



**PENGARUH PEMBERIAN INTENSIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH
MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh

SYARIPAH HASIBUAN

NIM. 10 220 0036

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2014



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH
MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

SYARIPAH HASIBUAN

NIM. 10 220 0036



Pembimbing I

Ahmatnizar, M.Ag.
NIP. 19680202 200003 1 005

Pembimbing II

Rukiah, SE., M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2014

Hal. : Skripsi

a.n. SYARIPAH HASIBUAN

Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 02 Juni 2014

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-

Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikumWr.Wb.

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Syaripah Hasibuan** yang berjudul: "**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN**", kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam program studi Perbankan Syariah pada IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu dalam waktu yang tidak lama kami harapkan ananda tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang *munaqasyah*.

Demikian kami sampaikan kepada Bapak atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Ahmatnizar, M.Ag.
NIP. 19680202 200003 1 005

PEMBIMBING II



Rukiah, SE., M.Si.
NIP. 19760324 200604 2 002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYARIPAH HASIBUAN
NIM : 10 220 0036
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/PS-1
Judul skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 02 Juni 2014
Saya yang menyatakan,



SYARIPAH HASIBUAN
NIM. 10 220 0036

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : SYARIPAH HASIBUAN
NIM : 10 220 0036
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SYARIAH MANDIRI CABANG
PADANGSIDIMPUAN.**

Ketua



Darwis Harahap, S. HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris



Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Anggota



Darwis Harahap, S. HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001



Mudzakkir Khotib Siregar, M.Ag
NIP. 19721121 199903 1 002



Rukiah, SE, M.Si
NIP. 19760324 200604 2 112

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah :

Di : Padangsidimpuan
Tanggal/ Pukul : 10 Juni 2014/09.00 s.d 12.00 Wib
Hasil/ Nilai : 80 (A)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,74
Predikat : CUM LAUDE



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JL. H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634)22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos22733

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH
MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN.**

**NAMA : SYARIPAH HASIBUAN
NIM : 10 220 2230**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 20 Juni 2014



Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Oleh:

Nama : SYARIPAH HASIBUAN

NIM : 10 220 0036

Judul : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN

Dunia perbankan saat ini semakin maju, terbukti dengan berdirinya berbagai jenis Bank, baik itu konvensional maupun perbankan syariah. Dalam melangsungkan operasionalnya setiap Bank harus mempunyai sumber daya manusia yang handal di bidangnya, namun meski demikian pihak Bank juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam memberikan tambahan gaji diluar dari gaji pokok, berupa insentif. Sehingga dengan adanya pemberian insentif kinerja karyawan semakin meningkat dari biasanya.

Salah satu Bank yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya yaitu pt. bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin mengetahui Seberapa besarkah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. dan Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuandengan menggunakan quisioner (angket), untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja yaitu dengan menggunakan beberapa uji statistic dengan menggunakan SPSS versi 17.00.

Berdasarkan dari pengolahan data diperoleh adalah: Dimana R square (R^2) 0,189 berarti 18,9 %, artinya pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 18,9 % dengan taraf kepercayaan 95%, sedangkan 81,1% merupakan variabel lain.

Dimana t-hitung lebih dari t-tabel yaitu $2,551 > 0,361$ dengan taraf signifikan 5%, dengan hasil signifikan yaitu 0,16 , sehingga dapat dilihat terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan. Dalam hal ini berarti Hipotesis diterima.

Kata kunci: Pemberian *Insentif*, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada Penulis untuk melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam bertangkaikan salam kepada Rasulullah SAW beserta sahabat-sahabatnya.

Skripsi yang berjudul: ***“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANGSIDIMPUAN”*** ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dan melengkapi tugas-tugas untuk menyelesaikan kuliah di Jurusan Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Dalam penulisan skripsi ini banyak hambatan yang dihadapi Penulis yang diakibatkan karena keterbatasan ilmu pengetahuan Penulis. Namun berkat bimbingan dan arahan pembimbing akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini Penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan.

4. Bapak Ahmatnizar, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Rukiah, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis selama dalam perkuliahan.
6. Bapak kepala cabang PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan beserta karyawannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Spesial kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta atas do'a dan motivasi tanpa henti semua demi kesuksesan penulis.
8. Kepada semua keluarga yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Sahabat, teman-teman serta rekan-rekan mahasiswa yang turut memberi dorongan dan saran kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Padangsidimpuan, 02 Juni 2014
Penulis


SYARIPAH HASIBUAN
NIM. 10220 0036

DAFTAR ISI

Halaman	
Lembar Pengesahan.....	i
Surat Pernyataan Pembimbing	ii
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Berita Acara Ujian Munaqasyah	iv
Lembar Pengesahaan Dekan IAIN Padangsidempuan	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Defenisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Pustaka	12
1. Insentif	12
2. Kinerja Karyawan.....	21
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Berpikir	35
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Jenis Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Instrumen Pengumpulan Data	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN	45
A. Temuan Penelitian	45
B. Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Kinerja berdasarkan sifat Rasul31
Tabel 4.1	Hasil dari operasional Bank Syariah secara keseluruhan dari dana pihak ketiga (DPK)47
Tabel 4.2	Gambaran peningkatan Bank Syariah Mandiri secara keseluruhan48
Tabel 4.3	Hasil analisis regresi linear sederhana53
Tabel 4.4	Hasil koefisien regresi sederhana (uji t)54
Tabel 4.5	Hasil pengolahan regresi sederhana statistik deskriptif56
Table 4.6	Hasil dari pengolahan data regresi sederhana (r^2).....57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perbankan syariah merupakan salah satu lembaga keuangan yang berkembang dan peduli dengan karyawannya, dimana perkembangan perbankan syariah di Indonesia didasari atas terjadinya krisis moneter.

Krisis yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 merupakan hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh

kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha, dan bank-bank konvensional juga terkena imbas dari krisis ekonomi. Sejak itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep untuk menyelamatkan perekonomian di Indonesia dari krisis yang berkepanjangan.¹ Dari sekian banyak Bank yang ada di Indonesia, hanya ada satu bank yang dapat bertahan yaitu Bank Muamalat Indonesia yang merupakan satu-satunya lembaga keuangan Bank yang memakai sistem syariah, berdasarkan itulah pemerintah mengambil keputusan untuk mengembangkan perekonomian Islam serta dunia perbankan yang memakai sistem syariah untuk kemajuan perekonomian di Indonesia.

Sebagai tindak lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah pemerintah mengeluarkan UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*Dual Banking System*).² Setelah beberapa kali mengadakan pertemuan untuk mengambil sebuah keputusan tentang perbankan syariah ditetapkanlah sebuah keputusan yaitu tepat pada tanggal 25 Oktober 1999 melalui surat keputusan deputi gubernur senior Bank Indonesia NO.1/1/KEP.DGS/1999, PT. Bank Syariah Mandiri diresmikan dan berkembang sampai sekarang dan mempunyai banyak cabang diseluruh provinsi yang ada salah satu diantaranya yaitu PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

Bank Syariah Mandiri merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sebagaimana kita ketahui agar operasional sebuah perusahaan

¹ .Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), Cet. Ke-1, hal. 26.

² Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012), Cet. ke-3, hal.66.

dapat berjalan sesuai dengan harapan yaitu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, karena berkembangnya sebuah organisasi harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada, agar lebih efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

Perusahaan harus mempunyai strategi didalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi. Pemberian insentif merupakan adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada para karyawan. Sehingga dapat bekerja dengan optimal dan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Motivasi yang ada didalam diri karyawan pasti akan berbeda ketika bergabung dalam sebuah organisasi, hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing.³

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini juga dipengaruhi oleh penerapan sistem timbal balik yang diterima karyawan dan motivasi karyawan ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan memberikan insentif bagi karyawannya yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan

³ Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2008), hal.59.

target yg ditetapkan. Insentif yang diberikan dalam berbagai bentuk, seperti material insentif, non material insentif dan sosial insentif. Bank syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan memberikan insentif kepada para karyawannya dalam bentuk uang dan hadiah, tergantung dari prestasi yang dapat dicapai oleh karyawannya. Pada dasarnya pemberian insentif itu bertujuan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini terbukti jika dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam penghimpunan dana dan pembiayaan dari tahun 2010, 2011 dan 2012 yang semakin meningkat, pada tahun 2010 dana pihak ketiga (DPK) secara keseluruhan senilai RP 29,00 Triliun meningkat menjadi RP 42,62 Triliun atau 46,97% peningkatan itu sebesar RP13,62 Triliun, pada tahun 2012 meningkat menjadi RP 47,41 Triliun atau 53,23% peningkatan itu sebesar RP 4,97 Triliun. Begitu juga pada pembiayaan pada tahun 2010 pembiayaan secara keseluruhan RP 23,97 Triliun meningkat menjadi RP 36,73 Triliun peningkatan itu sebesar RP 12,76 Triliun, kemudian meningkat pada tahun 2012 menjadi RP 44,75 Triliun meningkat sebesar RP 8,03 Triliun dari tahun 2011. Semua prestasi itu didapatkan karena kinerja karyawan yang semakin hari semakin meningkat.⁴ Namun meski penerapan insentif sudah ada, masih ada karyawan yang tidak terangsang dengan adanya sistem tersebut, padahal jika semua karyawan mempunyai jalan pemikiran yang sama tidak menutup kemungkinan bahwa pencapaian target untuk penghimpunan dana ataupun penyaluran dana akan lebih meningkat lagi.

⁴Anrep-BSM-2012-Manajemen-Final-Versi-Indonesia, diunggah: Kamis, 27/02/2014, 14.34 Wib.

Namun kondisi sebaliknya, apabila insentif yang diberikan kurang layak dengan beban kerja yang diterima karyawan, tidak menutup kemungkinan turunnya semangat karyawan dalam bekerja, maka dari itu seorang manajer perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan segala sesuatu yang telah dijanjikan bagi karyawannya, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Karena terpenuhinya kepuasan kerja dapat mendorong para karyawan untuk tetap bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka pada perusahaan. Hal ini berkaitan dengan prinsip manajemen yaitu: *The right man on the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay*⁵ (penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat, dan memperoleh imbalan yang tepat pula).

Menurut Undang-undang Laboratorium Pusat Data Hukum Fakultas UJY yaitu Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan, Pemberian hak karyawan berupa gaji, upah atau insentif tertuang pada UU RI NO. 13 tahun 2013 tentang tenaga kerja pada BAB X, pasal 88 ayat 1 yaitu : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan adanya pandangan di atas maka keberpihakan pemerintah terhadap sistem perbankan syariah dengan dikeluarkannya UU. No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan diharapkan lebih mampu meningkatkan SDI (Sumber Daya Insani) terhadap kinerja karyawan bank di seluruh Indonesia.

⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 155.

Menurut Malayu Hasibuan insentif adalah “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.⁶

Sebagaimana Allah menciptakan manusia dengan berbagai bentuk, begitu juga dalam hal pemberian rezeki. Diantara mereka terdapat perbedaan-perbedaan kemampuan dan potensi yang menyebabkan perbedaan penghasilan. Misalnya, penghasilan seorang pedagang dengan penghasilan seorang TNI tentulah berbeda. Oleh sebab itu, Islam memberikan imbalan pekerja dalam tingkatan yang berbeda.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Huud ayat 15, yaitu:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: “Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.”⁷

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan**”.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, (Jakarta:Bumi Aksara, 2007), hal. 118.

⁷ Abdul Rahman b. Smith. *Al-qur'an dan Terjemahannya (revisi terbaru)*. (Semarang: CV. Asy Syifa', 1999), hal.325.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seperti apakah pemberian insentif di Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah pemberian insentif itu berpengaruh bagi kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan?
3. Berapa besarkah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan?
4. Bagaimana hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan?
5. Apakah ada pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan?

C. Batasan Masalah

Sebenarnya ada beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian ini, seperti yang tercantum dalam identifikasi masalah, namun karena keterbatasan waktu dan juga keterbatasan ekonomi maka peneliti membatasi masalah pada seberapa besarkah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini seberapa besarkah pengaruh

pemberian insentif bagi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan?

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan batasan penelitian dalam memudahkan pemberian penafsiran mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka diperlukan penjabaran definisi operasional variabel, yakni sebagai berikut:

a. Variabel Independent (X) : insentif

Insentif karyawan merupakan suatu balas jasa/rangsangan baik berbentuk materi atau nonmateri yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai atau melampaui standar yang telah ditentukan dan sifatnya tidak tetap guna meningkatkan produktivitas dan sebagai motivasi bagi para karyawan. Adapun indikator-indikator pada insentif ini adalah: bonus, lembur, tunjangan, fasilitas mengikuti pendidikan.⁸ Jenis-jenis insentif yang ada berupa material insentif dan non material insentif, material insentif itu berupa uang, sedangkan non material insentif berbentuk penghargaan seperti piagam. Ukuran yang digunakan oleh perusahaan dalam pemberian insentif tergantung dari posisi kerjanya, jika dibidang *marketing* dilihat dari pencapaian target, ketepatan waktu dan cara kerjanya.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal.184-185.

b. Variabel Dependen (Y) : kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah : hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator dalam kinerja karyawan yaitu dipromosikan untuk naik jabatan dan mendapatkan bonus.⁹

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan dan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif dan variabel kinerja karyawan.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk pihak-pihak berkepentingan antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai insentif terhadap

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hal. 171.

kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan dalam menerapkan proses pemberian insentif kepada karyawan secara tepat.

3. Bagi Civitas Akademika

Sebagai referensi ilmiah dan bahan pertimbangan bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian sejenis insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4. Sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar SEI

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini disusun dalam lima bab, dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sistematika penulisan merupakan uraian secara garis besar mengenai hal-hal pokok yang dibahas, untuk mempermudah dalam memahami dan melihat hubungan suatu bab dengan beberapa sub bab. Adapun uraian dalam setiap bab nya adalah sebagai berikut:

Bab pertama: berisikan pendahuluan dengan uraian mengungkapkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, identifikasi masalah, definisi Operasional variabel, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab kedua: berisikan tentang kerangka teori yaitu pengertian tentang insentif, pemberian insentif dalam pandangan Islam, jenis-jenis insentif, bentuk-bentuk insentif, sifat-sifat dasar insentif, tujuan pemberian insentif, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif kemudian pembahasan kedua yaitu tentang kinerja karyawan, tentang pengertian kinerja karyawan, bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana kinerja dalam perspektif Islam, penilaian kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian terdahulu kemudian kerangka berpikir dan hipotesis sementara.

