

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAITUL MAL KOTA LANGSA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

SRI DIANA WAHYUNI

NIM. 4012014147

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2018 M/1440 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAITUL MAL KOTA LANGSA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

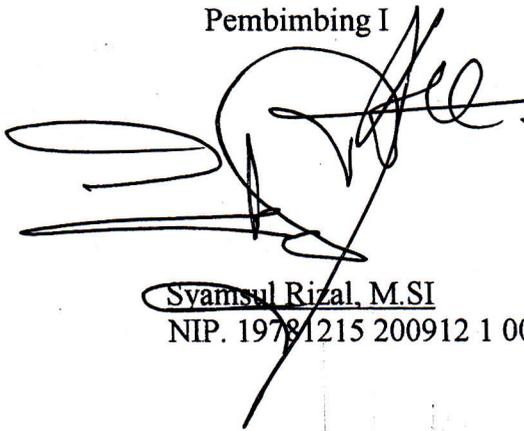
Oleh :

Sri Diana Wahyuni
Nim. 4012014147

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

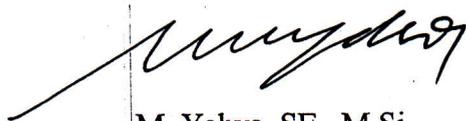
Langsa, 10 Juli 2018

Pembimbing I



Syamsul Rizal, M.SI
NIP. 19781215 200912 1 002

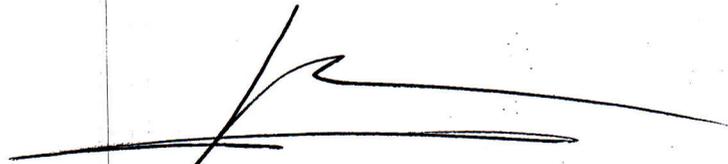
Pembimbing II



M. Yahya, SE., M.Si
NIP. 19651231 199905 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



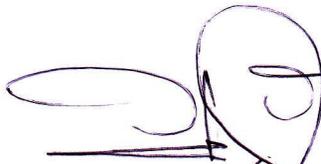
Muhammad Dayyan, M.Ec.
NIDN. 2008087704

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAITUL MAL KOTA LANGSA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**”. Nama: Sri Diana Wahyuni, NIM: 4012014147 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 15 Agustus 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 15 Agustus 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam IAIN Langsa

Penguji I



(Syamsul Rizal, M.SI)
NIP. 19781215 200912 1 002

Penguji II



(M. Yahya, SE., M.Si)
NIP. 19651231 199905 1 001

Penguji III



(Abdul Hamid, MA)
NIP. 19730731 200801 1007

Penguji IV



(Mutia Sumarni, MM)
NIDN. 2007078805

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar Budiman, M.CL.
NIP. 19650616 199503 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Diana Wahyuni
Nim : 4012014147
Tempat/ tgl. Lahir : Gelampang Wih Tenang, 31 Mei 1996
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas/Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Desa Gelampang Wih Tenang, Kec. Permata, Kab.
Bener Meriah
Judul : Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi
Kerja Karyawan Baitul Mal Kota Langsa dalam
Perspektif Ekonomi Islam

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

Langsa, 10 Juli 2018

Yang Menyatakan



Sri Diana Wahyuni
NIM. 4012014147

MOTTO

Kejujuran dan kesabaran adalah kunci keberhasilan.

Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (QS Al Baqarah:153).

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada orang tua ku, terimakasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan dan nasihat-nasihat yang tidak pernah berhenti menemani perjalanan hidupku.

Skripsi ini kubingkiskan untuk:

1. Almamaterku IAIN Langsa
2. Baitul Mal Kota Langsa, yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian
3. Pembimbing skripsi yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Adik-adik ku tercinta yang menjadi penopang dalam doa
5. Sahabat-sahabatku terimakasih atas doa dan dukungannya kebersamaan, keceriaan, serta perjalanan selama ini.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan insentif (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, di mana populasinya adalah seluruh karyawan Baitul Mal Kota Langsa. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner dengan pertanyaan sebanyak 18 item yang dinilai dengan menggunakan skala *likert* 1-5 dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, heterokedastisitas, normalitas dan linearitas dan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan metode uji determinasi, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,612 ini berarti kontribusi variabel independen (motivasi dan insentif) mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja karyawan) sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation (X1) and incentives (X2) on employee performance (Y). By using quantitative research methods, where the population is all employees of the City of Baitul Mal Langsa. The samples used as objects in this study were 37 employees. The sampling technique in this study uses saturated sampling technique, which is a sampling technique if all members of the population are used as research samples. Data collection techniques were carried out using a questionnaire with 18 items of questions that were assessed using the Likert 1-5 scale and tested for its feasibility using validity and reliability tests. The collected data were analyzed using classical assumption tests including multicollinearity, heterocedasticity, normality and linearity tests and then analyzed using multiple regression analysis with the determination test method, F test and t test. Based on the results of the study with the t test shows that the motivation variable partially has a positive effect not significant on employee performance while the incentive variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test show that motivation and incentives together affect employee performance. The results of the coefficient of determination (R) of 0.612 means that the contribution of independent variables (motivation and incentives) affects the dependent variable (employee performance) of 61.2% while the remaining 38.8% is influenced by other variables outside the research model.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT, atas limpahan rahmat yang tak ternilai serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: “**Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Mal Kota Langsa Dalam Perspektif Islam**”. Shalawat beriringkan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa umat manusia menuju kearah jalan kesempurnaan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan doa, moral dan materil sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini serta semangat dan perjuangannya yang telah menginspirasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Zulkarnaini, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.Cl., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak Muhammad Dayyan, M. Ec., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa
5. Bapak Syamsul Rizal, M.SI., selaku pembimbing I dan bapak M. Yahya, SE., M.Si., selaku pembimbing II dan yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Ibu Ainun Mardhiah, S.Ap., M.Si., selaku Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Bapak Andi Tarlis, MM., kk., selaku penasehat akademik peneliti.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
9. Segenap Staff TU Prodi Perbankan Syariah yang memberi kemudahan administratif bagi peneliti selama masa perkuliahan.
10. Muliana, SE., yang telah memotivasi dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini semoga menjadi amal jariyah dikemudian hari.
11. Teman-teman dan semua pihak yang telah memotivasi dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini semoga menjadi amal jariyah dikemudian hari.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT. untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti. Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penelitian skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, peneliti terlebih dahulu memohon maaf dan mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki tulisan dan karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT, kita berserah diri. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Wassalam.

Langsa, 10 Juli 2018

Peneliti

Sri Diana Wahyuni
NIM. 4012014147

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَي	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـُو	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Žakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوْلَ

3. Maddah

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

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَا / ـِ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ـِي	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
ـُو	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
Rauḍhatul aṭfal		
al-Madīnah al-Munawwarah	=	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul-Munawwarah		
Ṭalḥah	=	طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ
al-Ḥajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعْمٌ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الْجَلَالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلٌ

8. Penelitian Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penelitiannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penelitian kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمَرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَكِيمٌ غَبِيبٌ

Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā

Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

	وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
Wa mā Muhammadun illa rasūl	
	إِنَّ أَوَّلَ نَبِيٍّ وَضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِنَبَاكَ مُبَارَكًا
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan	
	شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an	
Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an	
	وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأَفُقِ الْمُبِينِ
Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn	
Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn	
	الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn	
Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn	

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penelitian itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

	نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ
Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb	
	بِاللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا
Lillāhi al-amru jamī'an	
Lillāhil-amru jamī'an	
	وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ
Wallāhu bikulli syaiin 'alīm	

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.6. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1. Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam	14
2.1.1. Pengertian Kerja dalam Islam	14
2.1.2. Ciri-Ciri Kerja dalam Islam.....	14
2.1.3. Indikasi-Indikasi Kinerja Karyawan Tinggi	19
2.2. Motivasi	19
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	19
2.2.2. Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan.....	21
2.2.3. Teknik Memotivasi Kerja Karyawan	21
2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	22
2.2.5. Indikator Motivasi Kerja	23
2.3. Insentif	23
2.3.1. Pengertian Insentif	23
2.3.2. Tujuan Pemberian Insentif.....	25
2.3.3. Indikator-Indikator Pemberian Insentif	26
2.3.4. Insentif dalam Perspektif Islam	30

