

**PENGARUH INSETIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.FINANSIA MULTI FINANCE CABANG PAREPARE**



Oleh

HELPIANI
NIM: 15.2400.018

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE

2020

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.FINANSIA MULTI FINACE CABANG
PAREPARE**



2020

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.FINANSIA MULTI FINANCE CABANG PAREPARE
(ANALISIS EKONOMI ISLAM)**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Program Studi
Ekonomi Syariah

Disusun dan Diajukan Oleh

HELPIANI
NIM. 15.2400.018

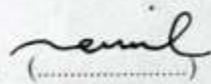
**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

2020

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Helpiani
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare
Nomor Induk Mahasiswa : 15.2400.018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No.B.1524 /In.39.8/PP.00.9/10/2019

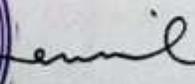
Disahkan Oleh

Pembimbing Utama : Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. 
NIP : 19730129 200501 1 004
Pembimbing Pendamping : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. 
NIP : 19711111 1 199803 2 003

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP: 19730129 200501 1 004

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE CABANG
PAREPARE**

Disusun dan diajukan oleh

HELPIANI
NIM 15.2400.018

telah dipertahankan di depan sidang ujian munaqasyah
pada tanggal 10 Maret 2020
dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.

NIP : 19730129 200501 1 004

Pembimbing Pendamping : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.

NIP : 19711111 199803 2 003

Rektor, Institut Agama Islam Negeri Parepare Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Ahmad Sultra Rostan, M.Si
NIP. 19681012 1986703 1 002



Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare

Nama Mahasiswa : Helpiani

Nomor Induk Mahasiswa : 15.2400.018

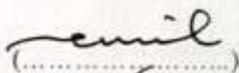
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.1524/In.39.8/PP.00.9/10/2019

Tanggal Kelulusan : 16 Maret 2020

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.	(Ketua)	
Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.	(Sekretaris)	
Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.	(Anggota)	
Dr. Abdul Hamid, S.E., M.M.	(Anggota)	

Mengetahui:

Rektor,
Institut Agama Islam Negeri Parepare



Alimud Saltra Rustan, M.Si.
NIP. 1962011427 198703 1 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare

Nama Mahasiswa : Helpiani

Nomor Induk Mahasiswa : 15.2400.018

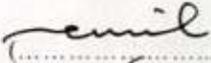
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.1524/In.39.8/PP.00.9/10/2019

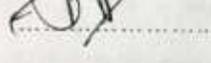
Tanggal Kelulusan : 16 Maret 2020

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. (Ketua)  (.....)

Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (Sekretaris)  (.....)

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. (Anggota)  (.....)

Dr. Abdul Hamid, S.E., M.M. (Anggota)  (.....)

Mengetahui:

Rektor,
Institut Agama Islam Negeri Parepare



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam” Institut Agama Islam Negeri Parepare. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada beliau Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang senang tiasa kita nanti-nanti syafaatnya di yaumul akhir.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag, dan Ibu Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

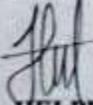
1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelolah pendidikan di IAIN Parepare.

2. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdian beliau sehingga tercipta suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ibu Rusnaena, M. Ag. sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya.
5. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Staf Rektorat, Staf Akademik, dan Staf Perpustakaan yang selalu siap melayani dan memberikan kemudahan administrasi kepada penulis selama masa perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi.
6. Terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen IAIN Parepare yang telah memberikan ilmu, data, dan informasinya, terkhusus dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Fakultas Tarbiah, dan Fakultas Usuluddin Adab dan Dawah yang telah meluangkan waktunya dan berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Karyawan PT. Finansia Multi Finance dan terkhusus kepada ibu Sandi Nurdianti yang telah memberikan izin untuk meneliti di PT.Finansia Multi Finace Cabang Parepare.
8. Seluruh keluarga besar, terutama untuk adik-adikku yang selalu memberikan dukunga moril, spiritual maupun materil kepada penulis dalam menjalankan penelitian dan skripsi ini.

9. Teruntuk kedua orang tuaku ibu saya hj.Muliati dan bapak saja Syarifuddin yang telah mendokakan saya memberikan semangat senggah dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan teruntuk teman-teman sya Mujahidah Hardin, RidhaWidyanti, Widya Dharwadan Mirawati yang telah melungkan waktunya dan memberi motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
 10. Seluruh teman-teman angkatan 2015 Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Parepare terima kasih telah bersama selama proses perkuliahan sampai penyelesaian skripsi.
 11. Kepada semua pihak yang tidak bias disebutkan satu persatu yang dengan ikhlas telah memberikan bantuan, baik moril maupun material sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah baik itu didunia maupun diakhirat kelak, diberikan rejeki yang berlipat serta dibukakan jalan yang baik setiap langkahnya.
- Demikianlah, semoga karya sederhana berupa kripsi ini dapat menjadi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca. Penulis pun mengharapkan saran yang membangun bagi penyempurna pembahasan dikemudian hari. Semoga bermanfaat.

Parepare, 18Februari 2020

Penulis



HELPIANI

NIM 15.2400.018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Helpiani
NIM : 15.2400.018
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare.

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

Parepare, 24 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



HELPIANI
NIM: 15.2400.018

ABSTRAK

Helpiani. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Finansia Multi Finane Cabang Parepare (Analisis Ekonomi Islam).* (Dibimbing oleh Bapak Muhammad Kamal Zubair selaku pembimbing pertama dan Ibu Syahriyah Semaun selaku pembimbing kedua).

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT.Finansia Multi Finance. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Adapun jenis dari sumber dari sumber data penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana peneliti lakukan.

Hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Insetif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk variabel insentif (X) dengan nilai t hitung (2,714) > t table (1,695) dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kinerja karyawan. Antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terjadi korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran yang menunjukkan nilai keeratan dalam korelasi yaitu *parsen correlation* pada variabel insentif (X) yaitu 0,813 yang apabila dikategorikan menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN KOMISI PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Teori.....	6
2.1.1 Insentif	6
2.1.2 Kinerja karyawan	14
2.1.3 Teori Ekonomi Islam.....	21

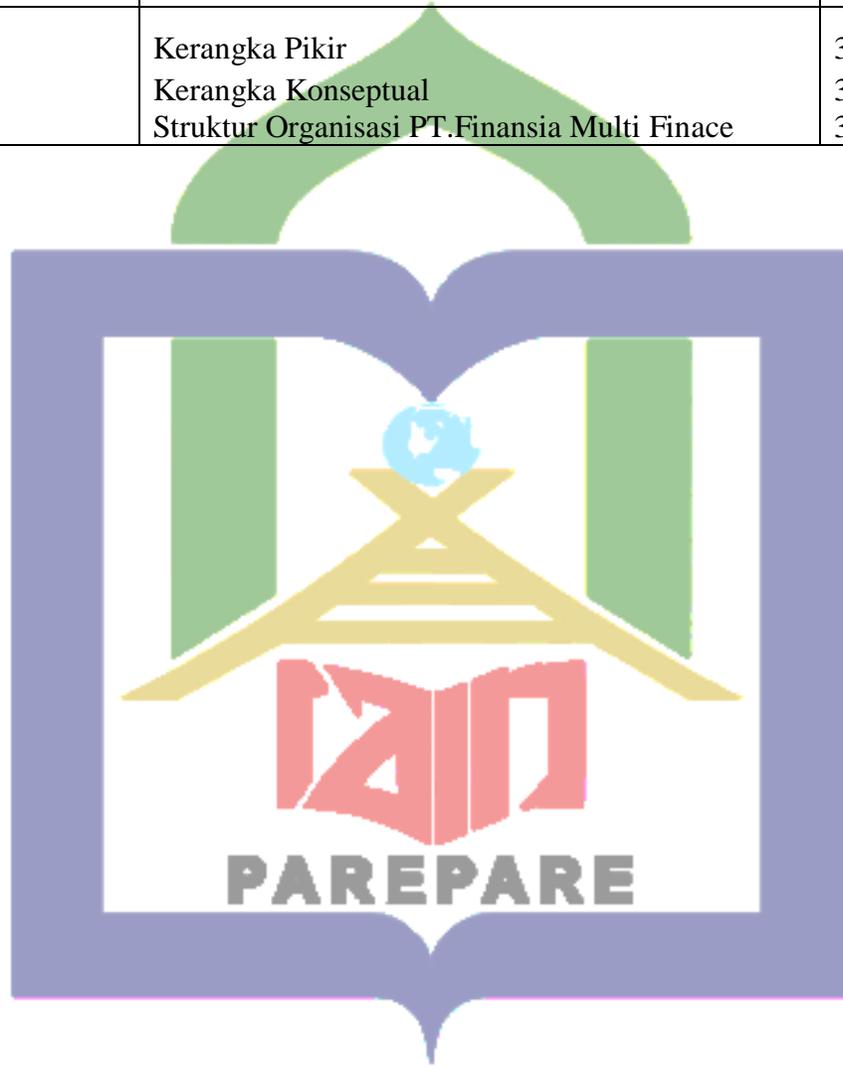
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pikir/Konseptual	31
2.4 Hipotesis.....	32
2.5 Definisi Operasional Variabel.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	39
3.5 Teknik Analisa Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	52
4.3 Pengujian Hipotesis.....	57
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	
BIOGRAFI PENULIS	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Sampel karyawan PT.Finasia Multi Finance	45
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	49
4.6	Hasil Deskriptiv Statistics	53
4.7	Correlations	53
4.8	Hasil Uji Validitas	54
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.10	Hasil Uji Normalitas	57
4.11	Uji Hipotesis	58
4.12	Analisis Linear Sederhana	59
4.13	Hasil Uji T	59
4.14	Hasil Uji Parsil	61
4.15	Uji Korelasi	63