Bab ketiga: berisikan tentang metodologi penelitian, tentang gambaran umum perusahaan, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrument pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

Bab keempat: merupakan hasil dari data yang diolah dengan menggunakan beberapa uji statistik.

Bab kelima: penutup, merupakan bab dimana penulis akan membuat kesimpulan dan saran yang dapat mendukung kesempurnaan skripsi, serta lampiran-lampiran dari Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi berkembangnya Bank Syariah Mandiri itu dikarenakan pengelolaan manajemen yang baik oleh manajemen yang bersangkutan, misalnya pada bagian manajemen personalia.

Dari beberapa tugas manajemen personalia yang paling rumit dan dianggap penting adalah pemberian insentif. Hal ini karena berhubungan langsung dengan karyawan, pemberian insentif dianggap dapat memberikan acuan terhadap meningkatnya minat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasi.

Berikut ini beberapa pengertian dari insentif yang dikutip dari beberapa ahli manajemen, antara lain :

Menurut T. Hani Handoko, menyatakan bahwa pengertian insentif adalah: “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan, mengatakan bahwa insentif adalah: “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”.¹

Menurut Anwar Prabu Mangkunga, mengatakan pengertian insentif adalah: “Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi”.

Menurut H. Hadari Nawawi, mengemukakan bahwa insentif adalah: “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap”.

Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean, mengatakan bahwa insentif adalah: “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.²

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi (Jakarta:Bumi Aksara,2007),hal.184.

² <http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertian-insentif.html>
diunggah:04/03/2014.15.57 wib.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif merupakan suatu balas jasa baik berbentuk materi maupun non materi yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai atau melampaui standar yang telah ditentukan dan sifatnya tidak tetap guna meningkatkan produktivitas dan sebagai motivasi bagi para karyawan. Dengan meningkatnya produktivitas dan motivasi dalam bekerja tentulah akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

b. Pemberian Insentif Dalam Pandangan Islam

Allah menciptakan manusia dengan berbagai bentuk, begitu juga dalam hal pemberian rezeki. Diantara mereka terdapat perbedaan-perbedaan kemampuan dan potensi yang menyebabkan perbedaan pendapat. Misalnya, penghasilan seorang *supervisor* dengan penghasilan seorang karyawan biasa tentulah berbeda. Oleh sebab itu, Islam memberikan imbalan pekerja dalam tingkatan yang berbeda.

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat Al-Ahqaf: 19 yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka

(balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat di atas, penulis menyarankan kepada pihak manajemen perusahaan dalam pemberian balas jasa baik itu berupa gaji ataupun insentif dengan layak sesuai dengan tingkat kemampuan/kompetensi dari para karyawannya.

c. Jenis- jenis Insentif

1) Insentif Positif

Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar, berupa uang dan penghargaan.

2) Insentif Negatif

Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukum-hukum kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah prestasi standar, berupa surat peringatan dan nasehat.

d. Bentuk-bentuk Insentif

1) Non Material Insentif

Berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

2) Sosial Insentif

Sosial insentif daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan

untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3) Material Insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang.³

e. Sifat-sifat Dasar Insentif

Ranupandojo menjelaskan beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, yaitu:

- 1) Pembayarannya hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan *output* yang efisiensi.
- 3) Pembayarannya hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati.
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

f. Tujuan Pemberian Insentif

Insentif yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, sudah pasti mempunyai tujuan, pelaksanaan pemberian insentif

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal.184-185.

dimaksudkan organisasi untuk memberikan semangat bagi karyawan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.⁴ Hal ini seperti pendapat Agency Theory (Jensen dan Meckling) dan penelitian kompensasi (Gomes dan Balkin) yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean mengatakan bahwa: Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Menurut Veeithzal Rivai-Ella Jauvani sagala menyatakan bahwa: tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa: tujuan pemberian insentif adalah: mendorong para karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih optimal, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dan pada akhirnya akan tercapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian, jenis-jenis insentif tersebut adalah:⁵

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Group, 2009), hal. 184-185.

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hal. 269.

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi dapat terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva kematangan

Kurva anggaran adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi,

misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut G. R. Terry yang dikutip oleh H.suwatno,M.Si.dan Doni Juni priansa, S.Pd.,S.E. "*lettery incentive means that which incites or a tendency to incite action*". Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif ⁶

1) Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan yang tinggi dalam perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih

⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal.100-101.

tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan lainnya.

2) Prestasi Kerja

Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu maka para karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

3) Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya bukan hanya akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para karyawannya yang prestasi kerjanya baik karna akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

4) Pengertian Motivasi

Karyawan merupakan aset utama yang dimiliki organisasi, untuk itu organisasi harus mengetahui motivasi karyawan dalam bergabung pada organisasi, karena dengan dengan mengetahui

motivasi karyawan organisasi akan mengetahui Kebutuhan-kebutuhan yang menjadi dasar karyawan mau bekerja, sehingga mereka mau untuk memberikan daya dan upayanya untuk kemajuan organisasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah hasil dari proses yang dilakukan oleh manusia, baik itu dirumah, begitu juga ditempat kerja.

Kinerja dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.⁷ Setiap organisasi di dalam perekrutan sumber daya manusia pastilah akan memilih orang-orang, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, hal ini bertujuan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat mengemban tugas organisasi sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana.

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

“Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah: Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 95.

dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁸

“Menurut Rivai, sebagaimana dikutip oleh NL Krisna, bahwa kinerja adalah: Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan”.⁹

“Menurut Hasibuan mengemukakan kinerja adalah: Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.¹⁰

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron adalah: “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹¹

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis dapat menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

⁸ NL. Krisna, *Kinerja Pegawai*, <http://ronawajah.wordpress.com/2007/29/kinerja-apa-itu/> (29 Mei 2009), hal. 1.

⁹ *Ibid*, hal. 2.

¹⁰ *Ibid*.

¹¹ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2007), h.7.

b. Cara Meningkatkan Kinerja

Kinerja merupakan komulatif hasil akhir, yang di mulai dari awal, proses dan hasil. Sehingga tidak akan bisa kinerja dicapai secara instan, karenanya kinerja yang optimal harus disusun cara yang dapat meningkatkannya.