2.4.	Prestasi Kerja	33
2.4.1.	Pengertian Prestasi Kerja	33
2.4.2.	Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam	35
2.4.3.	Penilaian Prestasi Kerja	37
2.5.	Kajian Terdahulu	38
2.6.	Kerangka Teoritis.....	43
2.7.	Hipotesa	45
 BAB III METODELOGI PENELITIAN		
3.1.	Pendekatan Penelitian	46
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.3.	Data Penelitian	46
3.4.	Populasi dan Sampel	47
3.5.	Definisi Operasional	48
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7.	Instrumen Penelitian	50
3.8.	Teknik Analisis Data.....	51
 BAB IV TEMUAN PENELITIAN		
4.1.	Deskripsi Baitul Mal Kota Langsa.....	55
4.2.	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	56
4.3.	Pengujian Instrumen Penelitian	60
4.3.1.	Uji Validitas.....	60
4.3.2.	Uji Reliabilitas	62
4.4.	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.1.	Uji Multikolinieritas	63
4.4.2.	Uji Heteroskedastisitas	63
4.4.3.	Uji Normalitas	64
	1. Metode <i>Normal Probability Plots</i>	64
	2. Metode Histogram	65
4.4.4.	Uji Linearitas	66
4.5.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
4.6.	Analisis Koefisien Determinasi	69
4.7.	Uji Hipotesis	70
4.7.1.	Uji t.....	70
4.7.2.	Uji F.....	71
4.6.	Interprestasi Hasil Penelitian	72

BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1.	Penyaluran Dana Zakat Baitul Mal Kota Langsa dari Tahun	3
Tabel 1.2.	Karyawan Baitul Mal Kota Langsa Berdasarkan Tingkat Jabatan	4
Tabel 1.3.	Perkembangan Total Biaya Insentif Baitul Mal Kota Langsa dari Tahun 2016-2018	7
Tabel 2.1.	Kajian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1.	Definisi Operasional	48
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .	59
Tabel 4.5.	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	59
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.8.	Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.9.	Hasil Uji Linieritas.....	67
Tabel 4.10.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.11.	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	69
Tabel 4.12.	Hasil Uji t.....	70
Tabel 4.12.	Hasil Uji F	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	44
Gambar 4.1.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 4.2.	Uji Normal P-Plot.....	65
Gambar 4.3.	Histogram	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner.....	81
Lampiran 2	Data Tabulasi Kuesioner	84
Lampiran 3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	86
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	90
Lampiran 5	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	93
Lampiran 6	Daftar Tabel R	94
Lampiran 7	Dokumentasi.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan dan pelayanan yang semakin ketat termasuk lembaga Baitul Mal yang mempunyai fungsi sebagai suatu lembaga yang mengelola harta benda yang dikumpulkan baik dari wakaf, zakat, infaq dan shadaqah. Tujuan pengelolaan ini ialah untuk menstabilkan kehidupan ekonomi masyarakat Islam serta untuk kegiatan sosial Islam lainnya. Baitul Mal juga berfungsi sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang lebih dikenal dengan sebutan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) sebagai perantara antara kreditor dengan debitur sesuai dengan syari'ah Islam dituntut untuk memiliki suatu keunggulan *competitive* tersendiri agar tidak tertinggal. Organisasi seperti saat ini harus mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal pelayanan maupun sumber daya manusia (SDM) yang profesional.¹

Dalam menjalankan aktivitasnya setiap lembaga membutuhkan sumber daya supaya lembaga dapat berkembang dengan baik, salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting yaitu sumber daya manusia yang didalam lembaga disebut karyawan.²

¹ Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hal. 56.

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), hal, 115.

Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu organisasi dengan tenaga (fisik dan pikiran) dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Karyawan yang sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi.³

Setiap perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang mumpuni agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.⁴

Salah satu indikator manusia yang berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Manusia dalam suatu organisasi yang mempunyai prestasi kerja tinggi akan selalu sadar mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan selalu berusaha melaksanakan tugas dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapat hasil kerja yang maksimal. Sehingga tujuan organisasi juga akan lebih *real* untuk dicapai. Islam sendiri menganjurkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.⁵ Dalam hal ini Rasulullah SAW., bersabda:

³ *Ibid.*,

⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), hal. 67.

⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hal. 200.

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (*profesional*)” (HR. Thabrani).⁶

Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.⁷

Dari hasil observasi peneliti permasalahan prestasi kerja karyawan yang terjadi di Baitul Mal Kota Langsa berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan adalah mereka sering mengalami kesulitan dalam menghimpun zakat dikarenakan tidak adanya pelatihan yang dilakukan pihak BMT untuk meningkatkan pengetahuan dan *skill* karyawan agar mampu menghimpun zakat serta dapat memberi kesadaran kepada masyarakat tentang kewajibannya dalam membayar zakat.

Perkembangan penghimpunan zakat Baitul Mal Kota Langsa tahun 2015 sampai tahun 2017 dapat dilihat pada table 1.1. dibawah ini:

Tabel 1.1.
Penghimpunan Zakat Baitul Mal Kota Langsa dari Tahun 2015-2017

Tahun	Penyaluran Zakat
2015	Rp. 2.384.569.156
2016	Rp. 2.500.000.000
2017	Rp. 2.265.529.000

Sumber: Baitul Mal Kota Langsa

⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 42.

⁷*Ibid.*,

Tabel 1.1 Merupakan tabel penghimpunan zakat Baitul Mal Kota Langsa selama tiga tahun dari tahun 2015 sampai tahun 2017. Dari tabel diatas dapat dilihat adanya penurunan zakat yang dihimpun pada tahun 2017.

Aktivitas karyawan yang juga menjadi masalah seperti datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, melakukan aktivitas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan bahkan dalam sehari karyawan tidak melakukan pekerjaan apapun, sehingga kesannya karyawan hanya datang mengisi absensi saja. Terkadang juga karyawan datang mengisi absen kemudian keluar kantor dan datang setelah pengisian absen pulang kerja.

Tabel 1.2.
Karyawan Baitul Mal Kota Langsa Berdasarkan Tingkat Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Baitul Mal	1
2	Wakil Kepala Baitul Mal	1
3	Kepala Bagian	4
4	Anggota	8
5	Sekretaris	1
6	Kepala Sub Bagian	2
7	Bendahara	4
8	Operator	2
9	Staf	9
10	Caraka	1
11	Seksi Umum	4
Total		37

Sumber: Baitul Mal Kota Langsa

Tabel 1.2 diatas menjelaskan tentang jumlah keseluruhan karyawan pada Baitul Mal Kota Langsa yang berjumlah 37 orang.

Oleh karenanya, prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi.

Motivasi merupakan kondisi dimana dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang timbul dari seorang karyawan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan prestasi kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi adalah sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.⁸

Karyawan Baitul Mal Kota Langsa tidak mendapatkan motivasi dari pimpinan, seperti pimpinan tidak memberikan arahan ataupun memberikan pelatihan-pelatihan yang bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja lebih giat lagi, padahal jika pemberian motivasi dilakukan oleh pimpinan ini bisa sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan dampaknya akan membuat Baitul Mal dapat mencapai target yang ingin dicapai dan pengumpulan zakat akan lebih optimal.

Pimpinan suatu perusahaan hendaknya selalu memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Seperti yang dijelaskan Allah dalam QS. Al-Isra/17: 84:⁹

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 271.

⁹Mushaf Khadijah, *Alquran dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Alfatih Berkah Cipta, 2012), hal. 290.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿١٤٤﴾

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), setiap orang harus bekerja sesuai dengan pembawaannya (tanggung jawab) masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

Oleh karena itu dengan motivasi karyawan akan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.¹⁰

Pemberian insentif juga merupakan cara yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dengan diberikannya insentif yang adil, proporsional, dan bersifat *progressive*, yang artinya sesuai dengan jenjang karir dan pencapaian, maka akan memacu prestasi kerja para karyawan agar selalu optimal.¹¹ Namun, pada kenyataannya insentif pada Baitul Mal Kota Langsa hanya diberikan kepada pegawai tetap atau PNS sedangkan untuk pegawai kontrak ataupun honorer tidak diberikan insentif yang berarti. Contohnya pada hari lebaran pegawai kontrak atau honorer hanya mendapatkan beberapa botol sirup sedangkan pada pegawai tetap atau PNS diberikan insentif berupa uang. Padahal biaya insentif pada Baitul Mal dari tahun ke tahun meningkat. Seharusnya

¹⁰ Afiatun Nadipah, “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga Dan Sekitarnya”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga, 2016), hal. 5.

¹¹ Kuart Ismanto, *Manajemen Syari’ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari’ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 294

dengan biaya yang terus meningkat ini insentif bisa diberikan untuk seluruh karyawan Baitul Mal Kota Langsa. Sehingga jika pemberian insentif ini dilakukan secara merata hal ini dapat memotivasi karyawan untuk dapat giat bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan agar target yang ditetapkan Baitul Mal Kota Langsa dapat tercapai.