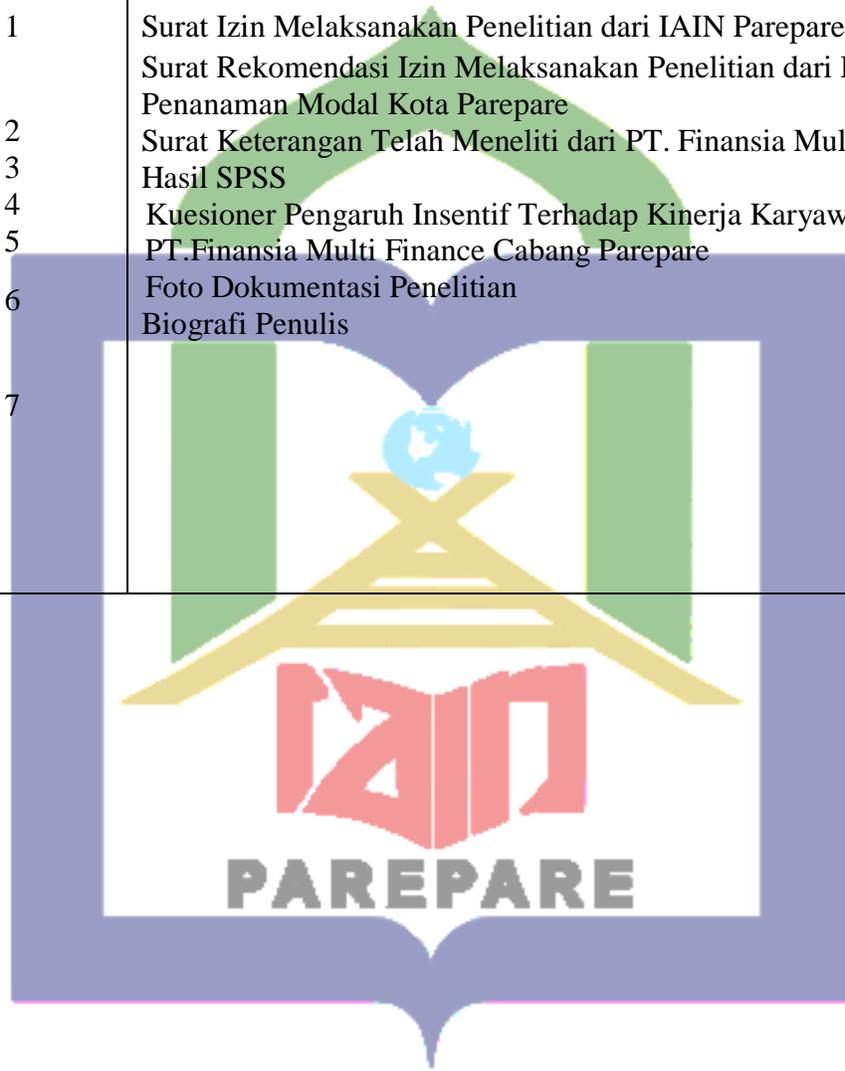
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	31
2.2	Kerangka Konseptual	32
3.1	Struktur Organisasi PT.Finansia Multi Finace	37



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
1	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari IAIN Parepare Surat Rekomendasi Izin Melaksanakan Penelitian dari Dinas Penanaman Modal Kota Parepare
2	Surat Keterangan Telah Meneliti dari PT. Finansia Multi Finace
3	Hasil SPSS
4	Kuesioner Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada
5	PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare
6	Foto Dokumentasi Penelitian
7	Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri yang demikian pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang demikian ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan produktif.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling vital yang ada di dalam sebuah perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah dengan memberikan insentif dan motivasi. Untuk mendorong para karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan insentif dan motivasi bagi karyawan.

¹Desian Dian Candrawati M. AL-Musadieq M.Soe'oad Hakam, et al.,eds,'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu,Malang). Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Vol.1 No.2 April 2013,h.150.

Perusahaan harusnya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan.

Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal. Diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.²

PT. Finansia Multi Finance adalah perusahaan yang bergerak di dalam bidang pembiayaan sejak tahun 1994 dan memperoleh izin usaha dari menteri keuangan (sekarang otoritas jasa keuangan) berdasarkan surat No.460/KMK.017/1994 tanggal 14 september 1994.

²Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, et al., eds., *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan* (studi pada karyawan tetap PT.SIER (Persero), Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.2 No.2 Juni 2013, h.183-184.

Sejak 1994 PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare mendirikan brand PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare dengan focus pelayanan pembiayaan motor, mobil, dan peralatan berat. Dalam waktu 24 tahun ini, perhatian utama kreditplus adalah memenuhi kebutuhan dan kenyamanan nasabah dalam menggunakan layanan kami. Untuk memenuhi kedua hal tersebut, mulai dari 2014 PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare telah mulai proses digitalisasi dengan tujuan menjadi penyedia layanan digital finance terbaik di Indonesia.

Dalam meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan competitor, PT. Finansia Multi Finance berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna jasanya, menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan loyalitas tinggi pada perusahaan. PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare memiliki 80 karyawan.

Pada observasi awal pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare memiliki tingkat kinerja pada karyawan yang semakin menurun dari hari ke hari. Kinerja karyawan pada PT ini seharusnya tidak semakin menurun sehingga perlu adanya penelitian untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan untuk mengetahui penyebab dari hal tersebut. Dalam masalah ini pihak perusahaan seharusnya mengambil langkah untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja karyawan. Sehingga calon peneliti mengambil tindakan untuk meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan

dapat terwujud. Proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance ?
- 1.2.2 Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance.
- 1.3.2 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Finansia Multi Finance.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Pihak instansi : sebagai bahan masukan dan informasi kepada pemimpin perusahaan dalam menentukan pemberian insentif yang efektif.
- 1.4.2 Bagi peneliti : merupakan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang pentingnya insentif dalam sebuah perusahaan, serta sebagai bahan referensi berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan insentif dan kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika dalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standard. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya.³

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi

³Burhauddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, h. 253

dari standar-standar yang telah ditetapkan.⁴ Menurut Wibowo insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.⁵ Sedangkan insentif menurut Martoyo merupakan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi. Untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

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

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap Perusahaan.