Menurut Stoner (dalam irianto) yang dikutip Upaya peningkatan kinerja ada empat cara yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam kontek penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi denga karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, harus ada pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa

sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Pengembangan

Bagi karyawan yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

4. Komunikasi

Para manager bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manager harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manager harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manager perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

c. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Di dalam Islam seseorang yang diberi amanah harus menunjukkan kinerja yang baik kinerja yang baik disebut dengan amal sholeh oleh karena itu diperlukan kesungguhan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Annisa ayat 173, yang berbunyi:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُمْ
 مِّن فَضْلِهِ ؕ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا
 وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿٩٧﴾

Artinya: "Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya.¹²

Allah SWT, juga berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
 طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "Barangsiapa 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.¹³

Islam memandang bekerja sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja diartikan sebagai bentuk usaha yang dilakukan manusia untuk memperoleh materi atau imbalan yang setimpal. Namun imbalan yang setimpal terkadang disalah artikan dengan memperoleh imbalan sebanyak-banyaknya yang ujung-

¹² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, hal. 84.

¹³ *Ibid*, hal. 222

ujungnya hanya dipakai bersenang-senang. Dalam Islam bekerja diartikan segala bentuk usaha yang dilakukan manusia secara halal, baik dalam hal materi atau non materi, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan.

Pengertian kerja menurut Islam dibagi dalam dua bagian, yaitu: pertama kerja dalam arti luas (umum) yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah kehidupan dan keakhiratan. Kedua bekerja dalam arti sempit (khusus), yakni bekerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkat derajatnya, baik diantara manusia, maupun dimata Allah SWT. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh penerahan potensi yang dimiliki oleh manusia.¹⁴

d. Kriteria Kinerja Yang Baik

Kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut di bawah ini:

- 1) Rasional : Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat.

Tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional.

¹⁴ Abi Ummu Salmiah, *Etika Bekerja Dalam Islam*, <http://www.spesialis-torch.com> (3 juli 2009), hal. 1. diunggah. minggu 23 Maret 2014, jam 14.45 wib.

- 2) Konsisten : Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan departemen serta tujuan organisasi.
- 3) Tepat : Kinerja yang baik harus dapat dinyatakan secara tepat dan jelas
- 4) Efisien : Kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan.¹⁵
- 5) Tertantang : Kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan menjadi motivator yang efektif.
- 6) Terarah : Kinerja yang baik seharusnya terarah kepada suatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando.
- 7) Disiplin : Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi. Menurut hadis Rasul, Allah SWT sangat senang kepada hambanya manakala berusaha karena ketekunannya.
- 8) Sistematis : Kinerja sebaiknya dilakukan secara sistematis dan tidak acak.
- 9) Dapat dicapai : Kinerja yang baik sebaiknya diarahkan dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.
- 10) Disepakati : Kinerja yang baik seharusnya disepakati oleh semua pihak yang terkait, baik dari pimpinan puncak sampai kepada pelaksanaan terendah.

¹⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), hal. 114.

11) Terkait dengan waktu : Kinerja yang baik seharusnya dikaitkan dengan waktu yang telah terukur. Karyawan diberi batas waktu tertentu dan dituntut menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin.

12) Berorientasi kepada kerjasama kelompok. kinerja yang baik seharusnya diarahkan kepada kerjasama kelompok. Kinerja kelompok umumnya lebih efektif dan efisien dibandingkan kinerja individu. Kerjasama kelompok ini diperintahkan oleh Allah SWT dalam Al-qur'an surat Al-Maidah ayat 2:¹⁶

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.*¹⁷

e. Penilaian Kinerja

Perusahaan perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian

¹⁶ *Ibid*, hal. 115.

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* , hal. 85.

kinerja.¹⁸ Setiap pekerja mendapat penilaian dari Allah SWT sebagai ibadah dari manusia, Allah dan manusia memberikan penilaian kepada karyawan yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, Pada Surat At Tawbah ayat 105 Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹⁹

Meskipun perintah bekerja tertera jelas dalam Al-Qur’an, bukan berarti manusia yang bekerja melupakan kewajibannya sebagai hamba kepada Sang Maha Pemberi Rizki yaitu Allah SWT. Pelaksanaan kerja yang proporsional dengan waktu beribadah kepada Allah SWT juga dijelaskan dalam Al-Qur’an, tepatnya terkandung dalam surah Al-Jumu’ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

¹⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Sumber Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009), hal. 171.

¹⁹ *Ibid*, hal. 162.

*Artinya : “Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”*²⁰

Islam memandang bekerja sebagai kebaikan. Dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Dalam pandangan para pilosofi Islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci tentang etos kerja dalam Islam. Islam juga memandang bekerja sebagai ibadah karena bekerja termasuk dalam kategori *jihat fi sabilillah* bagi seorang muslim yang mencari nafkah untuk menghidupi keluarganya.²¹ Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat berdasarkan sifat-sifat Rasul yaitu :

- 1) Shiddiq
- 2) Amanah
- 3) Tabligh
- 4) Fhatanah²²

²⁰ *Ibid*, hal. 200.

²¹Agustianto, “ *Pandangan Islam Mengenai Kerja Dan Produktifitas*”. <http://www.agustianto.niriah.com> (3 november 2009).

²² Mujiurrahman , *Kifayatul Awam Pembahasan Ajaran Tauhid Ahlus Sunnah*, (Surabaya : Mutiara ilmu, 1997), hal. 2013..

Tabel 2.1: Kinerja Berdasarkan Sifat Rasul

No	Sifat – Rasul	Sifat Rasuli
1.	Shiddiq	Kejujuran dalam sikap Kejujuran dalam kerja Kejujuran dalam keuangan
2.	Amanah	Penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, kualitas kerja.
3.	Tabligh	Cerdas, mampu menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi. luas wawasan.
4.	Fathanah	Sosialisasi dengan teman kerja Kemampuan bernegosiasi Transparan

Sumber : Kifayatul ‘Awam dan Penjelasannya Januari 1997

Metode penilaian kinerja secara garis besar dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu, ialah sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Melalui hasil penilaian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan karyawan.

- 2) Metode penilaian masa yang akan datang, adalah penilaian akan potensi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.²³

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)²⁴
 - a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Bahwa faktor kemampuan karyawan terdiri atas potensial (IQ) dengan kemampuan *reality* (*Skill*). Menyertakan tentang IQ saja sebagai kemampuan potensial karyawan, dalam hal ini kemampuan potensial perlu diartikan sebagai sebuah totalitas potensi insani. Dengan kata lain, kecerdasan insani bukan IQ (*intelligence quotient*) semata, tetapi juga EQ (*emotional quotient*), SQ (*spiritual quotient*), dan kecerdasan insani lainnya.²⁵

- b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan

²³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hal. 233.

²⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada), hal. 108.

²⁵ *Ibid*, hal. 128-129.

mengarahkan perilaku.²⁶ Faktor motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Masalah motivasi merupakan suatu penurunan efektivitas karena kurangnya dorongan, atau kebosanan, atau stres sebagai akibat terlalu besarnya tantangan. Untuk itu, manager perlu mengidentifikasi aktivitas pengembangan yang meningkatkan daya pekerja dalam perannya.²⁷

Sedangkan faktor-faktor kinerja menurut pandangan Islam, yaitu:

1) Baik dan Bermanfaat

Islam hanya memerintah atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mampu mengangkat derajat kemanusiaan.

2) Kemantapan

Kualitas kerja yang mantap diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Islam mewajibkan ummatnya agar terus menambah dan mengembangkan ilmunya.

