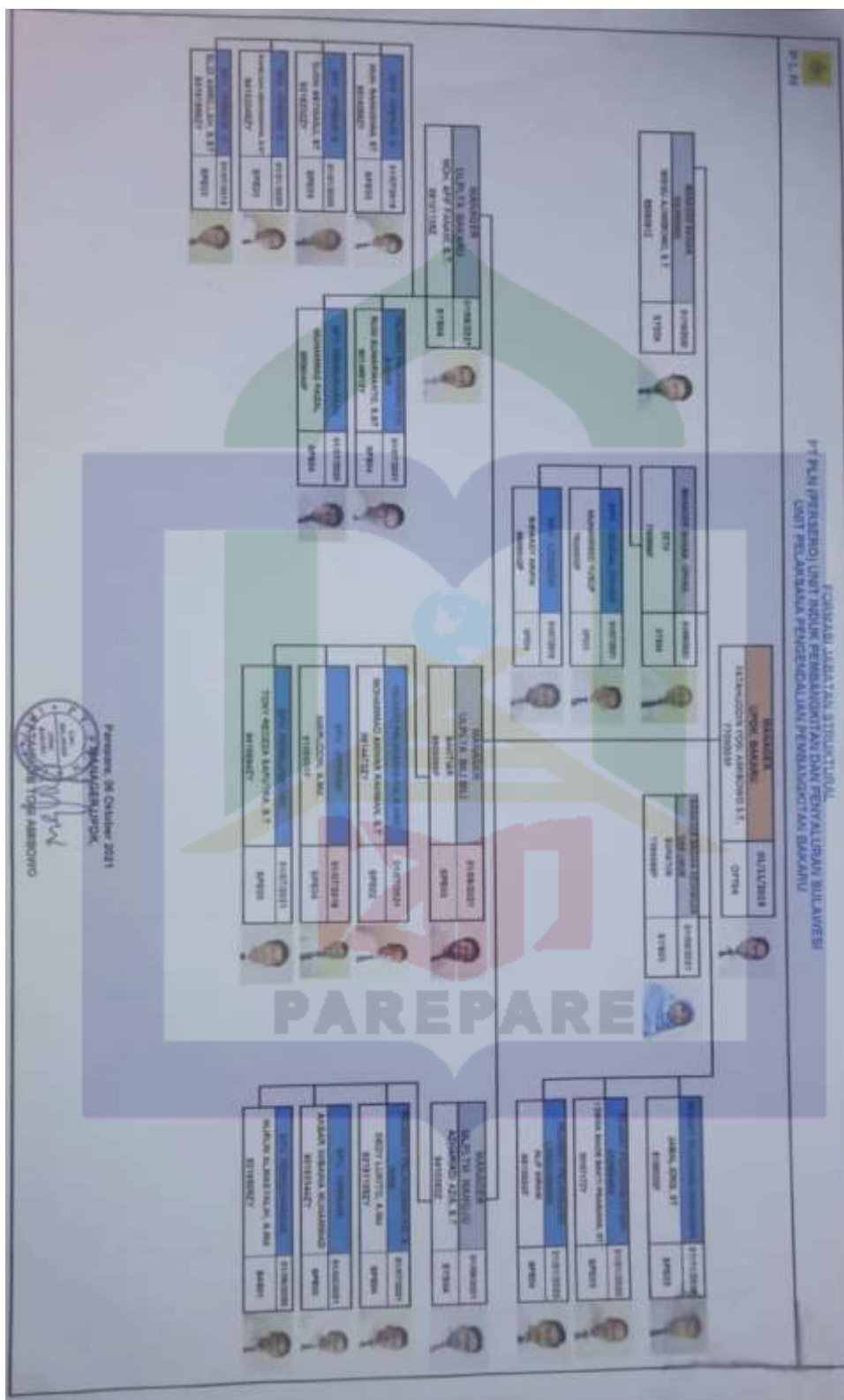
Parepare, 12 Januari 2022
MANAGER UPDK,

FATAHUDIN YOGI AMIBOWO

IAIN
PAREPARE

Jl. H. A. Muli Asyad No. 21
Soreang, Parepare, Sulawesi Selatan, 91132
www.pln.co.id T 0421 75580, 21317

Fotol 





**KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Amal Bakti No.8 Soreang 911331
Telepon (0421)21307, Faksimile (0421)2404**

**VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN
PENULISAN SKRIPSI**

NAMA : HARDIANTI RANDI
NIM : 17.2900.025
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI : MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
JUDUL : DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT.PLN BAKAR U
(PERSPEKTIF MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH)

PEDOMAN WAWANCARA

Bagaimana wujud insentif tersebut di PT.PLN Bakaru kota parepare?
Apakah insentif ini diberikan kepada semua karyawan ataukah karyawan yang berprestasi?
Apa tujuan pemberian insentif bagi karyawan dan bagi perusahaan?
Berapakah jumlah karyawan di PT. PLN Bakaru kota parepare?
Apakah dengan insentif ini sangat berpengaruh terhadap karyawan ?
Siapa yang memberikan insentf ini?
Kapan pemberian insentif ini diberikan?
Bagaimana penilaian kinerja karyawan tersebut?
Bagaimana langkah-langkah penilaian kinerja karyawan tersebut?
Bagaimana kinerja karyawan tersebut?