Tabel 1.3.
Perkembangan Total Biaya Insentif Baitul Mal Kota Langsa
dari Tahun 2016-2018

Tahun	Total Biaya Insentif
2016	Rp. 258.468.246,00
2017	Rp. 686.269.754,00
2018	Rp. 695.974.069,00

Sumber: Baitul Mal Kota Langsa

Tabel 1.3 Merupakan tabel pemberian insentif selama tiga tahun dari tahun 2016 sampai tahun 2018. Dapat dilihat pemberian insentif terus meningkat dari tahun ke tahun.

Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya,

agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya.¹²

Para ahli manajemen berpendapat bahwa prestasi kerja karyawan akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif, disamping itu juga pimpinan Baitul Mal harus memberikan motivasi berupa petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan cara bekerja yang baik kepada karyawan, hal ini penting sebab tanpa petunjuk serta arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kerja karyawan tidak akan nampak walaupun perusahaan telah memberikan insentif.¹³

Pentingnya motivasi dan insentif karena dengan motivasi dan pemberian insentif adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, jika para karyawan mempunyai alasan yang tinggi dalam bekerja, karena seseorang yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan mengarahkan kemampuannya dengan maksimal sehingga akan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.¹⁴

Motivasi dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja sangat erat kaitannya dimana diantaranya ada hubungannya yang positif, dimana tanpa

¹²V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 62.

¹³Kuat Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, hal. 231.

¹⁴V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal. 60.

adanya insentif dan motivasi maka sulit untuk karyawan bekerja maka mungkin tidak akan terwujud suatu prestasi kerja yang tinggi dari seorang karyawan.¹⁵

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas peneliti tertarik meneliti lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Baitul Mal Kota Langsa dalam Perspektif Ekonomi Islam”**. Masalah tersebut sangat penting untuk diperhatikan, mengingat Kota Langsa merupakan Kota Madya yang terdapat banyak pengusaha dan pedagang. Tentunya, potensi zakat yang ada cukup besar jika mampu dikelola oleh sumber daya manusia yang potensial. Pada akhirnya akan meningkatkan perekonomian masyarakat Kota Langsa.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengetahuan dan kesadaran karyawan terhadap tugas yang diberikan.
2. Pemberian insentif tidak memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian prestasi kerja.

1.3. Batasan Masalah

Pada Penelitian ini terdapat batasan-batasan terhadap ruang lingkup penelitiannya. Batasan Yang ditetapkan adalah peneliti hanya membahas tentang variabel pengaruh motivasi, insentif dan prestasi kerja. Batasan obyek pada

¹⁵*Ibid.*,

penelitian ini berfokus hanya pada para karyawan Baitul Mal Kota Langsa.

Adapun pembatasan masalahnya, adalah :

1. Motivasi karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku karyawan dalam bekerja secara maksimal.
2. Insentif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemberian insentif dapat memaksimalkan prestasi kerja karyawan..
3. Prestasi kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam perusahaan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis sajikan maka dirumuskan permasalahan pokok yang akan diungkapkan melalui permasalahan ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Mal Kota Langsa ?
2. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Mal Kota Langsa ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Mal Kota Langsa ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut dalam penulisan ini, Maka penelitian bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Mal Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Baitul Mal Kota Langsa.

Dengan adanya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam penulisan ini antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi Syariah, khususnya bagi pihak Lembaga Baitul Mal di Kota Langsa dalam memperhatikan terutama dalam hal prestasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan penulis serta mempraktekkan teori yang didapat selama kuliah.

- b. Bagi Lembaga

Sebagai bahan untuk perkembangan lebih lanjut dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

c. Bagi IAIN Langsa

Sebagai tambahan khazanah ilmiah bagi perpustakaan (sebagai referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada jurusan Perbankan Syariah.

1.6. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang: latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang landasan teori, kajian terdahulu yang mendukung untuk perumusan hipotesis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis sebagai alternatif dugaan sementara.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional, pengujian instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dengan regresi berganda.

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

Bab ini berisi tentang perhitungan data yang diperoleh dalam penelitian sehingga akan diketahui hasilnya, dan penjelasan kenapa hal itu bisa terjadi, kemudian akan didapatkan kesimpulan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil-hasil perhitungan analisis dan berisis saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1. Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

2.1.1. Pengertian Kerja dalam Islam

Bekerja dalam Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Bekerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar, yang sudah mendarah daging, yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terus menerus.¹⁶

Kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja. Akidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama, sehingga dapat dibangun paradigma cara kerja yang Islami.¹⁷

2.1.2. Ciri-ciri Kerja dalam Islam

Ciri-ciri kerja dalam Islam, yang dapat digambarkan sebagai berikut:¹⁸

1. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

¹⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 78.

¹⁷Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 120.

¹⁸*Ibid.*, hal, 129.

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl: 97)¹⁹

2. *Al-Itqan* atau kemantapan

Sabda Rasulullah Saw., yang artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (*profesional*)” (HR Thabrani).²⁰

3. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan.

- a. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini sama dengan pengertian itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
- b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman,

¹⁹ Mushaf Khadijah, *Alquran dan Terjemahannya*, . . . hal. 278.

²⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*, hal. 42.

waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras yang optimal.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al-Ankabuut: 69)²¹

5. *Tanafus* dan *ta’awun* atau berkompetisi dan tolong menolong.

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ

إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “.... dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksanya.” (QS. Al-Ma’idah: 2)²²

6. Mencermati nilai waktu

Mencermati nilai waktu yaitu dengan menggunakan waktu sebaik baiknya dalam bekerja.

²¹ Mushaf Khadijah, *Alquran dan Terjemahannya*, . . . hal. 404.

²² *Ibid.*, hal. 106.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (QS. Al-Asr:1-3)²³

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja.²⁴

Menurut Asifudin menjelaskan bahwa dari konsep iman dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan ciri-ciri kerja Islami, yaitu sebagai berikut:²⁵

1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu ciri kerja Islami, karena rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

2. Kerja dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-

²³ *Ibid.*, hal. 601.

²⁴ Mochlasin Sofyan, *Islam dan Etos Kerja*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2010), hal. 44.

²⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, . . . hal. 123.

penemuan menjadikan karyawan bersikap ilmiah, proaktif, berdisiplin tinggi, profesional, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik.

3. Kerja dengan Melandasi Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia, ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka, seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjuk-Nya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepadaNya.

2.1.3. Indikasi-Indikasi Kinerja Karyawan Tinggi

Indikasi-indikasi kinerja karyawan tinggi pada umumnya meliputi sifat-sifat:

- a. Aktif dan suka bekerja keras
- b. Bersemangat dan hemat

- c. Tekun dan profesional
- d. Efisien dan kreatif
- e. Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab
- f. Mandiri
- g. Rasional serta memiliki visi yang jauh ke depan
- h. Percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain
- i. Sederhana, tabah dan ulet
- j. Sehat jasmani dan rohani²⁶

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain yaitu karyawan. Berhubungan dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar karyawannya berprestasi. Prestasi karyawan terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya seperti pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang yang sering disebut motif. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan.²⁷

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang; memberikan motivasi yaitu memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan, apa yang diinginkan agar mereka kerjakan dan apa yang mereka kerjakan tidaklah perlu bersamaan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, . . . hal. 284.

²⁷ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 2008), hal. 104.

organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.²⁸

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.²⁹

Menurut Martoyo motivasi adalah:

Proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi adalah permasalahan yang harus mendapatkan perhatian dan menjadi inti dari kesuksesan, karena motivasi dapat meningkatkan kinerja yang muncul dengan memenuhi (atau melampaui) tujuan-tujuan organisasi.³⁰

Menurut Kartono motif adalah suatu keadaan batiniah yang memberikan energi kepada aktivitas-aktivitas atau menggerakkannya, karena itu menjadi motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada satu tujuan.³¹

Menurut Rivai motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.³²

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan atau proses mempengaruhi karyawan untuk kemudian diarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan perusahaan sehingga baik tujuan karyawan maupun tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

²⁸ Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, . . . hal. 60.

²⁹ *Ibid.*,

³⁰ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal. 102.

³¹ *Ibid.*, hal. 107

³² Rivai, Dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ed.2-10, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 455.

2.2.2. Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara antara lain:

- a. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotifasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin;
- b. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya;
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan;
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin;
- e. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.³³

2.2.3. Teknik Memotivasi Kerja Karyawan

Beberapa teknik memotivasi kerja karyawan, antara lain:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa ama
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri
- f) Teknik komunikatif persuasif³⁴

2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah:

³³ Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, . . . hal. 63.

³⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal, 117.

- a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- b) Tujuan-tujuan (*goals*)
- c) Sikap (*attitudes*)
- d) Kemampuan-kemampuan (*abilities*)³⁵

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi :

- a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co-workers*)
- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Pujian (*praise*)
- f) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)³⁶

Sedangkan menurut Rivai motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a) Pengaruh lingkungan fisik
- b) Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi
- c) Kebutuhan pribadi³⁷

2.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dalam motivasi kerja menggunakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan. Didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

³⁵ *Ibid.*,

³⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal. 106.