3) Melakukan yang terbaik

Makna ini dimaksudkan untuk memberi peningkatan yang terus-menerus atau pekerjaan yang lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

²⁶ *Ibid*, hal. 53.

²⁷Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Bandung: Khazanah Intelektual, 2006), hal.234.

4) Kerja Keras

Mengarahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

5) Mencermati Nilai Waktu

Keuntungan atau kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap iman adalah sikap menghargai waktu untuk hal-hal yang berfaedah dan tidak membawa kerugian.

B. Penelitian Terdahulu

1. Dhynta Arimurti, Mahasiswa dari Universitas Widyatama Bandung yang berjudul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja sumber daya manusia (dalam persepsi karyawan) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung, dalam penelitian terdahulu ini peneliti membuat bahwa insentif sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi literatur dan penelitian lapangan yang mencakup wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Responden yang ditetapkan adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung, dengan menggunakan sampel sebanyak 30 responden.
2. Lia Mayangsari mahasiswa dari Universitas Sriwijaya Palembang yang berjudul Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Departemen penjualan PT. Pusri Palembang, penelitian ini bertujuan untuk

menunjukkan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,266. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 26,6% sedangkan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan lainnya.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Karyawan yang memberikan potensi optimal terhadap organisasi, merupakan dambaan setiap organisasi, karena tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Tetapi tidak semua organisasi dapat mempunyai karyawan yang memberikan potensinya secara optimal kepada organisasinya.

Pemberian insentif adalah satu cara yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan pemberian insentif, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja lebih giat dan optimal.

Menurut Agency Theory (Jensen dan Meckling) dan penelitian kompensasi (Gomes dan Balkin) yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean mengatakan Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya

Sudah banyak diketahui bahwa, setiap organisasi baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun non bisnis sudah pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya, mulai tahap awal sampai tahap akhir. Untuk itu organisasi dalam pemanfaatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan motivasi karyawannya, agar didalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan -hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya dapat menghambat kegiatan didalam organisasi.

Menurut G.R Terry yang dikutip Soekidjo Notoatmojo mengemukakan pengertian Motivasi adalah: keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).

Keinginan yang ada pada individu akan memberikan dampak langsung terhadap keberadaannya didalam organisasi, terwujudnya motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat, hal ini disebabkan keinginan yang ada dalam individu karyawan dapat teratasi dengan pemberian insentif yang layak.

Sesuai dengan definisi kinerja, yang merupakan kolektifitas dari hasil dan proses kerja, kinerja karyawan tidak akan terwujud secara instan karena memerlukan proses dan cara yang dapat memotivasi para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja.

August W Smith yang dikutip oleh Suwatno dan doni Juni Priansah menyatakan bahwa “*Performrnce is output derives from processes, human otherwise*” “kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”²⁸

D. Hipotesis

Dalam penelitian ini, penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

H₁ : Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

H₀ : Tidak terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

²⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 8-9.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan beralamat di jalan Sudirman, No 130 A, wek I, kecamatan Padangsidimpuan Utara, kota Padangsidimpuan Provinsi Sumatra Utara. Letak Bank Syariah Mandiri (BSM) sangat strategis di Kota Padangsidimpuan, hanya berkisar 1 KM dari pusat perbelanjaan hal ini sangat mudah dijangkau oleh nasabah yang ingin bertransaksi kesana. BSM Cabang Padangsidimpuan menawarkan banyak prodak, diantaranya ada prodak penghimpunan dana berupa tabungan, deposito dan giro. Ada juga prodak pembiayaan diantaranya murabahah, ijarah begitu juga dengan jasa-jasa lainnya berupa transfer, kliring, ATM dan Talangan haji. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan merupakan salah satu bank yang berkembang di Padangsidimpuan, karena bisa kita lihat Bank Syariah Mandiri telah membuka beberapa kantor Cabang pembantu (KCP) dan Unit pembantu untuk mempermudah nasabah bertransaksi, seperti di Sibuhuan, Gunungtua, Batangtoru, Panyabungan dan Sipirok, beberapa kantor Cabang pembantu tersebut merupakan KCP dari BSM Cabang Padangsidimpuan. Peneliti memilih BSM Cabang Padangsidimpuan sebagai tempat penelitian karena peneliti bertempat tinggal di Padangsidimpuan, hal itu untuk mempermudah peneliti dan juga menghemat biaya dalam melaksanakan penelitian ini.

Pendekatan penelitian yang dibuat menggunakan metode kuantitatif yaitu menguji dan menganalisa data perhitungan, kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan yang beralamat di Jln Sudirman, No 130 A, wek I, Kecamatan Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan Provinsi Sumatra Utara, mulai April 2014 sampai 31 Mei 2014.

C. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dibuat menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu menguji dan menganalisa data perhitungan, kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Dan menggambarkan abjek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.¹ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan sebanyak 30 orang .

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.² Dalam menentukan besarnya sampel penulis

¹ Sugiono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cet. Ketujuh. (Bandung: CV. Alfabeta, 2005) hal.72.

² *Ibid*, hal.73.

berpedoman kepada pernyataan Arikunto: “Untuk pengambilan sampel maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.

Berhubung karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah seluruh karyawannya yaitu 30. Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan karyawan biasa saja, sedangkan kepala Cabang, maneger marketing, operational officer dan jabatannya yang sudah setara dengan maneger tidak ikut menjadi responden, karena dalam hal penelitian ini bagi kepala Cabang, maneger dan yang lainnya tidak ada bentuk pemberian insentif seperti bagi para karyawannya.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini data yang digunakan adalah berupa data primer yaitu data yang diambil langsung dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Data tersebut diperoleh melalui pernyataan, dengan menggunakan Skala Likert.

Dimana Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.³

Adapun pemilihan jawaban sebanyak 5 item, yang terdiri dari:

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Ragu-ragu (RG)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Teknik utama pernyataan angket

Daftar pernyataan (angket), yakni penelitian dengan cara membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang diberikan kepada para karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

2. Teknik pendukung

a. Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data-data pendukung yang bersifat teoritis diperoleh dari perusahaan.

b. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat secara langsung pada objek yang akan diteliti.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi VI*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2006), hal.134.

- c. Wawancara adalah percakapan langsung dengan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan kemudian mengambil kesimpulan dari hasil wawancara tersebut.

G. Teknik Analisis Data.

1. Regresi Sederhana

Teknik Analisis Data Regresi sederhana merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika kita memiliki dua buah variabel atau lebih maka sudah selayaknya apabila kita ingin mempelajari bagaimana variabel-variabel itu berhubungan atau dapat diramalkan.

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih. Selain itu analisis regresi berguna untuk mendapatkan pengaruh antar variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya (Usman & Akbar, 2006).

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2. Uji t (uji parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan [t tabel](#) atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan [SPSS](#) pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*).

3. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berhubungan dengan pengumpulan data. Data dalam penelitian ini, penulis peroleh dari kuisioner pada karyawan PT. Bank syariah mandiri Cabang Padangsidempuan, yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Kemudian data diolah dengan hasil kuisioner atau penyebaran angket terhadap karyawan Bank syariah mandiri Cabang Padangsidempuan kepada 30 responden.