⁴Malayu S.P Hasibuan Sumber Daya Manusia . (Yogyakarta; Liberty, 1995.),h.15

⁵Veitzal rivai dan Ella Jauvani sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik,(Jakarta : Rajawali Press,2009),h.39.

b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

2. Bagi Pegawai

a. Meningkatkan standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.

b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain.⁶ Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

c. Bentuk-Bentuk Insentif

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan mengatikan pendapat karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahun atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan

⁶Veitzal Rivai Zainal , dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik, h.561

dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

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

3. Insentif Individu

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

4. Insentif Tim

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

5. Pembagian Keuntungan

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

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting⁷

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

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

1. Perhitungan/pertimbangan dan pemberian insentif

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

⁷Malayu S.P Hasibun , *Manajemen Sumber Daya Manusia*,h.201

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Bebararti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikaitkan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Di samping ini juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaiknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama bekerja

Besarnya insentif ditentukan atau dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi diaman mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjolkan kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjolkan kemampuannya. Mereka

menjadi pemimpin bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana pun pegawai junior yang energik tersebut mampu keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

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

b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan

perusahaan lain, maka perusahaan/intansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut

6. Evaluasi Jabatan

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

2. Insentif dalam pandangan inslam

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

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “ Dari Abdillah bin umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda : ”Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya,”

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

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

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

وَأَنْتَلِيْلَإِنْسَانًاإِلَّا مَاسَعَى - ٣٩ - وَأَنْتَسَعِيْهِسَوْفَيَّرَى - ٤٠ -

Artinya: “ Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak diperlihatkan (kepadanya)”⁸

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

ii. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Pengertian kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategidening suatu organisasi. Menurut Sedarmayati kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu.⁹ Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai..kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yaitu bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan

⁸Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur’an Dan Terjemahan Bahasa Indonesia,h.53.

⁹Hoetomo, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Surabaya : Mitra Pelajar, 2005),h.273.

fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang diterapkan setiap orang, sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja adalah kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika¹⁰. Sedangkan kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Robert L. Matris dan Jhon H. dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan¹¹.

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

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

2. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan suatu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji,

¹⁰Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Yogyakarta: BPF, 1999), h.2

¹¹Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat 2002), h.78

memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja adalah proses penilaian cirri-ciri kepribadian, perilaku kinerja, dan hasil kerja seseorang.

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

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

3. Tujuan penilaian kinerja

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

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

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

4. Unsur-Unsur Yang Dinilai

Menurut B. Siswanto pada umumnya unsure-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan,prestasi kerja,tanggung jawab, ketaatan,kejujuran,kerjasama prakarsa, dan kepemimpinan.¹²

1. Kesetiaan

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

2. Prestasi kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oelh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh

¹²B.Siswanto Satrohadiwiyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*(Jakarta: Bumi Aksara.2005),h.35

kecakapan,keterampilan,pengalaman,dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung Jawab

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

4. Ketaatan

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

5. kejujuran

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

6. kerjasama

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

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan , langkah-langka atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam

melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

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

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.

7. Dapat membantu pegawai mengatasi yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya,

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2, yaitu. Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge dan skill).
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.¹³

Menurut Matris dan Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu.¹⁴

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e) Hubungan dia dengan organisasi

7. pengukuran kinerja karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap

¹³Prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cet.2; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2002),h.67-68

¹⁴Robert L, Malthis & Jhon H.Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen Keuangan,Dan SDM* (Jakarta:Salemba,2002), h.82.

hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

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

1. kualitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Ketetapan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakannya perusahaan¹⁵

2.1.3. Teori Ekonomi Islam

2.1.3.1. Pengertian Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah kumpulan norma hukum yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis yang mengatur urusan perekonomian umat manusia atau ekonomi islam merupakan ilmu yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang perilakunya diatur berdasarkan aturan agama islam dan didasari dengan tauhid sebagaimana dirangkum dalam rukun iman dan rukun islam.

Penggunaan istilah ekonomi islam digunakan bergantian dan memiliki makna yang sama dengan ekonomi syariah. Oleh karena itu, pengertian ekonomi islam juga semakna dengan pengertian ekonomi syariah. Ekonomi islam menurut istilah adalah

¹⁵Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers,2014),h.85

segala aktivitas perekonomian beserta aturan-aturan yang didasarkan kepada pokok-pokok ajaran islam tentang ekonomi. Tujuan ekonomi islam menggunakan pendekatan antara alain: (a) konsumsi manusia dibatasi sampai pada tingkat yang dibutuhkan dan bermanfaat bagi kehidupan manusia. (b) alat pemuas kebutuhan manusia seimbang dengan tingkat kualitas manusia agar ia mampu meningkatkan kecerdasan dan kemampuan teknologinya menggali sumber-sumber alam yang masih terpendam;(c) dalam pengatur distribusi dan sirkulasi barang dan jasa, nilai-nilai moral harus diterapkan; (d) pemerataan pendapatan dilakukan dengan mengingat sumber kekayaan seseorang yang diperoleh dari usaha halal, maka zakat sebagai sarana distribusi pendapatan merupakan sarana yang ampuh.

Dalam kegiatan ekonomi. Islam mengakui motif laba (profit), namun profit laba itu terikat atau dibatasi oleh syarat-syarat moral, social dan pembatasan diri, dan kalau batasan ini diukuti dan dilakukan dengan seksama akan merupakan suatu keseimbangan yang harmonis anantara kepentingan individu dan kepentingan masyarakat.

Ekonomi islam merupakan ilmu yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang perilakunya diatur berdasarkan aturan agama islam dan didasari dengan tauhid sebagaimana dirangkum dalam rukun iman dan rukun islam. Ekonomi secara umum didefinisikan sebagai hal yang mempelajari perilaku manusia dalam menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia. Dengan demikian, ekonomi merupakan suatu bagian dari agama. Ruang lingkup ekonomi meliputi satu bidang perilaku manusia terkait dengan produksi, konsumsi, dan distribusi. Setiap agama, secara memiliki pandangan mengenai cara manusia berperilaku mengorganisasi kegiatan ekonominya. Meskipun demikian,

mereka berbeda dalam integritasnya. Agama tentu memandang aktivitas ekonomi sebagai suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi sebatas untuk menyediakan kebutuhan materi namun dapat mendorong pada terjadinya disorientasi terhadap tujuan hidup. Karenanya agama ini memandang bahwa semakin manusia dekat dengan Tuhan, semakin kecil ia terlibat dalam kegiatan ekonomi. Kekayaan dipandang akan menjauhkan manusia dari Tuhan.

4. Prinsip-prinsip dan manfaat Ekonomi Islam

4.1. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip ekonomi Islam yang merupakan bangunan ekonomi Islam didasarkan atas lima nilai yakni : Tauhid (keimanan), Al-adl (keadilan), Nubuwah (kenabian), Khilafah (pemerintah) dan ma'ad (hasil). Kelima nilai ini menjadi dasar inspirasi untuk menyusun teori-teori ekonomi Islam.¹⁶ Namun teori yang kuat dan baik tanpa diterapkan menjadi system, akan menjadikan ekonomi Islam hanya sebagai kajian ilmu saja tanpa member dampak pada kehidupan ekonomi. Karena itu, kelima nilai-nilai tersebut, dibangunlah tiga prinsip yang menjadi ciri-ciri dan bakal system ekonomi Islam. Ketiga prinsip ini adalah *Multitype ownership*, *freedom to act*, dan *social justice*.

Semua nilai dan prinsip yang telah diuraikan di atas, dibangunlah konsep yang memayungi kesemuanya, yakni konsep Akhlak. Akhlak menempati posisi puncak, karena inilah yang menjai tujuan Islam dan dakwah para nabi, yang untuk menyempurnakan akhlak manusia. Akhlak inilah yang menjadi panduan para pelaku ekonomi dan bisnis dalam melakukan aktivitasnya. Nilai- nilai Tauhid (keimanan),

¹⁶Adiwarman Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2002), h.17.

Al-adl (keadilan), Nubuwah (kenabian), Khilafah (pemerintah), dan Ma'ad (hasil) menjadi inspirasi untuk membangun teori-teori ekonomi islam.

a. Prinsip Tauhid (keimanan)

Keimanan merupakan pondasi ajaran islam. Dengan keimanan, manusia menyaksikan bahwa “tiada sesuatupun yang layak disembah selain Allah dan tidak ada pemilik langit, bumi, dan isinya selain daripada Allah” karena Allah adalah pencipta alam semesta dan sekaligus pemiliknya, termasuk pemilik hakiki. Manusia hanya diberi amanah untuk memiliki sementara waktu, sebagai ujian bagi mereka.