³⁷ Rivai, Dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, . . . hal.387.

- 1) Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), dan kebutuhan jasmani.
- 2) Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.³⁸

2.3. Insentif

2.3.1. Pengertian Insentif

Guna lebih mendorong prestasi kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang melakukan sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Insentif dapat diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.³⁹

Di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

³⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal, 120.

³⁹ Rivai, Dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, . . . hal. 389.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.⁴⁰

Panggabean mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan”. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.⁴¹

Handoko mengemukakan bahwa: “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.⁴²

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa “insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai/karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi”.⁴³

Jadi Insentif adalah penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggungjawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁴

⁴⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2001), hal. 117.

⁴¹ Mutiara Sibrana Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 77.

⁴² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, cet. Kedua belas, (Yogyakarta: BPFE, 2007), hal. 176.

⁴³ Anwar Prabu A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 89.

⁴⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal. 107.

Insentif kerja merupakan suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.⁴⁵

Dalam setiap organisasi, khususnya pimpinan harus selalu berusaha untuk dapat memberikan penghasilan bagi pegawai/karyawan dalam bentuk pembayaran balas jasa termasuk di dalamnya pembayaran tambahan berupa pemberian insentif yang diperuntukkan bagi mereka yang telah memberikan prestasi di atas ketentuan (standar).

2.3.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:⁴⁶

1. Bagi perusahaan:
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

⁴⁵ *Ibid.*,

⁴⁶ Anwar Prabu A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, hal. 93.

- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berarti meningkatnya keuntungan perusahaan.

2. Bagi pegawai:

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

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan melakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperolehnya. insentif merupakan alat yang paling kuat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.3.3. Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan ada beberapa indikator insentif antara lain sebagai berikut:⁴⁷

1. Produktivitas

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

⁴⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal. 184.

Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2. Lama Kerja

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

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

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

b. Kelebihan

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

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.

- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

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

b. Kelayakan

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

2.3.4. Insentif dalam Perspektif Islam

Islam selalu menyeru manusia untuk senantiasa bekerja dan berjuang. Islam melarang segala bentuk kemalasan dan pengangguran. Muslim yang aktif bekerja adalah orang terhormat. Seorang Muslim pekerja bahkan diberi kelonggaran tertentu dalam beribadah agar dapat bekerja dengan baik. Misalnya, Al-Quran menghapus kewajiban shalat tahajud. Hal ini memberi kesempatan bagi umat Islam melakukan kegiatan bisnisnya pada siang hari dalam keadaan segar bugar. Lebih lanjut, Al-Quran memberi pedoman: siang hari itu adalah waktu dan sarana untuk bekerja mencari penghidupan.⁴⁸

Oleh karena itu, kerja manusia dapat disebut sebagai sumber nilai yang riil. Jika seseorang tidak bekerja, maka dia tidak akan berguna dan tidak memiliki nilai. Ungkapan ini telah diproklamasikan Islam sejak belasan abad silam. Dalam pandangan Al-Quran, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya.⁴⁹ Sebagai-mana diungkap di dalam QS. Al-An'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رُبُّكَ بَعَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan tiap-tiap orang memperoleh derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”⁵⁰

Atau dalam QS. Al-Ahqaaf (46) ayat 19:⁵¹

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

⁴⁸ Rachmatullah Oky, *Dari Bilik Sebuah Kamar*, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2013), hal. 97.

⁴⁹ *Ibid.*,

⁵⁰ Mushaf Khadijah, *Alquran dan Terjemahannya*, . . . hal. 147.

⁵¹ *Ibid.*, hal. 504.

Artinya : “Dan setiap mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan atas) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tidak dirugikan.”

Demikianlah Al-Quran selalu mendesak manusia untuk bekerja. Al-Quran menawarkan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, bekerja keras, dan berjuang. Insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan, dan petunjuk Allah. Dalam banyak ayat, segala insentif atau penghargaan (reward) itu juga ditujukan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas (hasil) pekerjaannya (produktivitas). Oleh karenanya, Al-Quran juga menyeru agar manusia berupaya memiliki (melatih) kemampuan fisik-nya sebagai salah satu modal dalam bekerja.⁵²

Dalam Islam Allah selalu menyuruh setiap manusia berlaku adil dalam segala hal begitu juga dengan pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.⁵³ Seperti dalam firman Allah menjelaskan tentang berlaku adil yang terdapat QS. An-nahl (16) 90:⁵⁴

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

⁵² *Ibid.*,

⁵³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, . . . hal. 128.

⁵⁴ Mushaf Khadijah, *Alquran dan Terjemahannya*, . . . hal. 277.

Ayat tersebut sangat jelas mengatakan bahwa setiap orang diperintahkan untuk berlaku adil dalam bentuk apapun. Sama halnya dalam pemberian insentif harus diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat bukan karena pendekatan ataupun sistem kekeluargaan.⁵⁵

Bentuk-bentuk insentif adalah sebagai berikut:⁵⁶

1) Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2) Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3) Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program 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. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara

⁵⁵ *Ibid.*,

⁵⁶ Rivai, Dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, . . . hal.387

strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

2.4. Prestasi Kerja

2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).⁵⁷

Menurut Hasibuan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.⁵⁸

Sedangkan menurut Mangkunegara bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁵⁹

Prestasi kerja di sini merupakan hasil kerja yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut.

Prestasi kerja dari para pegawai ini ada yang dapat diukur hasilnya dan adapula yang sukar diukur hasilnya. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja ini

⁵⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, . . . hal. 65.

⁵⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal. 94

⁵⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, . . . hal. 67.

sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakannya.⁶⁰

Ada beberapa faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Faktor-faktor tersebut menurut Nitisemito yaitu :

1. Memperhatikan kebutuhan rohani
2. Harga diri perlu mendapat perhatian
3. Pemberian insentif yang terarah
4. Fasilitas yang menyenangkan
5. Gaji yang cukup⁶¹

Jadi dapat disimpulkan prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.⁶²

2.4.2. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam

Bekerja dengan baik dan bermanfaat bagi manusia yang lain merupakan kewajiban dalam Islam karena pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.⁶³

Seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik dapat dilihat atau diuji berdasarkan pekerjaan yang diembankan padanya. Selaras dengan firman Allah yang terkandung dalam QS. Al-Ankabut (29) ayat 2-3:

⁶⁰ *Ibid.*,

⁶¹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), hal.160.

⁶² *Ibid.*,

⁶³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, hal. 48.

أَحْسَبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ﴿٦٤﴾ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ
 مِنْ قَبْلِهِمْ ۗ فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ﴿٦٥﴾

Artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi? Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.”⁶⁴

Kaitan prestasi kerja dengan ayat diatas sama halnya dengan seorang karyawan yang berprestasi namun tidak diuji. Setiap hasil kerja yang di raih oleh karyawan di ukur dari tugas dan tanggung jawab yang yang dibebankan kepadanya.⁶⁵

Suatu pekerjaan akan terlaksana dengan baik apabila seseorang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaanya. Allah swt melarang seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan asal-asalan tanpa didasari dengan ilmu atau pengetahuan.⁶⁶ Seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Isra (17) 84:⁶⁷

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), setiap orang harus bekerja sesuai dengan pembawaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”.

Berdasarkan ayat tersebut di atas jelas bahwa setiap orang harus bekerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing sehingga dapat

⁶⁴ Mushaf Khadijah, *Alquran dan Terjemahannya*, . . . hal. 396.

⁶⁵ *Ibid.*,

⁶⁶ Kuat Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, hal. 290.

⁶⁷ Mushaf Khadijah, *Alquran dan Terjemahannya*, . . . hal. 290.

menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik. Suatu pekerjaan akan terlaksana dengan baik apabila seseorang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaannya. Allah Swt melarang seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan asal-asalan tanpa didasari dengan ilmu atau pengetahuan.⁶⁸

Berdasarkan ayat tersebut di atas jelas bahwa setiap orang harus bekerja sesuai dengan keahlian dan keterampilan masing-masing sehingga dapat menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik.

Prestasi bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga). Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik.⁶⁹

2.4.3. Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan baru dapat diketahui setelah dilakukan penilaian-penilaian. Prestasi kerja karyawan ini mempunyai arti penting bagi karyawan mendapat perhatian dari atasannya. Disamping akan menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian prestasi ini memungkinkan karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi

⁶⁸ *Ibid.*,

⁶⁹ *Ibid.*,

tersebut. Dan sebaliknya karyawan yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.⁷⁰

Definisi penilaian kerja menurut Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.⁷¹ Sedangkan menurut T. Hani Handoko penilaian kerja adalah “suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kegiatan ini sangat mempengaruhi terhadap keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kerja mereka.⁷²

Terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja seseorang karyawan (unsur-unsur yang dinilai) adalah sebagai berikut:⁷³

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

⁷⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, . . . hal. 287.