4. Uji Model Dengan Koefisien Regresi (R^2)

Pengujian ketetapan perkiraan (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat atau seberapa besar kontribusi variabel bebas (In) yaitu berupa variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Bank syariah mandiri Cabang Padangsidempuan yaitu variabel terikat (KK). Jika R^2 semakin besar (mendekati), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (In) adalah besar terhadap variabel terikat (KK).

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, Jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (In) terhadap variabel terikat (KK) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (In) yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Krisis yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 merupakan hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha, dan bank-bank konvensional juga terkena imbas dari krisis ekonomi. Sejak itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep untuk menyelamatkan perekonomian di Indonesia dari krisis yang berkepanjangan.¹ Dari sekian banyak Bank yang ada di Indonesia, hanya ada satu bank yang dapat bertahan yaitu Bank Muamalat Indonesia yang merupakan satu-satunya lembaga keuangan Bank yang memakai sistem syariah, berdasarkan itulah pemerintah mengambil keputusan untuk mengembangkan perekonomian Islam serta dunia perbankan yang memakai sistem syariah untuk kemajuan perekonomian di Indonesia.

Sebagai tindak lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah pemerintah mengeluarkan UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual

¹ .Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), Cet. Ke-1, hal. 26.

banking sistem).² Setelah beberapa kali mengadakan pertemuan untuk mengambil sebuah keputusan tentang perbankan syariah ditetapkanlah sebuah keputusan yaitu tepat pada tanggal 25 Oktober 1999 melalui surat keputusan deputi gubernur senior Bank Indonesia NO.1/1/KEP.DGS/1999, PT. Bank Syariah Mandiri diresmikan dan berkembang sampai sekarang dan mempunyai banyak Cabang diseluruh provinsi yang ada salah satu diantaranya yaitu PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan beralamat di jalan Sudirman, No 130 A, wek I, kecamatan Padangsidempuan Utara, kota Padangsidempuan Provinsi Sumatra utara. Letak Bank Syariah Mandiri (BSM) sangat strategis di Kota Padangsidempuan, hanya berkisar 1 KM dari pusat perbelanjaan hal ini sangat mudah dijangkau oleh nasabah yang ingin bertransaksi kesana. BSM Cabang Padangsidempuan menawarkan banyak prodak, diantaranya ada prodak penghimpunan dana berupa tabungan, deposito dan giro. Ada juga prodak pembiayaan diantaranya murabahah, ijarah, tijarah (jual beli) begitu juga dengan jasa-jasa lainnya berupa transfer, kliring, ATM dan Talangan haji dan dana sosial yang dikenal dengan istilah qardhul hasan.³ Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan merupakan salah satu bank yang berkembang di Padangsidempuan, karena bisa kita lihat Bank Syariah Mandiri telah membuka beberapa kantor Cabang pembantu (KCP) dan Unit pembantu

² Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : kencana 2012), cet.ke-3, hal.66.

³ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2011) cet-ke 3, Hal . 111.

untuk mempermudah nasabah bertransaksi, seperti di Sibuhuan, Gunungtua, Batangtoru, Panyabungan dan Sipirok, beberapa kantor Cabang pembantu tersebut merupakan KCP dari BSM Cabang Padangsidimpuan.

Dalam menjalankan operasionalnya bank syariah mandiri diawasi oleh dewan pengawas syariah dan dewan syariah nasional yang ditetapkan oleh majelis ulama Indonesia, sehingga tidak terjadi transaksi yang tidak sesuai dengan syariah.

Dalam 3 tahun berjalan ini Bank Syariah Mandiri memiliki peningkatan dalam operasional secara keseluruhan sebagai salah satu hasil dari kinerja karyawan yang semakin giat dalam menjalankan tugas dan amanah yang telah diberikan.

Tabel 4.1. Hasil Dari Operasional Bank Syariah Mandiri Secara Keseluruhan Dari Dana Pihak Ketiga (DPK)

2010	2011	2012
Rp 29,00 T	Rp 42,25 T	Rp 46,97 T

Sumber : laporan operasional bank syariah mandiri (Anrep BSM) secara keseluruhan tahun 2010 – 2012.

Peningkatan DPK di tahun 2010 sebesar Rp 13,62 T rilliu

Peningkatan DPK di tahun 2011 sebesar Rp 47,41 Trilliu

Peningkatan DPK di tahun 2012 sebesar Rp 4,97 Trilliu

Begitu juga pada pembiayaan, peningkatan itu dapat dilihat dalam tabel ini:

Tabel 4.2, Gambaran Peningkatan Pembiayaan Bank Syariah Mandiri Secara Keseluruhan.

2010	2011	2012
Rp 23,97 T	Rp 36,73 T	Rp 44,75 T

Sumber: Laporan Operasional Bank Syariah Mandiri (Anrep BSM) Secara Keseluruhan Tahun 2010 – 2012.

Peningkatan pembiayaan pada tahun 2010 sebesar Rp 12,76 Triliun. Peningkatan pembiayaan pada tahun 2011 sebesar Rp 8,03 Triliun, dari tabel diatas terlihat jelas bahwa dengan adanya insentif kinerja karyawan meningkat (berpengaruh) dari setiap tahunnya.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan

Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan memiliki visi dan misi untuk membangun bangsa yaitu:

Visi

Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia.

Misi

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

2. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
3. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
4. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Mengembangkan Nilai-Nilai Syariah Universal Shared Values

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-shared oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Values* Bank Syariah Mandiri disingkat “**ETHIC**”.

1. **Excellence**: Mencapai hasil yang mendekati sempurna (*perfect result-oriented*).
2. **Teamwork**: Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
3. **Humanity**: Mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan.
4. **Integrity**: Berperilaku terpuji, bermartabat, dan menjaga etika profesi.
5. **Customer Focus**: Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah (internal dan eksternal).

Struktur organisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan

4. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah (DPS) bertugas mengawasi operasional BSM secara independen. DPS ditetapkan oleh Dewan Syariah Nasional

(DSN), sebuah badan di bawah Majelis Ulama Indonesia (MUI). Seluruh pedoman produk, jasa layanan dan operasional bank telah mendapat persetujuan DPS untuk menjamin kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip syariah Islam yang telah difatwakan oleh DSN.⁴

Tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah:

- a. Memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan Bank agar sesuai dengan Prinsip Syariah
- b. Menilai dan memastikan pemenuhan Prinsip Syariah atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan Bank
- c. Mengawasi proses pengembangan produk baru Bank
- d. Meminta fatwa kepada Dewan Syariah Nasional untuk produk baru Bank yang belum ada fatwanya
- e. Melakukan review secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa Bank
- f. Meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja Bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

Jenis-jenis insentif yang ada di Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidimpuan diantaranya:

- a. Material : diberikan kepada karyawan yang ikut lembur, misalnya office boy dan office girl (OB dan OG), begitu juga dengan Drever yang berangkat keluar kota akan diberikan insentif tambahan diluar

⁴ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : kencana 2012), cet.ke-3, hal. 43.

gaji pokok, dan pemberian insentifnya itu dilihat dari seberapa jauh perjalanan yang ditempuh (per KM), begitu juga dengan marketing yang dapat mencapai target nya, apalagi melebihi target yang diberikan.