Dalam islam segala sesuatu yang ada tidak diciptakan dengan sia-sia, tetapi memiliki tujuan. Tujuan diciptakannya manusia adalah untuk beribadah kepada-Nya. Karena itu, segala aktivitas manusia dalam hubungannya dengan alam dan sumber daya serta manusia dibingkai dengan kerangka hubungan dengan Allah, karena kepada-Nya manusia akan mempertanggungjawabkan segala perbuatan termasuk aktivitas ekonomi dan bisnis.¹⁷

Prinsip tauhid adalah salah satu prinsip dalam sistem ekonomi Islam dimana dalam melakukan muamalah dalam kehidupan sehari-hari kita harus melibatkan Allah SWT, sehingga apa yang kita lakukan memiliki tujuan yang lebih baik.

b. Prinsip Al-adl (keadilan)

Allah adalah pencipta segala sesuatu, dan salah satu sifat-Nya adalah adil. Dia tidak membeda-bedakan perlakuan terhadap makhluk-Nya secara dzalim. Manusia sebagai pemerintah di muka bumi harus memelihara hokum Allah di bumi dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia, supaya semua mendapat manfaat daripadanya secara adil dan baik. Islam

¹⁷Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, 2007, h.14-15.

mendefinisikan adil sebagai tidak mendzalimi dan tidak dizalimi. Implikasi ekonomi dari nilai ini adalah bahwa pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain atau merusak alam.

Keadilan dalam hukum islam berarti pula keseimbangan antara kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia dengan kemampuan manusia untuk menunaikan kewajiban itu. Di bidang usaha untuk meningkatkan ekonomi, keadilan merupakan “nafas” dalam menciptakan pemerataan dan kesejahteraan, karena itu harta jangan hanya berada pada orang kaya, tetapi juga pada mereka yang membutuhkan.¹⁸

Prinsip keadilan sangat penting dalam melakukan kegiatan muamalah karena jika prinsip keadilan tidak diterapkan maka kita akan berlaku semena-mena dalam bermuamalah sedangkan dalam melakukan kegiatan muamalah kedua belah pihak harus saling ridha.

c. Prinsip Nubuwah (kenabian)

Karna sifat rahim dan kebijaksanaan Allah, manusia tidak dibiarkan begitu saja di dunia tanpa mendapat bimbingan. Karena itu diutuslah para nabi dan rasul untuk menyampaikan petunjuk dari Allah kepada manusia tentang bagaimana hidup yang baik dan benar di dunia, dan mengajarkan jalan untuk kembali keasal-muasal segala sesuatu yaitu Allah. Fungsi rasul adalah untuk menjadi model terbaik yang harus diteladani manusia agar mendapat keselamatan dunia dan akhirat. Untuk umat muslim, Allah telah mengirimkan manusia model terbaik yang harus diteladani manusia sampai akhir zaman, Nabi Muhammad Saw. Sifat-sifat utama sang model yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya dan pelaku ekonomi serta bisnis

¹⁸Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, 2007, h.16.

pada khususnya adalah benar, jujur, tanggung jawab, dapat dipercaya, kecerdikan, kebijaksanaan, intelektualitas dan komunikasi keterbukaan dan pemasaran.¹⁹

Kita harus meneladani sifat-sifat Nabi Muhamaad dalam bermuamalah agar kita tetap berlaku sesuai dengan apa yang dilakukan oleh Rasulullah ketika bermuamalah.

d. Prinsip Khilafah (pemerintah)

Dalam al-qur'an Allah berfirman bahwa manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di bumi artinya untuk menjadi pemimpin dan pemakmur bumi. Karena itu, pada dasarnya setiap manusia adalah pemimpin. Nabi bersabda "setiap dari kalian adalah pemimpin, dan akan diminta pertanggungjawabannya terhadap apa yang dipimpinnya". Ini berlaku bagi semua manusia, baik dia sebagai individu, kepala keluarga, pemimpin masyarakat atau kepala Negara. Nilai ini mendasari prinsip kehidupan kolektif manusia dalam islam (siapa memimpin siapa). Fungsi utamanya adalah untuk menjaga keteraturan interaksi antar kelompok termasuk dalam bidang ekonomi agar kekacauan dan keributan dapat dihilangkan, atau dikurangi.²⁰

Dalam islam pemerintah memainkan perana yang kecil tetapi sangat penting dalam perekonomian. Peran utamanya adalah untuk menjamin perekonomian agar berjalan sesuai dengan syariah dan untuk memastikan tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak manusia. Semua ini dalam kerangka mencapai tujuan-tujuan syariah untuk memajukan kesejahteraan manusia. Hal ini dapat dicapai dengan melindungi keimanan, jiwa, akal, kehormatan dan kekayaan manusia.

¹⁹Anwar Abbas, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2010), h.145.

²⁰Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, 2007, h.20-21.

Status pemimpin atau pengembangan amanat Allah itu berlaku umum bagi semua manusia, tidak ada hak istimewa bagi individu atau bangsa tertentu sejauh berkaitan dengan tugas ke khalifahan itu. Namun tidak berarti bahwa umat manusia harus memiliki hak yang sam untuk mendapatkan keuntungan dari alam semesta. Mereka memiliki kesamaan hanya dalam hal kesempatan, dan setiap individu bias mendapatkan keuntungan itu sesuai dengan kemampuannya, individu-individu diciptakan oleh Allah dengan kemampuan yang berbeda-beda sehingga mereka secara intinsif diperintah untuk hidup bersama, bekerja bersama dan saling memanfaatkan keterampilan masing-masing. Namun demikian, ini tidak berarti bahwa islam memberikan kelebihan kepada majikan terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan harga dirinya sebagai manusia atau dengan statusnya dalam hukum. Hanya saja pada saat tertentu seseorang menjadi majikan dan pada saat lain waktu menjadi pekerja.²¹ Dalam kehidupan sehari-hari pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengarahkan apa yang kita lakukan.

e. Prinsip Ma'ad (hasil)

Setiap individu memiliki kesamaan dalam hal harga diri sebagai manusia. Pemandangan tidak bias diterapkan berdasarkan warna kulit, ras, kebangsaan, agama, jenis kelamin dan umur. Hak-hak dan kewajiban ekonomi setiap individu disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya dan dengan peranan-peranan normative masing-masing dalam struktur social. Berdasarkan hal inilah beberapa perbedaan muncul antara orang-orang dewasa, di satu pihak dan orang jompo atau remaja di pihak lain atau antara laki-laki dan perempuan.²² Kapan saja ada perbedaan

²¹Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, 2007, h.22.

²²Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, 2007, h.23.

seperti ini, maka hak dan kewajiban mereka harus diatur sedemikian rupa, sehingga tercipta keseimbangan.

b. Tinjauan Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti pertama Mariamos Subianto dengan judul penelitian Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara persial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PT.Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. Dari hasil perhitungan variabel Gaji sebesar 3,065 t table sebesar 1,7011 H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil yang didapat dari penelitiannya adalah terdapat hubungan yang kuat antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif.

Penelitian kedua Koko Happy Andriawan, Djahmur Hamid, M.Djudi Mukzam dengan judul *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV.Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, penelitian ini dilakukan untuk mengamati dampak dari pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menjadi persoalan penting disejumlah organisasi. Penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, dimana penelitian melakukan observasi dalam pengumpulan data penelitian serta mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menjelaskan data tersebut. Penelitian berlangsung CV.Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu dengan mengambil populasi pada karyawan secara menyeluruh. Hal ini didasarkan pada jumlah seluruh karyawan yang hanya mencapai