⁷¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal, 121.

⁷² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPPE, 2007), hal. 135.

⁷³ *Ibid.*, hal, 122-124.

- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

2.5. Kajian Terdahulu

Berdasarkan studi pustaka atau kajian terdahulu yang dilakukan penulis, penulis menemukan beberapa penelitian yang membahas mengenai prestasi kerja. Penyusun menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik ini. Salah satu skripsi yang ditulis oleh Nathalia Eunike Fengky yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang”. Skripsi tersebut membahas tentang Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Maka faktor yang mempengaruhi SDM tersebut agar memiliki prestasi kerja yang baik perlu diperhatikan, seperti motivasi kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D Kandou Malalayang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.⁷⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel dependen dan objek yang diteliti yang dikaji menurut perspektif Ekonomi Islam.

⁷⁴ Nathalia Eunike Fengky, dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang”, (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi Manado, 2011).

Selain itu skripsi yang ditulis oleh Rahmad Rozi yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo di Kota Pekanbaru” dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karna hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.⁷⁵ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada objek penelitian yang dilakukan dan pada variabel independen yang diteliti yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel insentif sebagai variabel independen yang diteliti sedangkan penelitian saya menggunakan variabel motivasi dan insentif sebagai variabel independen yang diteliti dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitti Nurjannah yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Motivasi Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar” menyatakan bahwa kompetensi dan insentif secara satu per satu dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Motivasi Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Meningkatkan kompetensi karyawannya dengan meminta karyawan yang masih berpendidikan SMA dan D3 untuk melanjutkan ke pendidikan S1 dalam rangka

⁷⁵ Rahmad Rozi, “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau), 2012.

mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.⁷⁶ Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah pada objek yang diteliti dan pada salah satu variabel independen yang digunakan yaitu variabel motivasi yang dikaji dalam perspektif ekonomi Islam.

Afiatun Nadipah melakukan Penelitian tentang “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya”, menyatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, artinya ketika motivasi itu tinggi maka kinerja akan meningkat. Motivasi pada dasarnya bagian dari sikap. Jika aspek perilaku ditekankan pada aspek motivasi, maka akan tercipta kinerja karyawan yang handal. Hasil penelitiannya menunjukkan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa etos kerja Islam, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada objek penelitian yang dilakukan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah sedangkan penelitian saya dilakukan pada Baitul Mal Kota Langsa, dan pada variabel independen yang diteliti yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel

⁷⁶ Sitti Nurjannah, “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Motivasi Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016).

⁷⁷ Afiatun Nadipah, “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga Dan Sekitarnya”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga), 2016.

etos kerja islam dan budaya organisasi sebagai variabel independen yang diteliti sedangkan penelitian saya menggunakan variabel insentif sebagai variabel independen yang diteliti dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berikut penyajian kajian terdahulu dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1.
Kajian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Tujuan Dan Variabel	Metode	Hasil
1.	Nathalia Eunike Fengky, dkk (2011)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayan g.</i>	Bertujuan untuk mengetahui kepuasan merupakan variabel intervening yang ada hubungan antara Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Metode sampling <i>probabilistik</i> . Data diperoleh melalui kuisioner di analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.	Menunjukkan bahwa variabel disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Rahmad Rozi, (2012)	<i>Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif yang diberikan kepada para karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.	Metode <i>proporsional random sampling</i> . Analisa data yang digunakan adalah metode wawancara dan quisioner dengan hasil uji persamaan regresi linier sederhana dengan bantuan Program SPSS.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3.	Sitti Nurjannah	<i>Pengaruh Kompetensi</i>	Penelitian ini bertujuan untuk	Metode <i>sampling</i>	Menunjukkan bahwa variabel

(2013)	<i>dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Motivasi Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.</i>	mengetahui pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	jenuh. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS (<i>Software Package Social Statistic</i>).	Kompetensi dan Insentif secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4. Afiatun Nadipah, (2016).	<i>Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya.</i>	Bertujuan untuk menguji apakah Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Teknik pengambilan sampel dengan metode <i>simple random sampling</i> , Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala <i>Likert</i> di analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan <i>SPSS</i> .	Menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

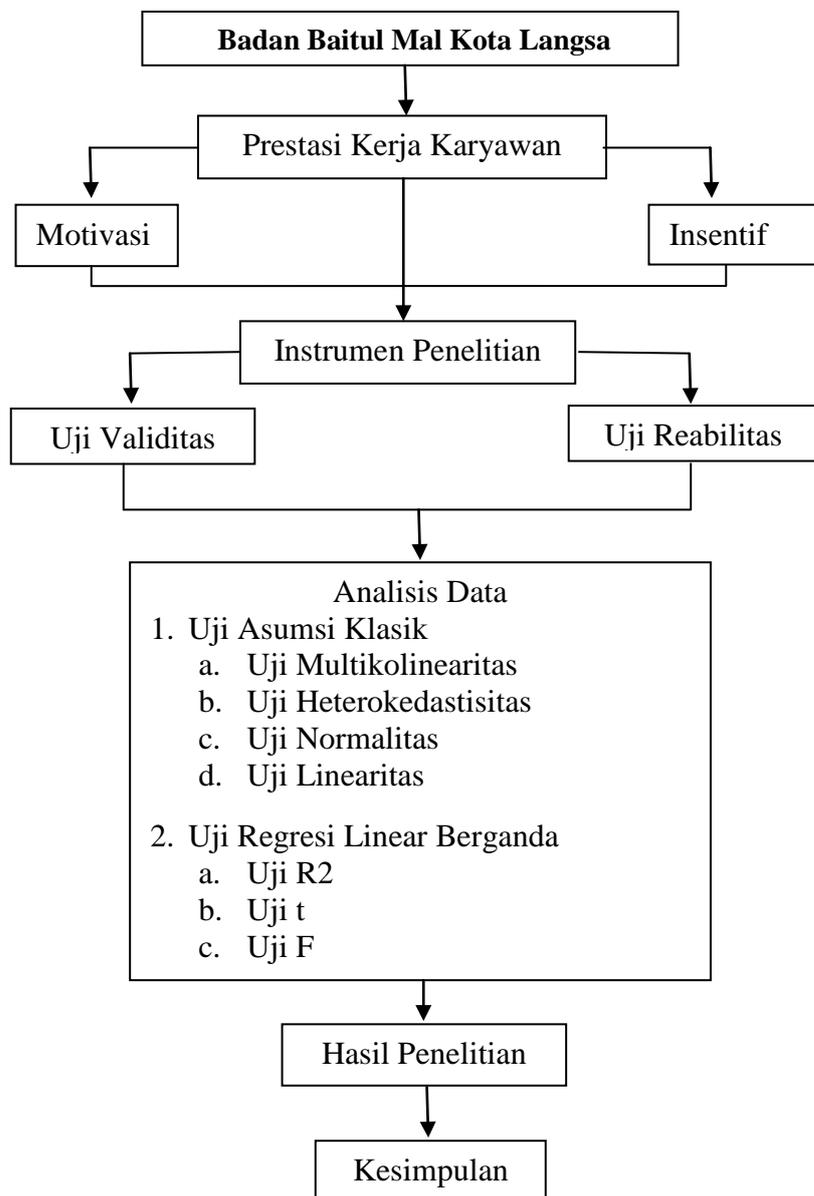
Sumber: diolah Oleh Penulis

2.6. Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka pemikiran juga dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau

pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan insentif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Kerangka yang digunakan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Ilustri Pemikiran Penulis

2.7. Hipotesa

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁷⁸

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

H_{a1} : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

H_{a2} : Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan..

3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a : Motivasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

⁷⁸ Joko Subagto, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 1991), hal. 87.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik⁷⁹. Sifat penelitian ini adalah *eksplanatory*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya.⁸⁰

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun waktu dan tempat penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan bulan Juni 2018 dan tempat penelitian yang diadakan yaitu di Baitul Mal Kota Langsa.

3.3. Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama.⁸¹ Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan Baitul Mal Kota Langsa sebagai responden penelitian.

⁷⁹ A. Gilber Churchill, *Dasar-Dasar Riset Pemasaran Terjemahan*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hal. 109.

⁸⁰ Suhasimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet I, (Jakarta: Rineka cipta, 1993), hal. 48.

⁸¹ Umi Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Agung Media, 2008), hal. 98.

2. Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui media perantara.⁸² Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil dari sejumlah buku yang berkaitan dengan penelitian ini serta, dokumen dan brosur Baitul Kota Langsa.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

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.⁸³ Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh Karyawan Baitul Mal Kota Langsa yang berjumlah 37 karyawan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.⁸⁴

3.4.2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh atau lebih dikenal dengan metode sensus, yaitu teknik sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁸⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian berjumlah 37 orang.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk

⁸² *Ibid.*,

⁸³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta. 2008), hal. 64.