Apakah dengan prestasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan?

Bagaimana jika kinerja karyawan menurun apakah sangat berdampak pada perusahaan.?

Setelah dicermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul diatas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

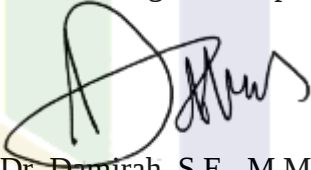
Pare-pare, 26 Januari 2022

Mengetahui,

Pembimbing Utama


Dr. Muzdalifah Muhammadun., M.Ag.
NIP. 197102082001122002

Pembimbing Pendamping


Dr. Damirah, S.E., M.M.
NIP. 19760604200604200

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : HARDIANTI RANDI
 NIM : 17.2900.025
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 PRODI : MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
 JUDUL : DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF DALAM
 MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
 PT.PLN. BAKARU (PERSPEKTIF MANAJEMEN
 KEUANGAN SYARIAH)

TRANSKIP WAWANCARA

Informan 1

Bagaimana wujud insentif tersebut di PT.PLN. Bakar kota parepare?

Jawaban: seperti kartu ucapan dalam bentuk piagam, dan uang.

Apakah insentif ini diberikan kepada semua karyawan ataukah karyawan yang berprestasi?

Jawaban: ya, diberikan kepada semua karyawan tergantung dari kinerja karyawan jika karyawan mencapai target maka diberikan sebuah insentif begitupun sebaliknya.

Apakah tujuan pemberian insentif bagi karyawan dan bagi perusahaan?

Jawaban: bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan lebih motivasi dan bekerja lebih giat lagi sedangkan untuk perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.

Berapakah jumlah karyawan di PT.PLN Bakaru kota parepare?

Jawaban: untuk Karyawan UPDK 36, secara keseluruhan 91

Apakah dengan insentif ini sangat berpengaruh terhadap karyawan?

Jawaban: ya, sangat berpengaruh.

Siapa yang memberikan insentif ini?

Jawaban: perusahaan sendiri.

7. kapan pemberian insentif ini diberikan ?

Jawaban: insentif ini berikan setiap per semester 6 bulan dan setiap 8 tahun.

8. bagaimana penilaian kinerja karyawan tersebut?

Jawaban: pencapaian target karyawan.

9. bagaimana langkah-langkah penilai kinerja karyawan tersebut ?

Jawaban: pertama tahap penetapan kinerja, target karyawan secara individu secara berurutan. tahap kedua evaluasi target karyawan.

10. bagaimana kinerja karyawan tersebut?

Jawaban: kinerja karyawan rata-rata mencapai target.

11. apakah dengan prestasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.?

Jawaban: yah, sangat berpengaruh karna dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan maju atau meningkat.

12. Bagaimana jika kinerja karyawan menurun apakah sangat berdampak pada perusahaan?

Jawaban: yah, sangat berdampak maka perusahaan akan juga menurun.

Informan 2

Bagaimana wujud insentif tersebut di PT.PLN. Bakaru kota parepare?

Jawaban: seperti bonus, penghargaan winduan (setiap 8 tahun setianya karyawan dalam bekerja

Apakah insentif ini diberikan kepada semua karyawan ataukah karyawan yang berprestasi?

Jawaban: ya, diberikan kepada semua karyawan tergantung dari pencapaian target karyawan jika karyawan mencapai target maka diberikan cukup besar insentif yang diterima jika tidak mencapai target maka tetap diberikan namun insentif yang diterima hanya sedikit.

Apakah tujuan pemberian insentif bagi karywan dan bagi perusahaan?

Jawaban: bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menambah memotivasi karyawan untuk melakukan suatu hal yang terbaik secara berkelanjutan, begitupun dengan perusahaan.

Berapakah jumlah karyawan di PT.PLN Bakaru kota parepare?

Jawaban: untuk Karyawan UPDK 39, secara keseluruhan 91

Apakah dengan insentif ini sangat berpengaruh terhadap karyawan?

Jawaban: ya, sangat berpengaruh.

Siapa yang memberikan insentif ini?

Jawaban: perusahaan sendiri.

7. kapan pemberian insentif ini diberikan ?

Jawaban: insentif ini berikan setiap per semester 6 bulan dan setiap 8 tahun.

8. bagaimana penilaian kinerja karyawan tersebut?

Jawaban: dengan penentuan target kinerja karyawan setiap semesternya.

9. bagaimana langkah-langkah penilain kinerja karyawan tersebut ?

Jawaban: dengan membuat kontrak kinerja antara karyawan dan pimpinan.

10. bagaimana kinerja karyawan tersebut?

Jawaban: kinerja karyawan rata-rata mencapai target.

11. apakah dengan prestasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.?

Jawaban: yah, sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.