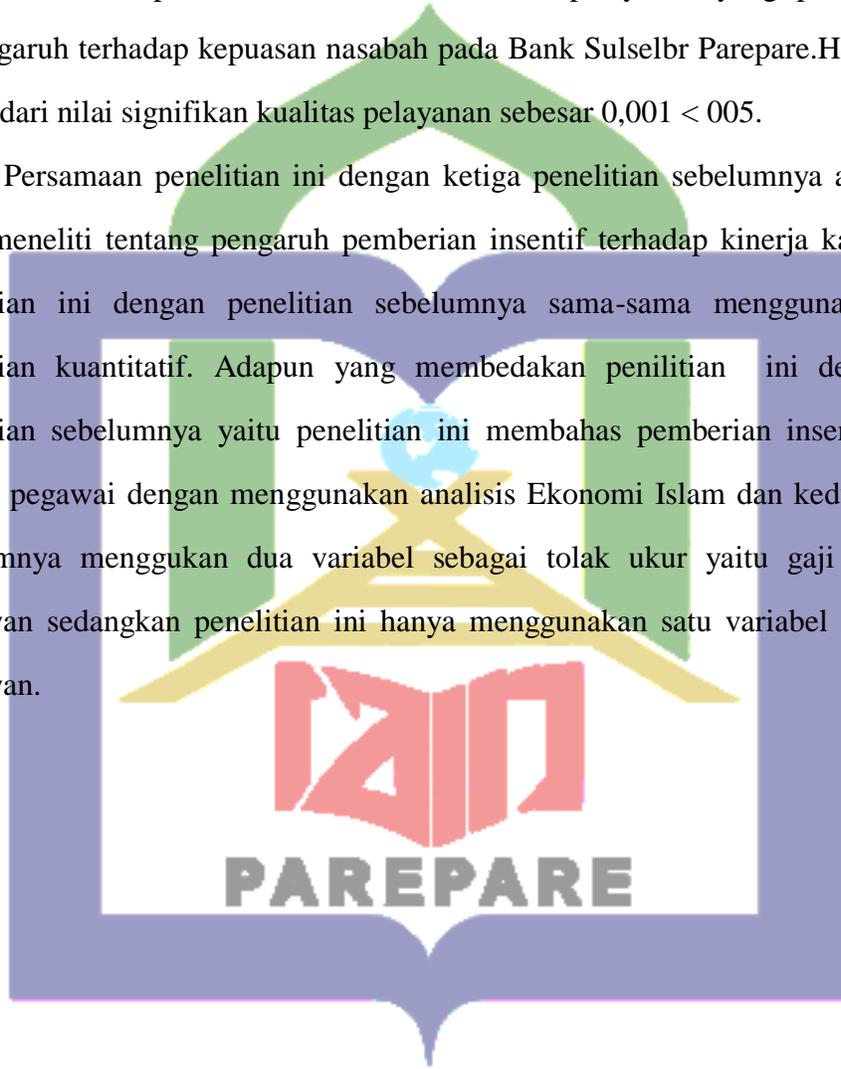
104 orang. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dan besarnya sampel yang diambil berjumlah 83 responden.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) secara parsial. Serta untuk mengetahui insentif dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial. Dari sini dapat diketahui bahwa diantara dua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah Insentif karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta paling besar. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga Widyawati dengan judul penelitian Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulselbar Parepare, dari hasil penelitiannya menunjukkan berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau uji T bahwa variabel kualitas produk (X_1) dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan kualitas pelayanan (X_2) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y). Sedangkan variabel emosional (X_3) dengan nilai signifikan $0,402 > 0,05$, harga (X_4) dengan nilai signifikan $0,962 > 0,05$, dan biaya (X_5) dengan nilai signifikan $0,206 > 0,05$, memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian terhadap secara simultan atau uji F bahwa variabel kualitas produk (X_1), kualitas pelayanan (X_2), emosional (X_3), harga (X_4), dan biaya (X_5) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y). dan pada hasil analisis regresi linear

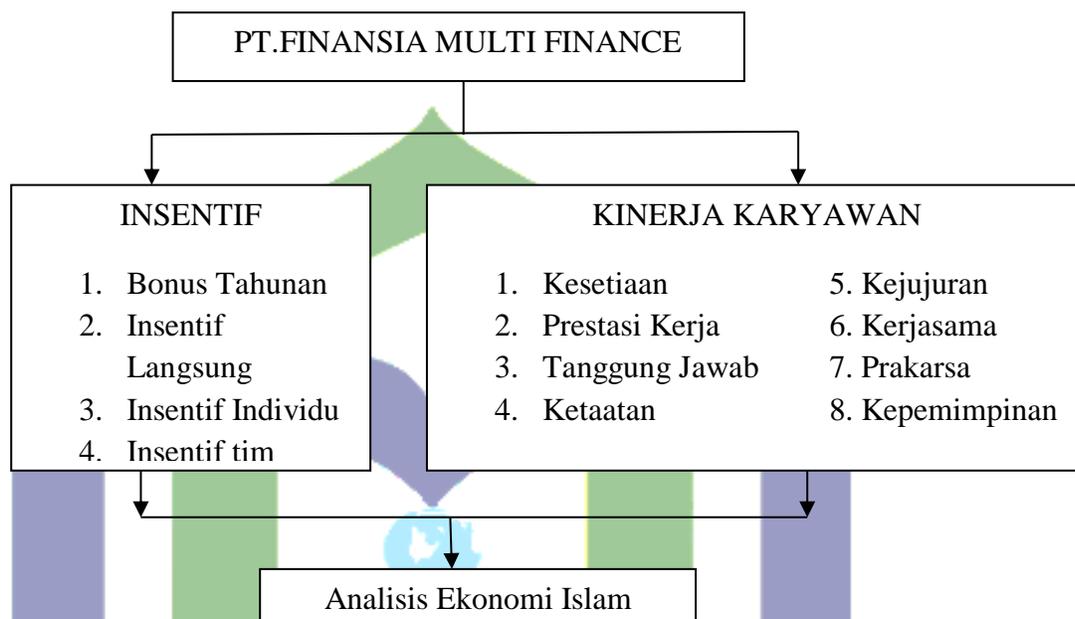
berganda pada variable kualitas pelayanan (X_2), dimana nilai koefisiennya sebesar 0,343 dibandingkan dengan variable lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan nasabah adalah variable kualitas pelayanan (X_2). Dari hasil penelitian ini adalah kualitas pelayanan yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan nasabah pada Bank Sulselbr Parepare. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikan kualitas pelayanan sebesar $0,001 < 0,005$.

Persamaan penelitian ini dengan ketiga penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan ketiga penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini membahas pemberian insentif terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis Ekonomi Islam dan kedua penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel sebagai tolak ukur yaitu gaji dan kinerja karyawan sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu kinerja karyawan.



c. Kerangka Pikir

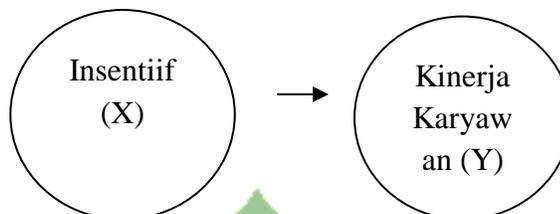
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir



d. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual juga dapat dikatakan sebagai proses yang digunakan untuk menunjukkan secara tepat tentang apa yang dimaksudkan bila menggunakan suatu istilah tertentu. Berdasarkan dukungan landasan teori yang diperoleh dari masing-masing variabel. Maka penelitian dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.2 Bagan Kerangka Konseptual.



e. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis juga diartikan sebagai dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data.

Agar pemilihan kata lebih terinci dan mudah, maka diperlukan hipotesis alternative yang selanjutnya singkat H_a dan hipotesis Nol (null) yang disingkat dengan H_0 . H_a cenderung dinyatakan dalam kalimat positif. Sedangkan H_0 dinyatakan dalam kalimat negative²³. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_A = Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Finansia Multi Finance (Analisis Ekonomi Islam)”. Guna mendapatkan suatu kejelasan tentang definisi operasional variable dalam penelitian ini, maka peneliti merasa perlu untuk mengemukakan pengertian dari beberapa istilah yang dianggap penting, yaitu:

²³M Burhan, metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Kencana,2005),h.75.

2.6.1 Insentif

Insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja.

1. Indikator Insentif (x)

- a) Bonus Tahunan
- b) Insentif langsung
- c) Insentif individu
- d) Insentif tim
- e) Pembagian.

2.6.2 Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

1. Indikator Kinerja (y)

- a) Kesetiaan
- b) Prestasi Kerja
- c) Tanggung Jawab
- d) Ketaatan
- e) Kejujuran
- f) Kerjasama
- g) Prakarsa
- h) Kepemimpinan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini merujuk pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi) yang diterbitkan STAIN Parepare, tanpa mengabaikan buku-buku metodologi lainnya. Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yakni jenis dan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, polulasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.²⁴

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu:

3.1.1 Deskriptif

Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

3.1.2 Korelasi

Desain penelitian korelasi adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti bagaimana kemungkinan hubungan yang terjadi antarvariabel dengan memperhatikan besaran koefisien korelasi. Oleh karena itu, hal yang perlu

²⁴Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah Dan Skripsi), Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), H. 22-30.

diperhatikan dalam penelitian korelasi adalah keeratan hubungan antarvariabel penelitian bukan pada sebab dan penyebab terjadinya hubungan tersebut.²⁵

4.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini Financia Multi Finance Cabang Parepare.