- b. Non Material: berupa penghargaan seperti piagam bagi karyawan yang masuk sebagai nominasi karyawan paling berprestasi (terpavorit) di bidangnya, misalnya Teller terpavorit, Cs terpavorit drever (sopir) terbaik dan yang lainnya.
- c. Tunjangan Hari Raya Idul Fitri (THR): diberikan pada seluruh karyawan yang besarnya tergantung pada masa kerja dan jabatan karyawan tersebut yang dibayarkan paling lambat 3 (tiga) minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri. Ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/ Men/ 1994 tentang Tunjangan Hari raya.

B. Pembahasan Deskripsi Data Kuantitatif

1. Statistik Regresi sederhana

**Tabel. 4.3.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.385	6.890		3.685	.001
	Insentif	.405	.159	.434	2.551	.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y' = a + bx$$

$$Y = 25.385 + 0,405X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 25.385 artinya jika insentif (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y') nilainya positif yaitu sebesar 25.385

Koefisien regresi variabel insentif (X) sebesar 0,405; artinya jika insentif mengalami kenaikan Rp.1, maka kinerja karyawan (Y') akan mengalami peningkatan sebesar Rp.0,405. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan karyawan, semakin meningkat pemberian insentif maka semakin meningkatkan kinerja karyawan..

Kinerja karyawan yang diprediksi (Y') dapat dilihat pada tabel Casewise Diagnostics (kolom Predicted Value). Sedangkan Residual (*unstandardized residual*) adalah pengaruh pemberian insentif dengan Predicted Value, dan Std. Residual (*standardized residual*) adalah nilai residual yang telah terstandarisasi (nilai semakin mendekati 0 maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi, sebaliknya semakin menjauhi 0 atau lebih dari 1 atau -1 maka semakin tidak baik model regresi dalam melakukan prediksi).

2. Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Tabel. 4.4.

Hasil Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Coefficients ^{asi}						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.385	6.890		3.685	.001
	Insentif	.405	.159	.434	2.551	.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari *coefficient* untuk t_{hitung} insentif merupakan variabel x adalah 2,551, tabel dapat dilihat dengan derajat bebas (df) = N – K, N adalah jumlah sampel sedangkan K adalah jumlah variabel maka = 30 – 2 = 28, dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$) = maka t_{tabel} 0,361 $t_{hitung} \times 2,551 > t_{tabel}$ 0,361 maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Kesimpulan hasil dari t-test ternyata variabel x (insentif) memiliki hubungan yang signifikan dan berpengaruh terhadap variabel y (kinerja). Dari tabel di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa:

- a. Jika tidak ada pemberian insentif pada Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan maka kinerja karyawan hanya sebesar 25,385, namun jika pemberian insentif ada maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawannya.
- b. Variabel Insentif memiliki nilai P-value $0,16 > 0,05$ dan t-hitung 2,551 $>$ dari t-tabel 0,361. Dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena hasil t-hitung dari variabel x dan y lebih besar dari t-tabelnya, begitu juga pada taraf signifikansi, hasil dari pengolahan data taraf signifikansi variabel x dan y (p-value) lebih besar dari ketinggian 5% (0,05), maka terlihat jelas bahwa pengaruhnya cukup signifikan.

3. Uji Statistik Deskriptif

Tabel. 4.5.

Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Statistik Deskriptif

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.13	47.26	42.77	2.654	30
Residual	-11.212	8.408	.000	5.506	30
Std. Predicted Value	-2.122	1.694	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.001	1.501	.000	.983	30

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Statistik deskriptif adalah statistik yang berhubungan dengan pengumpulan data. Data dalam penelitian ini, penulis peroleh dari kuisioner pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan, yaitu pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kinerja karyawan Kemudian data diolah dengan hasil kuisioner atau penyebaran angket terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan kepada 30 responden.

Dalam penelitian ini penulis hanya ingin melihat seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebanyak 2 kuisioner, data-data didapatkan dari penyebaran angket, nilai rata-rata simpangan baku (mean) untuk masing-masing variabel adalah 42.77 dengan standar deviasi 2.654 (42 : 2.654) dengan nilai maximum 47,26 dan nilai minimumnya 37,13 dari pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Model Dengan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Sedangkan tujuan analisis regresi secara umum adalah menentukan garis regresi berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang dihasilkan, mencari korelasi bersama-sama antara variabel terikat dan menguji signifikansi pengaruh antara variabel x dan y.

Tabel. 4.6.

Hasil Dari pengolahan Data Regresi Sederhana (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 ^a	.189	.160	5.603

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil output di atas tersebut memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai $R = 0.434$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0.189 atau 18,9% artinya bahwa variabel terikat pada pengaruh kinerja mampu dijelaskan oleh variabel x yaitu insentif dan sisanya (81,1%) disebabkan oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang digunakan.

Kolom *standard error if the estimate* (SEE) yang terdapat pada *model summary (b)* merupakan output yang berfungsi untuk melihat seberapa besar prediksi dari tingkat kesalahan dari model regresi yang ada. Di mana jika nilai SEEnya semakin kecil maka prediksi yang dilakukan terhadap variabel dependent akan semakin baik. Berdasarkan output dar SEE pada tabel model summary, bahwa $SEE >$ standard deviasi pada tabel deskriptif statistik atau $5,603 > 1,60$.

Disimpulkan bahwa dari model regresi sederhana layak dipakai untuk penelitian, karena sebagian variabel terikat (x) dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan penelitian langsung kelokasi penelitian dengan menggunakan angket (quisioner) yang langsung diberikan kepada setiap responden, dan telah melakukan observasi serta wawancara seperlunya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan, dapat dilihat dalam analisis *Adjusted R Square* diperoleh angka 0.189 artinya, 18,9% variabel dependen kinerja karyawan(y) dapat dijelaskan oleh variabel independen insentif (x), 81% lagi dipengaruhi oleh variabel lainnya misalnya variabel fasilitas kerja, Upah dan mutasi.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan. Dapat dibuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan tingkat signifikan sebesar 0.016. Hal ini berarti hipotesis (H) terbukti, artinya semakin baik pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan terhadap karyawannya maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.