⁸⁴ Jauwahir, *Karyawan Baitul Mal Kota Langsa*, Wawancara dilakukan Pada Tanggal 06 Desember 2017 di Kota Langsa.

⁸⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, . . . hal. 64.

melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional berkaitan dengan penyusunan alat ukur atau skala penelitian.

Tabel 3.1.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi	Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. ⁸⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisiologis • Rasa aman • Kepemilikan sosial • Penghargaan diri • Aktualisasi diri 	Skala Likert
Insentif	Insentif adalah penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggungjawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. ⁸⁷	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas • Lama Kerja • Senioritas • Kebutuhan • Keadilan dan Kelayakan 	Skala Likert
Prestasi kerja	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁸⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Kerja • Pengetahuan Pekerjaan • Inisiatif • Kecekatan Mental • Sikap • Disiplin Waktu dan Absensi 	Skala Likert

Sumber: diolah Dari Berbagai Sumber

⁸⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hal, 120.

⁸⁷ *Ibid.*,

⁸⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, . . . hal, 122.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah *field research* atau penelitian lapangan, yaitu metode pengumpulan data yang langsung ke objek yang di teliti, melalui:

- a) Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek penelitian. Objek dalam observasi ini adalah karyawan Baitul Mal Kota Langsa.
- b) Wawancara yaitu teknik yang di lakukan dengan mewawancara langsung karyawan atau subjek yang akan diteliti. Dalam wawancara peneliti menanyakan pertanyaan berstruktur, kemudian satu persatu di perdalam untuk mengambil keterangan lebih lanjut. Wawancara dilakukan dengan Karyawan Baitul Mal Kota Langsa.
- c) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.⁸⁹ Daftar pertanyaan tersebut diarahkan kepada karyawan Baitul Mal Kota Langsa, oleh karena data yang diperoleh masih berupa pertanyaan dalam bentuk kuesioner, maka untuk mengolah data tersebut melalui perhitungan statistik harus dilakukan pentranformasian dalam bentuk data dengan menggunakan bantuan SPSS (*Stastical Package For Social Science*) 20.0.

⁸⁹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 135.

Maka dari itu teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1), Tidak Setuju (TS dengan skor 2), Kurang Setuju (KS dengan skor 3), Setuju (S dengan skor 4), Sangat Setuju (SS dengan skor 5).⁹⁰

3.7. Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Uji ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Setelah uji instrumen kemudian baru dilakukan teknik analisis data.

3.7.1. Uji Validitas

“Uji validitas adalah kebenaran instrumen penelitian yang digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut benar atau tidak”. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan tidak valid, dikonsultasikan dengan tabel *product moment*. Kriteria dari tabel *produk moment* apabila:⁹¹

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka variabel valid.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

⁹⁰ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), hal. 41.

⁹¹ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: PT.Elex Media Computindo, 2000), hal. 277.

atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.⁹²

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *alpha* (α) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai *alpha* (α) lebih besar dari r_{tabel} , maka hasilnya adalah reliabel.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari multikolinearitas. “Ada tidaknya multikolinearitas jika nilai *tolerance* < 0.1 atau sama dengan VIF > 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.”⁹³

2. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.” Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika titik-titik data pada grafik

⁹²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), hal. 48.

⁹³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, . . . hal. 95.

scatterplot menyebar atau tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas, begitupun sebaliknya.⁹⁴

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilihat menggunakan analisis grafik histogram dengan menggambarkan variabel sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai rasidual terstandarisasi digambarkan maka nilai rasidual tersebut dinyatakan normal jika data menyebar dan mengikuti garis grafik histogramnya. Cara lain untuk menguji normalitas dapat dilihat dengan uji normal probability plot digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Jika data normal maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.⁹⁵

4. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang digunakan dalam suatu penelitian sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel Anova. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan linearitas garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.⁹⁶

⁹⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, . . . hal. 209.

⁹⁵ *Ibid.*,

⁹⁶ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, . . . hal. 179.

3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat.” Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan. Adapun rumusnya adalah:⁹⁷

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Y : Prestasi Kerja
- 2) α : Konstanta
- 3) b_1b_2 : Koefisien korelasi ganda
- 4) x_1 : Motivasi
- 5) x_2 : Insentif
- 6) e : *Error term*

1. Koefisien Determinasi

“Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.”⁹⁸ Setiap tambahan satu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut

⁹⁷Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, . . . hal. 81-110.

⁹⁸*Ibid.*, h. 87.

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R*².

2. Uji t (Uji Parsial)

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.”⁹⁹

Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut:¹⁰⁰

- a) Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji F (Uji Simultan)

“Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.” Pengambilan kesimpulan dalam pengujian ini dengan membandingkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.¹⁰¹

⁹⁹ *Ibid.*, h. 89.

¹⁰⁰ *Ibid.*,

¹⁰¹ *Ibid.*, h. 88.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

4.1. Deskripsi Baitul Mal Kota Langsa

Penerapan Syariat Islam secara kaffah yang dilakukan secara bertahap sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh yang memperkuat Undang-Undang No. 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Propinsi Daerah Istimewa Aceh. Pengelolaan zakat, infaq, shadaqah dan waqaf yang menjadi tanggung jawab Pemerintah merupakan sebuah keniscayaan dalam sebuah wilayah yang menerapkan Syariat Islam. Maka lahirlah Qanun Aceh No. 10 Tahun 2007 tentang Baitul Mal yang memberikan kewenangan kepada Baitul Mal yang berada dalam wilayah Provinsi Aceh untuk mengelola zakat, infaq, shadaqah, waqaf dan harta agama lainnya dalam rangka menyejahterakan umat. Pada tanggal 17 Rabiul Awal 1427 H bertepatan dengan 6 april 2006 M Baitul Mal Kota Langsa didirikan. Walaupun mendapat dukungan pemerintah tapi para amil Baitul Mal melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan prinsip profesionalisme dan independensi.¹⁰²

Baitul Mal Kota Langsa hadir memberikan jawaban dan kontribusi kepada umat yang berada dalam wilayah Kota Langsa untuk bangkit dari keterpurukan konflik yang bertahun-tahun lamanya.¹⁰³

¹⁰² Retno Wulandari, *Operator Bagian Umum Baitul Mal Kota Langsa*, Wawancara dilakukan Pada Tanggal 06 Desember 2017 di Kota Langsa.

¹⁰³ *Ibid.*,

4.2. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden yang diamati, dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, Usia, Pendidikan, Lama Bekerja, dan Penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Keragaman karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1. berikut ini:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki-laki	28	76%
Perempuan	9	24%
Total	37	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (76%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (24%). Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 76%. Hal tersebut dikarenakan kinerja laki-laki lebih berpengaruh terhadap Baitul Mal Kota Langsa dari pada dari pada perempuan.

2. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel

4.2. berikut ini:

Tabel 4.2.
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
<20	-	-
20-30	8	22
31-40	16	43
>40	13	35
Total	37	100

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia >20 sebanyak 0 orang (0%), responden dengan usia 20 - 30 sebanyak 8 orang (22%), responden dengan usia 31 - 40 sebanyak 16 orang (43%), dan responden dengan usia >40 sebanyak 13 orang (35%). Karyawan dengan usia 30 - 40 lebih dominan yaitu sebesar 43%, ini menunjukkan bahwa rentang usia tersebut banyak memberikan kontribusi terhadap Baitul Mal Kota Langsa dikarenakan usia tersebut adalah usia yang produktif dan telah memiliki banyak pengalaman.

3. Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3.
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase%
SLTA	14	37
D3	1	3
Sarjana S1	20	54
Sarjana S2	1	3
Sarjana S3	1	3
Total	37	100

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 14 orang (37%), responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang (3%), responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang (54%), responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (3%), dan responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 orang (3%). Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan S1 lebih dominan dengan persentase 54%, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga Baitul Mal Kota Langsa lebih banyak mempekerjakan karyawan dengan pendidikan S1.

4. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4.
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase%
< 5	6	16
5 – 10	15	41
> 10	16	43
Total	37	100

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat lama bekerja <5 sebanyak 6 orang (16%), responden dengan tingkat bekerja selama 5 – 10 sebanyak 15 orang (41%), dan responden dengan tingkat bekerja selama >10 sebanyak 16 orang (43%). Dari tabel diatas menunjukkan bahwa senioritas karyawan yang telah lebih dari 10 tahun bekerja dengan persentase 43% memiliki produktivitas yang tinggi terhadap Baitul Mal Kota Langsa.