Adapun penelitian ini akan dilaksanakan selama \pm 2 bulan.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.²⁶ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kredit Plus (Financia Multi Finance). Adapun jumlah yang menjadi populasi ini sebanyak.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.²⁷ Sampel adalah sebagian dari totalitas subjek penelitian atau sebagian populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi yang penetapannya dengan teknik-teknik tertentu. Untuk menghitung penetapan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

²⁵ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, (Jakarta Selatan: Salempa Empat, 2011), h. 13-15.

²⁶ Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Cet.15; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h.116.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cet, 15; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 118.

Keterangan:

n=Jumlah sampel

N=Jumlah populasi

e=Error level (tingkat kesalahan) atau batas kesalahan (catatan: umumnya digunakan adalah 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1). Dapat dipilih oleh peneliti.

Jumlah populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah 50 Orang , dengan menggunakan rumus slovin dengan besar toleransi kesalahan 10%, maka jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,1)^2}$$

=33 orang

Jadi dari populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 33 orang.

4.3 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

4.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data yang kongkrit dari karyawan pada PT.Kredit Plus (Financia Multi Finance) Adapun teknik yang digunakan dalam upaya memperoleh data-data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

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

dijawabnya.²⁸ Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan di PT.Financia Multi Finance.

Skala yang digunakan adalah skala likert dengan kategoripenilaian skala likert adalah sebagai berikut:

Diberi Skor 5 Sangat Setuju	=(SS)
Diberi Skor 4 Setuju	=(S)
Diberi Skor 3 Cukup Setuju	=(CS)
Diberi skor 2 Tidak Setuju	=(TS)
Diberi Skor 1 Sangat Tidak Setuju	=(STS)

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sebagian besar data yang tersedia adalah dalam bentuk surat-surat, laporan dan sebagainya. Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang telah silam.²⁹ Metode ini digunakan untuk mengetahui profil PT.Financia Multi Finance.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.³⁰

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, h. 199.

²⁹ M Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 42.

³⁰ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, h. 167.

Analisis data merupakan suatu proses penyalidikan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan material-material lain yang anda kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman anda sendiri tentang data dan memungkinkan anda untuk mempersentasikan apa yang telah ditemukan pada orang-orang lain. Analisis meliputi mengerjakan data, mengorganisasikannya, membaginya menjadi satu kesatuan yang dapat dikelola, mensintesisnya, mencari pola, menemukan apa yang penting dan apa yang akan dipelajari, dan memutuskan apa yang akan anda laporkan.³¹

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis atau instrumen berupa:

1. Uji Validitas dan Realibilitas Data

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula³²

Untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan tidak valid, dilihat dari nilai r corr dan r table. Jika r corr $>$ r table maka H_0 diterima.

Hipotesis

³¹Ruslam Ahmad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 233.

³²Turmudi dan Sri Harini, *Metode Statistika* (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 15.

H0 = Data Valid

H1 = Data Tidak Valid

2. Uji Korelasi

Kata korelasi berasal dari bahasa Inggris *correlation*. Dalam bahasa Indonesia sering diterjemahkan dengan hubungan, atau saling terhubung, atau hubungan timbal balik. Dalam Ilmu Statistik istilah korelasi diberikan pengertian sebagai hubungan antar dua variabel atau lebih.³³

$$r_x = \frac{\sum x \cdot y}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

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

x = deviasi dari mean untuk nilai variable X

y = deviasi dari mean untuk nilai variable Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara X dan Y

X^2 = kuadrat dari nilai X

Y^2 = kuadrat dari nilai Y

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Ukuran yang menyatakan keeratan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi.

Untuk menguji apakah eratnya hubungan antara variabel x dengan variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi sampel yaitu r berlaku untuk semua anggota populasi perlu dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

³³Anas Sudijono, *Pengantar statistik pendidikan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), h,179.

Uji hipotesis:

H_0 : Tidak ada hubungan variabel x terhadap variabel y

H_A : Ada hubungan variabel x terhadap variabel y

Pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r table maka H_0 diterima.

3. Uji T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.³⁴

Hipotesis:

H_0 = Tidak ada hubungan atau pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

H_A = Ada hubungan atau pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Pengambilan keputusan:

Jika $Sig > 0,05$, maka H_A diterima.

4. Regresi Linear Sederhana

Pada umumnya, regresi linear sederhana terdiri atas dua variabel. Satu variabel yang berupa variabel terikat diberi simbol Y dan variabel kedua yang berupa variabel bebas diberi simbol X.

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

³⁴Nailul Himmi, Makalah Uji T, <https://www.slideshare.net/NailulHimmiJNE/makalah-uji-t> (Diakses pada hari Jumat 12 Januari 2018 pada pukul 13.50).

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Pemberian Insentif

a = konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Standar Error



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.4 Deskripsi Hasil Penelitian

4.4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare.

Table 4.2

Sampel Karyawan PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare

No	Nama	Alamat
1	Hamka	Jl. Takkalao
2	Nuzulya Farasabila	PERUMNAS
3	Astrinita Amir	Jl. Andi Mapnggara
4	Azhar	Jl. Latassakka
5	Heria Arif	Jl. Latassakka
6	Ismail	Kamp. BARU Balempa
7	Jufri	Jl.Bau Massepe
8	Nuraeni Aenun T	Lumpue
9	Hijmatul Adha	Sidrap
10	Kemal pasha	Al. Chalik
11	Astriliuanto	BTN. Tassiso Permai Blok D.No.21
12	Wenny Mitra B	BTN. Puri Alam Madani Blok B.5
13	Vivi Febriani Nasir	Jl.Jend. Sudirman KAMP.Mandar
14	Mahrumi	BTN, Puri Alam Madani Blok A7
15	Burhanuddin	Jl. Amal Bakti

16	Hamdi	Jl. Pesangrahan
17	Rijal	Jl. Repormasi
18	A.Muh. Arya	Jl.Abu Bakar
19	Afriani Palante	Jl. A. Mappatola
20	Aan Pratama	Jl. Lasiming No. 7
21	Muh. Amin Sumantri	BTN.Sao Lapadde Blok b No 13
22	Idris	Jl. Kelapa Gading
23	Suryasni Aris	Jl.Mangga Tengah No. 51
24	Muh.Syukur.f	Bacukiki
25	Andi Rian	BTN, TIMURAMA
26	Anto	Jl. Latassakka
27	Marsan	Jl. A. Mappatola
28	Kamal D	Jl. Bau Massepe
29	Fauzan	Jl.Abu Bakar
30	Asriani	Soreang
31	Rinto Ramli	Jl. Amal Bakti
32	Ainun	Bacukiki
33	Hamka	Bacukiki

4.4.2 Karakteristik Responden

Dari seluruh responden yang diteliti, maka responden-responden tersebut dapat dikategorikan karakteristik menurut kategori berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	21	63,63 %
Perempuan	12	36,36 %
Total	33	100 %

Berdasarkan table 4.3, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, dari 33 responden terdiri dari responden laki-laki 21 orang (63,63%) dan responden perempuan sebanyak 12 orang (36,36%). Jadi responden terbanyak adalah responden laki-laki sebanyak (63,63%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	21	63,63%
S1	12	36,36%
Jumlah	33	100%

Berdasarkan tabel 4,4 diatas, distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan, dari 33 responden karyawan untuk pendidikan SMA sebanyak 21 orang (63,63%), sedangkan Pendidikan S1 sebanyak 12 orang (36.36%) .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
15-25	14	42,42 %
26-35	17	51,51%
36-45	2	5,03%
Jumlah	33	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, distribusi reponden berdasarkan umum, dari 33 responden karyawan PT. Finansia Multi Finance umur 15-25 sebanyak 14 orang (42,42%), Umur 26-35 sebanyak 17 orang (51,51%) umur 36-45 sebanyak 2 orang (5,03%). Jadi responden terbanyak berdasarkan umur adalah 26-35 sebanyak 17 orang (51,51%).