12. Bagaimana jika kinerja karyawan menurun apakah sangat berdampak pada perusahaan?

Jawaban: yah, sangat berdampak bagi untuk karyawan insentif yang diterima menurun dan bagi perusahaan citra masyarakat akan berkurang.

Informan 3

Bagaimana wujud insentif tersebut di PT.PLN. Bakaru kota parepare?

Jawaban: seperti kartu ucapan dalam bentuk piagam, dan uang.

Apakah insentif ini diberikan kepada semua karyawan ataukah karyawan yang berprestasi?

Jawaban: ya, diberikan kepada semua karyawan tergantung dari kinerja karyawan jika karyawan mencapai target maka diberikan sebuah insentif begitupun jika tidak mencapai target maka tetap diberikan sebuah insentif namun insentif yang diterima hanya sedikit.

Apakah tujuan pemberian insentif bagi karyawan dan bagi perusahaan?

Jawaban: bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan lebih memotivasi dalam setiap pekerjaannya begitupun dengan perusahaan.

Berapakah jumlah karyawan di PT.PLN Bakaru kota parepare?

Jawaban: untuk Karyawan UPDK 36, secara keseluruhan 91

Apakah dengan insentif ini sangat berpengaruh terhadap karyawan?

Jawaban: ya, sangat berpengaruh karena insentif dapat mendorong dan lebih memotivasi bekerja giat lagi.

Siapa yang memberikan insentif ini?

Jawaban: atasan masing karena merekalah melihat kinerja karyawan tersebut.

7. kapan pemberian insentif ini diberikan ?

Jawaban: insentif ini berikan setiap per semester 6 bulan dan setiap 8 tahun.

8. bagaimana penilaian kinerja karyawan tersebut?

Jawaban: dengan penentuan target kinerja karyawan setiap semesternya.

9. bagaimana langkah-langkah penilaian kinerja karyawan tersebut ?

Jawaban: pertama tahap perhari kedua tahap bulan dengan hasil yang ia peroleh

10. bagaimana kinerja karyawan tersebut?

Jawaban: kinerja karyawan rata-rata mencapai target dan malah ada beberapa karyawan melebihi standar yang telah ditentukan dan karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik.

11. apakah dengan prestasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.?

Jawaban: yah, sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.

12. Bagaimana jika kinerja karyawan menurun apakah sangat berdampak pada perusahaan?

Jawaban: yah, sangat berdampak bukan hanya perusahaan tetapi semua karyawan dan perusahaan citra masyarakat akan berkurang



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUPRIATUN
Umur : 48 Thn
Alamat : PLN UPDF BAKARU
Jabatan/Pekerjaan : MANAGER BAGIAN KEUANGAN & UMUM

Bahwa benar telah diwawancarai oleh HARDIANTI RANDI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, **"Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN. Bakarlu (Perspektif Manajemen Keuangan Syariah) "**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, Januari 2022

Yang diwawancarai



(.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *ANDI Muh Sabran mahmud*
 Umur : *25*
 Alamat : *Jalan H. Muh. arsfad No. 21 Kota parepare 91132*
 Jabatan/Pekerjaan :

Bahwa benar telah diwawancarai oleh HARDIANTI RANDI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, **“Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN. Bakaru (Perspektif Manajemen Keuangan Syariah)”**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, Januari 2022

Yang diwawancarai

PAREPARE



(Andi Muh. Sabran.)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Resa Fahleni*
 Umur : *32 th*
 Alamat : *graha D'naila pure-pure*
 Jabatan/Pekerjaan : *AO Adm. Umum*

Bahwa benar telah diwawancarai oleh HARDIANTI RANDI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, **"Dampak Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN. Bakaru (Perspektif Manajemen Keuangan Syariah) "**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 12 Januari 2022

Yang diwawancarai

[Signature]
 (Resa Fahleni)

DOKUMENTASI



wawancara dari bapak reza pahlevi selaku AD adam umum



wawancara dari bapak Andi muh sabran mahmud selaku administrasi umum



wawancara dari ibu supiatun selaku manager bagian keuangan dan umum

BIODATA PENULIS



HARDIANTI RANDI, Lahir di Palia, 10 Juni 1999. Anak ke empat dari delapan bersaudara yang lahir dari pasangan bapak Randi dan ibu Rusnah. Saat ini penulis tinggal di Palia. Adapun pendidikan yang ditempuh penulis yaitu SD Negeri 162 Pinrang lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikannya di MTS Negeri Pinrang dan lulus pada tahun 2014, dan melanjutkan sekolah di SMK Negeri 2 Pinrang dan lulus pada tahun 2017.

Hingga kemudian melanjutkan studi ke jenjang S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2019 dan memilih program studi Manajemen Keuangan Syariah (MKS) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Kemudian penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kelurahan Macinnæ Kecamatan Paleteang Kabupaten Pinrang. Dan akhirnya penulis dapat menyusun Skripsi sebagai salah satu bentuk tugas akhir dengan judul **“dampak pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN. Bakaru (perspektif manajemen keuangan syariah)”**.