5. Berdasarkan Penghasilan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan penghasilan disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per-Bulan

Penghasilan Per Bulan (Rp)	Juml. Resp. (Orang)	Persentase%
Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000	7	19
Rp. 1.001.000 – Rp. 2.000.000	15	40
Rp. 2.001.000 – Rp. 3.000.000	7	19
Rp. > 3.000.000	8	22
Total	37	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden berpenghasilan Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 sebanyak 7 orang (19%), responden berpenghasilan Rp. 1.001.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 15 orang (40%), responden dengan

penghasilan Rp. 2.001.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 7 orang (19%) dan responden dengan penghasilan Rp. > 3.000.000 sebanyak 8 orang (22%). Sebagian besar responden yang ada adalah berpenghasilan yaitu Rp. 1.001.000 – Rp. 2.000.000 sebesar 40%.

4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan sebelum melakukan analisis data. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah suatu kuesioner layak untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Hasil pengujian instrumen penelitian disajikan berikut ini.

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Nilai r tabel dapat dicari dengan menggunakan $N-2$ ($37 - 2 = 35$) didapatkan $r_{tabel} = 0,2746$ (lihat lampiran). Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X₁)			
Butir 1	0,343	0,2746	Valid
Butir 2	0,550	0,2746	Valid
Butir 3	0,496	0,2746	Valid
Butir 4	0,530	0,2746	Valid
Butir 5	0,463	0,2746	Valid
Butir 6	0,383	0,2746	Valid
Insentif (X₂)			
Butir 1	0,455	0,2746	Valid
Butir 2	0,487	0,2746	Valid
Butir 3	0,550	0,2746	Valid
Butir 4	0,474	0,2746	Valid
Butir 5	0,460	0,2746	
Prestasi Kerja (Y)			
Butir 1	0,283	0,2746	Valid
Butir 2	0,404	0,2746	Valid
Butir 3	0,483	0,2746	Valid
Butir 4	0,466	0,2746	Valid
Butir 5	0,384	0,2746	Valid
Butir 6	0,600	0,2746	Valid
Butir 7	0,404	0,2746	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,1966$). Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa butir pertanyaan dan pernyataan variabel motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur penelitian. Artinya semua pertanyaan dan pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan variabel motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya digunakan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dan pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,647	0,2746	Reliabel
Insentif (X_2)	0,643	0,2746	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,623	0,2746	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari hasil uji reliabilitas diketahui seluruh koefisien *alpha* lebih besar dari nilai kritisnya yaitu 0,2746, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja merupakan jawaban pertanyaan dan pernyataan yang reliabel atau handal. Artinya jawaban pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja konsisten dan stabil.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang diperoleh dalam penelitian. Supaya data penelitian tidak bias dan mampu menjadi sebagai alat prediksi yang baik maka data harus lolos uji asumsi klasik sebagai berikut:

4.4.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi (hubungan) antar variabel bebas dalam penelitian ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel independen	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X_1)	0,935	1,070
Insentif (X_2)	0,935	1,070

Sumber: Data Primer diolah, 2018

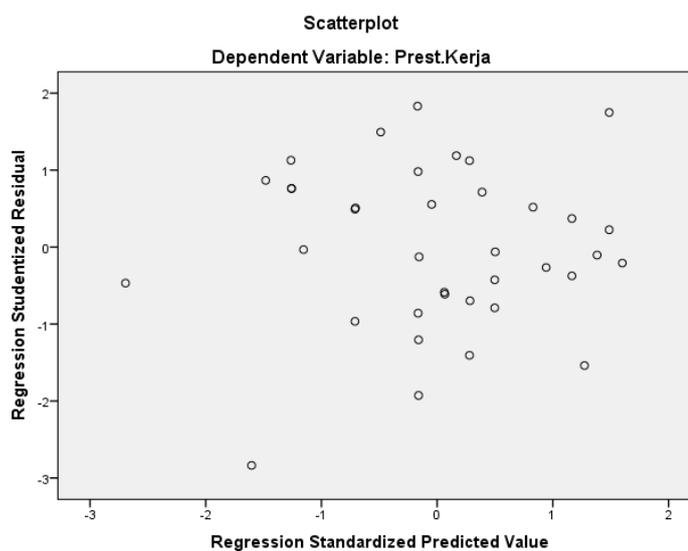
Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *scatterplot*. Jika terlihat titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Gambar 4.1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak di pakai untuk menganalisis pengaruh motivasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4.3. Uji Normalitas

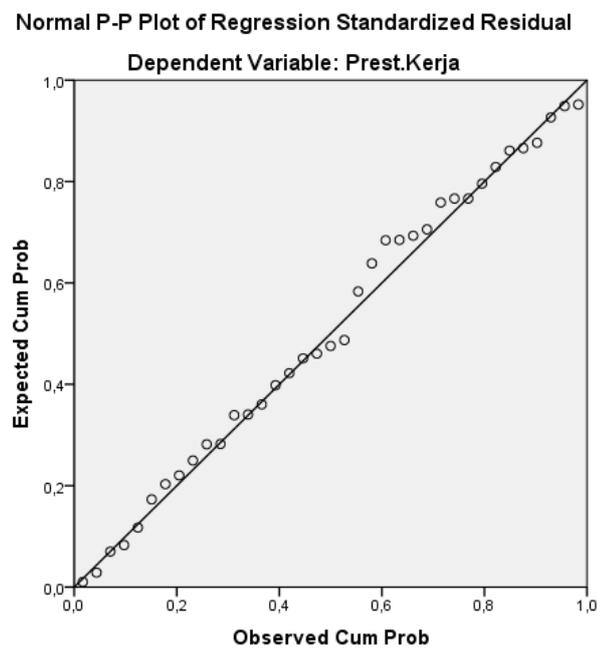
Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan dua cara sebagai berikut:

1. Metode *Normal Probability Plots*

Uji Normalitas data dengan Normal P-Plot, suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis

diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Pada Kurva Normal P-Plot:

Gambar 4.2.
Uji Normal P-Plot



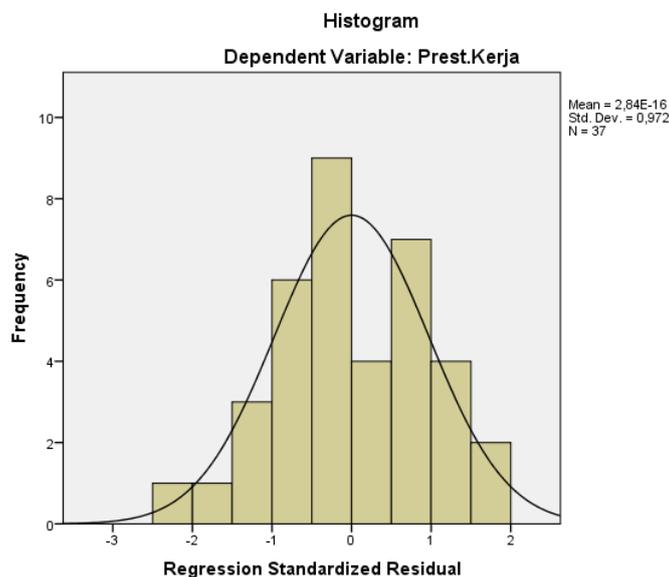
Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dengan melihat gambar Normal P-Plot dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Metode Histogram

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.3.
Histogram



Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola yang seimbang atau pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya berdistribusi normal. grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

4.4.4. Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Hubungan yang linear artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan pada variabel

lainnya. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pert.Kerja * Motivasi		(Combined)	169,439	11	15,404	2,472	,030
	Between Groups	Linearity	17,854	1	17,854	2,866	,103
		Deviation from Linearity	151,585	10	15,158	2,433	,135
		Within Groups	155,750	25	6,230		
		Total	325,189	36			

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Hasil Uji Linearitas menunjukkan nilai koefisien signifikansi dari variabel motivasi (X_1) sebesar 0,135 artinya lebih besar dari alpa yang ditentukan, yaitu 0,05 ($0,135 > 0,05$). Ini berarti bahwa garis regresi berbentuk linear.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pert.Kerja * Insentif		(Combined)	129,839	8	16,230	2,326	,047
	Between Groups	Linearity	50,665	1	50,665	7,262	,012
		Deviation from Linearity	79,174	7	11,311	1,621	,171
		Within Groups	195,350	28	6,977		
		Total	325,189	36			

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Hasil Uji Linearitas menunjukkan nilai koefisien signifikansi dari variabel insentif (X_2) adalah 0,171 artinya lebih besar dari alpa yang ditentukan, yaitu 0,05 ($0,171 > 0,05$). Ini berarti bahwa garis regresi berbentuk linear.