4.3. Deskripsi Jawaban Responden

4.3.1 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Terkait Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (X)

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif (X)

Responden	Insentif (X)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	4	4	4	4	25
3	5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	4	3	3	4	23
5	5	3	3	4	3	5	23
6	5	4	4	4	3	3	23
7	5	4	3	3	3	4	22
8	5	5	4	4	4	5	27
9	5	5	4	4	5	5	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	5	5	5	28
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	5	4	4	4	4	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	4	4	4	4	24

21	5	5	4	4	4	4	26
22	4	5	5	4	5	5	28
23	5	4	4	4	4	5	26
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	3	4	5	27
27	4	4	4	5	5	5	27
28	4	4	5	5	5	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	5	4	5	4	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
Total							847
Mean							25,66

Dari table 4.7 dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X mengenai insentif terhadap kinerja karyawan hasil perhitungannya dari 33 responden berdasarkan *kuisoner* atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 847 untuk variabel X (Insentif) dan rata-ratanya sebesar 25,66.

4.3.2 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Terkait Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Terkait Kinerja
Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	3	3	4	4	26
3	4	4	4	3	2	4	4	25
4	5	5	5	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	5	3	3	4	4	29
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	4	5	5	4	3	4	5	30
9	5	5	5	4	5	5	5	34
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	5	4	5	5	4	4	31
16	4	4	4	5	4	4	4	29
17	5	4	5	5	4	4	4	31
18	5	5	4	4	4	4	4	30

19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	5	5	5	5	5	33
23	4	5	5	4	4	5	5	32
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	5	5	4	3	5	30
27	4	4	4	4	4	4	5	29
28	5	5	5	5	5	3	4	32
29	4	4	5	4	5	5	5	32
30	5	4	4	4	4	5	5	31
31	5	4	5	4	4	4	4	30
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
Total								1014
Mean								30,72

Dari table 4.9 dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel Y mengenai pemberian insetif terhadap kinerja karyawan hasil perhitungan dai 33 responden berdasarkan kuisoner dan angket yang diberikan yaitu sejumlah 1014 untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) dan rata-ratanya sebesar 30,72.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validasi

Uji validasi dilakukan dengan mengoreksikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validasi digunakan untuk melihat ketetapan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang digunakan dalam bentuk pernyataan yang memilih korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validasi yang tinggi pula.

Corrected item total correlation merupakan korelasi antar item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika r hitung > nilai kritis r-tabel *product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrument penelitian dinyatakan valid (sah).

Table 4.10

Hasil Descriptive Statistics

	Mean	N
Skor Jawaban X	25,67	33
Skor Jawaban Y	30,73	33
Total Jawaban	56,39	33

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS

Tabel 4.11

Correlations

Correlations

		Variabel_X	Variabel_Y	Total
Variabel_X	Pearson Correlation	1	.438*	.813**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000

	N	33	33	33
Variabel_Y	Pearson Correlation	.438*	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000
	N	33	33	33
Total	Pearson Correlation	.813**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	33	33	33

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

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

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS

Tabel 4.12
Hasil Uji Validasi

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
	Insentif (X)		
X	0,813	0,29	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)		
Y	0,880	0,296	Valid

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS

Dasar penetapan keputusan dalam uji validitas adalah:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table} = \text{Valid}$

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table} = \text{Tidak Valid}$

Dari table 4.12 *descriptive statistics* di atas dapat dianalisis bahwa yang menjadi sampel ada 33 karyawan. Rata-rata jawaban skor pernyataan X sebesar 25,67. Dan pernyataan Y sebesar 30,73.

Hasil uji validitas dari keenam butir pernyataan variabel Insentif diperoleh *corrected item item total correlation* r hitung (0,813) > r table (0,29). Hal ini berarti

setiap butir pernyataan dari variabel Insentif yang digunakan dalam penelitian ini adalah Valid (sah).

Hasil uji validitas dari ketujuh butir pernyataan variabel kinerja karyawan diperoleh *corrected item correlation r* hitung (0,880) > *r* table (0,296). Hal ini berarti diperoleh setiap butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

4.4.3 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Koefisien reabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat koefisien jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula.

Adapun hasil uji reabilitas dari setiap item pernyataan variabel digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Table 4.13

Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.880	3

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah:

Jika $\alpha > r_{table}$ = konsisten (Handal)

Jika $\alpha < r_{table}$ = tidak konsisten

Berdasarkan table diatas, uji reabilitas dari setiap item instrument terhadap semua variabe diperoleh nilai cronbach's Alpha (r_{hitung}) 0,863 > nilai r_{table} 0,880, maka instrumen pernyataan memiliki reliable yang tinggi. Jadi, uji instrument data pada semua variabel sudah valid dan reable untuk seluruh butir instrumennya, maka dapat digunakan untuk pengukuran data dalam rangka pengumpulan data.

1.5 Uji Asumsi Klasik

1.5.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan harus berbentuk diatribusi normal khusus untuk statistika parametric. Pengujian normalitas data menggunakan uji grafik.

Adapum hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihta pada titik grafik berikut :

Table 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Variabel_X	Variabel_Y	Total
N		33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.67	30.73	56.39
	Std. Deviation	2.341	2.864	4.423
	Absolute	.216	.121	.173
Most Extreme Differences	Positive	.216	.121	.173
	Negative	-.097	-.116	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.243	.693	.994
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.722	.276

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah dengan IBM SPSS

Berdasarkan table 4.14 dapat diketahui bahwa:

- Variabel penelitian (X) berdistribusi normal dengan nilai sig yang diperoleh adalah sebesar $0,020 < 0,05$, maka kesimpulannya H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya distribusi data tersebut tidak normal.
- Variabel penelitian (Y) berdistribusi normal dengan nilai sig yang diperoleh sebesar $0,014 < 0,05$, maka kesimpulannya H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya distribusi data tersebut tidak normal.
- Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang distimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik yang diharapkan hasilnya akan naik dan menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian terhadap regresi yang diperoleh dilakukan

pengujian secara simultan dengan menggunakan uji t untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Pada analisis data yang diperlukan suatu persamaan garis berdasarkan suatu rumus matematika yang menunjukkan hubungan antara variabel independent atau mempengaruhi variabel dependent atau variabel yang dipengaruhi. Variabel yang mempengaruhi tersebut variabel X dan variabel yang dipengaruhi disebut Y.

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan teknik ini digunakan untuk pengujian terhadap ada tidaknya pengaruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Pemberian Insentif

a = konstanta

β = Koefisien Regresi

e = Standar Error

4.6.1 Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent yaitu insentif terhadap variabel dependen yaitu kinerja

karyawan, digunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil olahan IBM SPSS Statistics 20, maka didapatkan hasil regresi linear sederhana sebagai berikut:

Table 4.15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.967	5.091		3.333	.002
	Variabel_X	.536	.198	.438	2.714	.011

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS

Berdasarkan hasil tersebut di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + e$$

$$Y = 16,967 + 0,438X + 0,5$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = 0,536

a = 16,967

β = 0,438

e = 0,5

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 16,967 artinya apabila variabel pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh maka bernilai positif

b. Insentif (x)

Koefisien regresi X sebesar 0,536 artinya jika insentif meningkat dengan asumsi insentif nilainya tetap maka kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,536.

4.6.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) adalah pengujian terhadap data penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas variabel terikat.

Dengan ketentuan pengujiannya:

1) Menentukan hipotetsis

$H_0: \beta_i = 0,$

Artinya variabel indenpenden tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_i \neq 0,$

Artinya variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan t table

Untuk menentukan t table dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$ dan derajat kepercayaan.

$dk = n-k.$

Ket:

n : Jumlah data

k : Jumlah variabel

3) Pengambilan Keputusan

Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.967	5.091		3.333	.002
	Variabel_X	.536	.198	.438	2.714	.011

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Sumber : Data diolah dengan denga IBM SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan dari table 4.16 besarnya angka t table dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dan $dk= (n-2)$ atau $(33,2 =31)$ sehingga diperoleh nilai t table 1,695 maka dapat diketahui pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Dari table Coefisients diperoleh nilai t hitung $(2,714) > t$ table $(1,695)$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Korelasi

Analisis hubungan (korelasi) bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan dua variabel diantara dua variabel dan besarnya yang disebabkan oleh variabel independen.