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Tabel hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,577	5,667		3,454	,001
	Motivasi	,137	,154	,143	,887	,381
	Insentif	,416	,187	,358	2,224	,033

a. Dependent Variable: Prest.Kerja\

Sumber: Data Primer diolah, 2018

$$Y' = 19,577 \text{ constant} + 0,137 (X_1) + 0,416 (X_2)$$

Keterangan:

Y' = Prestasi Kerja Karyawan

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Insentif

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,577, artinya jika variabel parameter motivasi dan variabel parameter insentif nilainya adalah konstan (tetap), maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan berada pada angka 19,577 satuan.
2. Koefisien regresi motivasi (X_1) adalah 0,137, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan

sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,137 satuan.

3. Koefisien insentif (X_2) adalah 0,416 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan insentif mengalami kenaikan sebesar 1% maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,416 satuan.

4.6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel motivasi dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan. maka Semakin koefisien determinasi maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,617	,612	2,809

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Prest.Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Hasil *Adjusted* uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dan insentif sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 61,2% = 38,8%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji dan memutuskan apakah dugaan sementara yang telah disimpulkan diterima atau ditolak.

4.7.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji dan melihat pengaruh secara motivasi dan *insentif* secara parsial (individu) terhadap prestasi kerja karyawan. Kriteria pengujiannya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan atau jika ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.12.
Hasil Uji t

Variabel	Prediksi	Hasil			
		t_{hitung}	Sig.	H_0	H_a
Konstanta		3.454	0,001		
Motivasi	+	887	0,381	Diterima	Ditolak
Insentif	+	2.224	0,033	Ditolak	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2018

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai sig 0,381. Berdasarkan ketentuannya jika $\text{sig} > 0,05$ ($0,381 > 0,05$), ini berarti variabel independen motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan pada Baitul Mal Kota Langsa. Artinya hipotesis H_{a1} ditolak.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai sig sebesar 0,03. Berdasarkan ketentuannya jika nilai $sig < 0,05$ ($0,03 < 0,05$) maka terdapat kontribusi yang signifikan insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesis H_{a2} diterima.

4.7.2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi dan insentif secara simultan (bersama-sama) terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Tabel 4.13.
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	3,604	,038 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Prest.Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,03. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,03 < 0,05$), maka hipotesis H_0 ditolak. Oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa

motivasi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

4.8. Interpretasi Hasil Penelitian

1) Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan program SPSS diperoleh nilai sig sebesar 0,381. Berdasarkan ketentuannya jika nilai $\text{sig} > 0,05$ ($0,381 > 0,05$) maka tidak terdapat kontribusi yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya motivasi memerlukan perhatian dari pimpinan Baitul Mal Kota Langsa, ia harus mengetahui kebutuhan fisiologis karyawan, memberikan rasa aman, keadilan dalam bekerja, memberikan reward atas pencapaian kerja, dan memberikan kesempatan aktualisasi diri terhadap setiap karyawan.

Pada dasarnya karyawan mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkannya itu terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dan puas dan sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak akan diwujudkan akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya sendiri maupun pada Baitul Mal Kota Langsa maka hal tersebut dapat menurunkan prestasi kerja.

Untuk itu agar motivasi kerja karyawan meningkat Baitul Mal Kota Langsa dapat melakukan berbagai upaya seperti memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, menciptakan rasa aman dalam bekerja maupun pada saat setelah pensiun, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, menjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan antar sesama karyawan serta atasan tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Islam sendiri menganjurkan pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya. Karena motivasi pada dasarnya mengandung semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya memperbaiki kualitas kerja sesuai tujuan Baitul Mal Kota Langsa. Karena motivasi akan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada Baitul Mal yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan.

Baitul Mal Kota Langsa harus memberikan motivasi secara *continue* sehingga mampu menciptakan karyawan yang senantiasa memiliki prestasi kerja dan mampu membawa Baitul Mal kearah yang lebih baik dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Karena semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan Baitul Mal Kota Langsa maka semakin tinggi pula komitmen yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja karyawan.

2) Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *insentif* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan program SPSS diperoleh nilai signifikansi 0,03. Berdasarkan ketentuannya jika $\text{sig} < 0,05$ ($0,03 < 0,05$) maka variabel *insentif* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Baitul Mal Kota Langsa.

Hal ini karena pemberian insentif dianggap sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggungjawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan Baitul Mal. Insentif yang diberikan oleh pimpinan Baitul Mal Kota Langsa merupakan suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang kepada karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan baitul mal atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan secara adil dan kompetitif, diberikan sesuai dengan pencapaian kerja masing-masing karyawan sesuai tingkat jabatannya, serta masa kerja masing-masing karyawan yang dilakukan oleh pihak pimpinan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada Baitul Mal Kota Langsa.

Dengan pemberian insentif maka karyawan akan semakin termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta dengan demikian dapat meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat.

Karena bekerja dalam Islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu bentuk manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Segala insentif yang diberikan itu juga ditujukan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya lebih produktif lagi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Faktor motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan program SPSS diperoleh nilai signifikansi 0,381 lebih besar dari 0,05.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *insentif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $\text{sig} < 0,05$ ($0,03 < 0,05$).
3. Motivasi dan *insentif* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,03 > 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah yang lebih banyak. Penggunaan data yang lebih akurat memungkinkan hasil yang lebih baik.

- b. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan metode dan alat uji yang lebih lengkap dan akurat sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih valid.
 - c. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel independen yang disinyalir dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Baitul Mal Kota Langsa. Sehingga hasil yang didapat akan memperkuat penelitian yang ada.
 - d. Penelitian selanjutnya sebaiknya dirancang lebih mendalam lagi, khususnya mengenai analisis deskripsi karakteristik responden.
2. Kepada Baitul Mal Kota Langsa
- a. Faktor insentif merupakan faktor dominan yang dipilih karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan dengan seksama oleh pihak Baitul Mal Kota Langsa untuk memberikan insentif secara adil dan kompetitif.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, Baitul Mal Kota Langsa diharapkan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya secara *continue*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Cet I.* Jakarta: Rineka cipta. 1993.
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami.* Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004.
- Bawono, Anton. *Multivariate Analysis dengan SPSS.* Salatiga: STAIN Salatiga Press. 2006.
- Churchill, A. Gilber. *Dasar-Dasar Riset Pemasaran Terjemahan.* Jakarta: Erlangga. 2002.
- Fengky, Nathalia Eunike. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang”. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi Manado.* 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang, Badan Penerbit UNDIP. 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. . *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta PT. Bumi Aksara. 2001.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2002.
- Hafidhuddin, Didin & Tanjung, Hendri. *Manajemen Syariah dalam praktik.* Jakarta: Gema Insani Press. 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPPE. 2007.
- Ismanto, Kuart. *Manajemen Syari’ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari’ah.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Jauwahir. *Karyawan Baitul Mal Kota Langsa.* Wawancara dilakukan Pada Tanggal 06 Desember 2017.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada. 2008.
- Mushaf Khadijah. *Alquran dan Terjemahannya.* Surabaya: CV. Alfatih Berkah Cipta. 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2002.

- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE. 2000.
- Narimawati, Umi. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Agung Media. 2008.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001.
- Nurjannah, Sitti. “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Motivasi Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2016.
- Nadipah, Afiatun. “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan Sekitarnya”. (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga. 2016.
- Okny, Rachmatullah. *Dari Bilik Sebuah Kamar*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo. 2013.
- Panggabean, Mutiara Sibrana. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004.
- Rivai. Dkk. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed. 2-10. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Rozi, Rahmad. “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru”. (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau). 2012.
- Sofyan, Mochlasin. *Islam dan Etos Kerja*. Salatiga: STAIN Salatiga Press. 2010.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta. 2008.
- _____. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2000.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press. 2002.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2010.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014.

Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta. 1990.

Wulandari, Retno. *Operator Bagian Umum Baitul Mal Kota Langsa*. Wawancara dilakukan Pada Tanggal 06 Desember 2017 di Kota Langsa.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Nama | : Sri Diana Wahyuni |
| 2. Nim | : 4012014147 |
| 3. Tempat & Tgl Lahir | : Gelampang Wih Tenang, 31 Mei 1996 |
| 4. Anak ke | : Pertama dari 5 bersaudara |
| 5. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 6. Agama | : Islam |
| 7. Pekerjaan | : Mahasiswa |
| 8. Orang tua | |
| Ayah | : Syaiful Bahri |
| Ibu | : Asmani |
| 9. Alamat Asal | : Desa Gelampang Wih Tenang Uken,
Kec. Permata, Kab. Bener Meriah. |
| 10. No. Hp | : 0853 4789 1838 |
| 11. Email | : sridianawahyuni17@gmail.com |

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|--------|-----------------------------|
| 1. SD | : MIN Bener Kelipah |
| 2. SMP | : MTsN Janarata Pondok Baru |
| 3. SMA | : SMA Terpadu Ruhul Islam |

Langsa, 10 Juli 2018

Sri Diana Wahyuni