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Koefisien korelasi person bernilai -1 sampai dengan +1. Interpretasi angka korelasi kategorikan sebagai berikut.

0-0,199 : Sangat Lemah

0,20 – 0,399 : Lemah

0,40 – 0,599 : Sedang

0,60 – 0,799 : Kuat

0,80-1,0 : Sangat Kuat

Dalam model korelasi terdapat 3 (tiga) macam sifat hubungan yang bias terjadi, yaitu:

1. Hubungan Positif, artinya semakin meningkatnya variabel bebas akan diikuti oleh semakin meningkatnya variabel terikat.
2. Tidak Ada Hubungan, artinya variabel terikat tidak akan mengalami perubahan walaupun variabel bebas mengalami perubahan.
3. Hubungan Negatif. artinya semakin meningkatnya variabel bebas akan diikuti oleh semakin menurunnya variabel terikat.

Tabel 4.18

Correlations

		Variabel_X	Variabel_Y	Total
Variabel_X	Pearson Correlation	1	.438*	.813**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000
	N	33	33	33
Variabel_Y	Pearson Correlation	.438*	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000
	N	33	33	33
Total	Pearson Correlation	.813**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	33	33	33

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

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

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS

Berdasarkan nilai signifikansi sig (2-tailed). Dari table output di atas diketahui nilai sig. (2-tailed) antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar

0,000 < 0,05, yang berarti terjadi korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran yang menunjukkan nilai keeratan dalam korelasi yaitu *parsen correlation* pada variabel insentif (X) yaitu 0,813 yang apabila dikategorikan menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Sebelum penelitian membahas hasil dari penelitian terlebih dahulu akan peneliti jelaskan mengenai variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare. Fokus penelitian ini adalah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare (Analisis Ekonomi Islam)”. Terdapat satu variabel, yaitu insentif sedangkan variabel terikatnya Kinerja Karyawan. Dengan sample yang berjumlah 33 responden.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa pengaruh insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare.

Adapun pembahasan mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standard. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya.

Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk variabel insentif (X) dengan nilai t hitung (2,714) > t table (1,695) dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dengan demikian H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat pemberian insentif maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Implikasi Ekonomi Islam Terhadap Insentif Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian insentif karyawan dilihat dari sudut pandang islam pada masa Rasulullah penerapan insentif memang tidak ada. Namun pada masa itu dikenal dengan upah yang dimana pemberiannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan, kemudian implikasi ekonomi Islam terhadap insentif yang diberikan kepada karyawan bahwa hal ini telah sesuai dengan yang diterapkan oleh masa Rasulullah pada saat itu namun perbedaannya yaitu waktu pemberian insentif

dimana jika pada masa Rasulullah diberikan per 1 hari kerja sedangkan pada perusahaan ini pemberian kompensasi dilakukan per 1 bulan kerja.

Disamping itu karakteristi ekonomi Islam dengan hasil penelitian didapatkan bahwa adanya 4 sifat:

1. Kesatuan, artinya tetap menjaga hubungan sesama rekan kerja walaupun terdapat perbedaan pemberian insentif jika diliha dari segi usia dan lama kerja.
2. Keseimbangan, artinya pemberian insentif dari perusahaan bersifat bersih,jujur,adil dan sesuai dengan porsinya antara dunia dan akhirat.
3. Kebebasan, artinya memberikan kebebasan kepada semua pihak perusahaan agar tercapai suatu tujuan bersama namun tetap sesuai dengan nilai islam serta tetap mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan.
4. Tanggung jawab, artinya memiliki rasa tanggungjawan dari insentif yang diberikan terhadap diri sendiri, orang lai maupun perusahaan.

Kemudian yang terakhir yaitu dilihat dari aspek insentif menurut syariah, pemberian insentif yang pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare telah sesuai dengan aspek-aspek insentif yang ada pada Ekonomi Islam, yaitu adanya keadilan, perusahaan al-khairat, penambahan cuti sebelum dan sesudah hari raya, pembayaran gaji tepat waktu, kesehatan dan zakat profesi. Dari keenam aspek insentif menurut syariah diatas hal ini telah diterapkan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka analisis ekonomi Islam tentang Pengaruh Insetif Terhadap Kinerja Karywan Pada PT.Finansia Multi Finace Cabang Parepare bahwa didalam islam insetif memang sangat penting dalam

suatu perusahaan dan organisasi karna hal ini yang menajadi bentuk terima kasih perusahaan kepada karyawannya atas kerja keras yang telah dilakukan selama berada didalam perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam bab IV. Maka dapat tarik kesimpulan sebagai berikut bahwa

- 5.1.1 Insetif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk variabel insetif (X) dengan nilai t hitung (2,714) > t table (1,695) dengan nilai signifikan 0,011 < 0,05 dengan demikian Ho diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insetif dan kinerja karyawan.
- 5.1.2 Variabel (Y) kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi Finance semakin meningkat apabila pemberian insetif variable (X) juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk variabel insetif (X) dengan nilai t hitung (2,714) > t table (1,695) dengan nilai signifikan 0,011 < 0,05 dengan demikian Ho diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara insetif dan kinerja karyawan.
- 5.1.3 Antara insetif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terjadi korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran yang menunjukkan nilai keeratan dalam korelasi yaitu *pearsen correlation* pada variabel insetif (X) yaitu 0,813 yang apabila dikategorikan menunjukkan bahwa hubungan antara insetif terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang ingin penulis kemukakan untuk PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
2. Bagi PT.Finansia Multi Finance hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Parepare seperti pemberian gaji, kemampuan pegawai dan motivasi pegawai agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Sudijono. 2010.*Pengantar statistik pendidikan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Anwar, Sanusi, 2011.*Metodologi Penelitian Bisnis: Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*.(Jakarta Selatan: Salempa Empat.
- B.Siswanto Satrohadiwiyo, 2005.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhauddin Yusuf,*manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*.
- Departemen Agama RI.2010. Al-Qur'an dan Terjemahan. Jakarta Selatan: OASIS TERRACE RESIDENT.
- Desian Dian Candrawati M. AL-Musadieq M.Soe'oad Hakam, et el.,eds,'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu.Malang). Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Vol.1 No.2 April 2013
- Hoetomo, 2005.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Surabaya : Mitra Pelajar.
- M Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Malayu S.P Hasibuan, 1995.*Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta; Liberty.
- Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, et el., eds., 'Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (studi pada karyawan tetap PT.SIER (Persero), Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.2 No.2 Juni 2013
- Nurul Zuriah, 2006,*Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Cet.15;Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prabu mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cet.2; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robert L, Mathis dan Jhon H.Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslam Ahmad, 2016.*Metode Penelitian Kualitatif*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Cet.15;Bandung: Alfabeta.
- SuyAdi Prawisentono, 1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*.Yogyakarta: BPFE.
- Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah Dan Skripsi). Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare.2013).
- Turmudi dan Sri Harini, 2008.*Metode Statistika*.Malang: UIN-Malang Press.

Veitzal rivai dan Ella Jauvani sagala, 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*.Jakarta : Rajawali Press.

Wibowo. 2014.*Manajemen Kinerja*.Jakarta: Rajawali Pers.

Nailul Himmi, Makalah Uji T,
<https://www.slideshare.net/NailulHimmiJNE/makalah-uji-t>(Diakses pada hari Jumat 12 Januari 2018 pada pukul13.50).





RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Helpiani, lahir di Pinrang, pada tanggal 23 Juli 1997 di RS Fatimah Kota Parepare. Penulis anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Syarifuddin dan Hj. Muliati. Pendidikan formal penulis menamatkan Sekolah Dasar pada SDN 53 Langnga dan lulus tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan studi ke SMP Negeri 1 Mattirosompe dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah di SMA 3 Pinrang Desa Langnga dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis lalu melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada Program Sarjana Strata satu (S1) dengan mengambil jurusan FEBI, program studi Ekonomi Syariah.

Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Kantor PLN Bakaru Parepare dan melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Pancarijang, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan.

Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi penulis mengajukan skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE CABANG PAREPARE (ANALISIS EKONOMI ISLAM)”**.