B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan untuk penelitian ini :

1. PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian insentif kepada para karyawannya, sehingga kinerja yang selama ini sudah baik dan disiplin menjadi semakin baik lagi.
2. PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan harus melihat secara teliti faktor-faktor apa saja yang menjadi pendorong utama karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik. Karena tidak dapat dipungkiri tanpa karyawan yang handal, loyalitas dan memiliki integritas yang tinggi, kemajuan perusahaan tidak akan dapat tercapai.
3. Bagi para karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya seiring dengan adanya tambahan gaji berupa insentif yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhammad Syafi'I. *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Gema Insani 2001.cet.ke-1.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. h. 84.
- Fathoni Abdurrahmat, *Pelaksanaan dan Pengendalian Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2009.
- Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta : Kencana. 2011.
- Laboratorium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY. *Himpunan Lengkap Undang-undang Bidang Perburuhan*. Yogyakarta: ANDI. 2006..
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006.
- Mujiburrahman, *Kifayatul Awam Pembahasan Ajaran Tauhid Ahlus Sunnah*. Surabaya : Mutiara ilmu, 1997.
- Oei istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gramedia. 2010.
- P. Malayu S. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- P. Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi yogjakarta: 2008.
- Schuler, Randal S. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Erlangga. 1997
- Smith, Abdul Rahman B. *Al-qur'an dan Terjemahannya (revisi terbaru)*. Semarang: CV. Asy Syifa'. 1999.
- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : kencana 2012.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: 2009.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers, 2011.
- Sugiono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cet. Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta. 2005.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Group. 2009.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2012.

Wirjana, Bernardine R. *Mencapai Manajemen Berkualitas: Oragnisas, Kinerja, Program*. Yogyakarta: ANDI. 2007.

Agustianto. “*Pandangan Islam Mengenai Kerja Dan Produktifitas*”.

<http://www.agustianto.niriah.com>

Anrep-BSM-2012-Manajemen-Final-Versi-Indonesia.diunggah: Kamis.
27/02/2014. 14.34 Wib.

<http://analisisdatapenelitian.blogspot.com/2012/10/analisis-validitas-dengan-rumus.html>.diunggah: selasa. / 18 /03/ 2014. jam 16.43 wib.

<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertian-insentif.html>
diunggah:04/03/2014.15.57 wib.

<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/uji-validitas-dan-reliabilitas/>diunggah: selasa. / 18 /03/ 2014. jam 16.43 wib.

<http://ulielambry.wordpress.com/archive-puk-masari-spai-fspmi/proker-puk-spai-fspmi-pt-masari-dwisepakat-fiber/undang-undang-ketenagakerjaan/peraturan-perundang-undang-tentang-upah/>

Krisna, N. L. *Kinerja Pegawai*. <http://ronawajah.wordpress.com/2007/29/kinerja-apa-itu/>

Salmiah, Abi Ummu. *Etika Bekerja Dalam Islam*. <http://www.spesialis-torch.com>
diunggah.minggu 23 Maret 2014.jam 14.45 wib.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BOIDATA:

Nama : SYARIPAH HASIBUAN
Nim : 102200036
Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Tempat tanggal lahir : Padangsidempuan, 24 April 1992
NO Hp. : 083190687798
Email : syarifahhasibuan@yahoo.co.id

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2003 SDN Silandit
Tahun 2007 MTs Mustafawiyah
Tahun 2010 MAS Mustafawiyah
Tahun 2010-2014 Mahasiswa IAIN Padangsidempuan

PENGALAMAN ORGANISASI

Tahun 2008-2009 Ketua Keamanan KBMDPS-Mustafawiyah
Tahun 2011-2012 Wakil Bendahara HMI Komisariat STAIN
Tahun 2011-2012 sebagai Kabit Keagamaan MPS-PS
Tahun 2012-2013 sebagai menteri ekonomi BEM STAIN
Tahun 2013-2014 Pengurus cabang HMI Padangsidempuan
Tahun 2013-2014 Pengurus DEMA Kampus IAIN Padangsidempuan

Lampiran 1

KUESIONER I

Pengaruh pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada P.T Bank Syariah Mandiri cabang Padangsidempuan

Kepada

Yth,

Bapak / Ibu karyawan P.T Bank Syariah Mandiri cabang
Padangsidempuan.

di.

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat

Sehubungan dengan dilaksanakan penelitian untuk penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh pemberian Terhadap Kinerja karyawan pada P.T Bank Syariah Mandiri cabang Padangsidempuan”. Maka saya mengharapkan sekali bantuan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk membantu saya memberikan keterangan yang diperlukan melalui Angket ini.

Perlu Bapak/Ibu ketahui pengisian kuesioner ini bersifat ilmiah dan semata-mata akan digunakan untuk keperluan penelitian dan hanya untuk keperluan penulisan skripsi.

Atas segala bantuan, pengertian serta kerjasama yang diberikan untuk pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

SYARIPAH HASIBUAN
NIM. 10 220 0036

PETUNJUK

PENGISIAN KUESIONER 1

1. Cobalah Bapak/Ibu Baca pertanyaan yang tertulis dengan seksama, sehingga Bapak/Ibu mengerti betul maksud masing-masing dari pertanyaan pertanyaan.
2. Isilah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar.
3. Apabila Bapak/Ibu salah dalam memberikan jawaban maka berilah tanda lingkaran (O) pada jawaban yang salah kemudian tandai kembali pada jawaban yang Bapak/Ibu kehendaki.

Selamat Menjawab

1.1. Insentif

Jabatan dan kedudukan

1. Apakah Jabatan dan kedudukan menentukan besarnya pemberian Minsentif....
 - a. Sangat tepat
 - b. Tepat
 - c. Cukup tepat
 - d. Kurang tepat
 - d. Sangat kurang tepat
2. Nilai Insentif yang diterapkan di instansi Bapak/Ibu sudah sesuai dengan jabatan dan kedudukan....
 - a. Sangat tepat
 - b. Tepat
 - c. Cukup tepat
 - d. Kurang tepat
 - d. Sangat kurang tepat
3. Pemberian insentif yang ada di instansi Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang dijanjikan oleh instansi tempat Bapak/Ibu bekerja.....

- a. sangat tepat
- b. tepat
- c. cukup tepat
- d. kurang tepat
- d. sangat kurang tepat

4. Pemberian insentif di instansi Bapa/Ibu bekerja berbentuk material insentif...

- a. sangat tepat
- b. tepat
- c. cukup tepat
- d. kurang tepat
- d. sangat kurang tepat

5. Apakah pencapaian target sangat berpengaruh terhadap pemberian insentif di instansi Bapak/Ibu bekerja.....

- a. sangat tepat
- b. tepat
- c. cukup tepat
- d. kurang tepat
- d. cukup tepat

6. Apakah kehadiran sangat mempengaruhi pemberian insentif di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja....

- a. sangat tepat
- b. tepat
- c. cukup tepat
- d. kurang tepat
- d. cukup tepat

7. Apakah pemberian insentif sudah sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu harapkan....

- a. sangat tepat
- b. tepat
- c. cukup tepat
- d. kurang tepat
- d. cukup tepat

Prestasi kerja

8. Apakah Bapak/Ibu dalam selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya....

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang Baik
- d. Sangat kurang baik

9. Bagaimanakah kinerja Bapak/Ibu baik kualitas maupun kuantitasnya....

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang Baik
- d. Sangat kurang baik

10. Pemberian insentif selayaknya harus diberikan kepada karyawan karena akan menimbulkan semangat kerja sehingga insatansi akan mendapatkan keuntungan....

- a. Sangat tepat
- b. Tepat
- c. Cukup tepat
- d. Kurang tepat
- d. Sangat kurang tepat

11. Pemberian insentif akan memberikan motivasi kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya

- a. Sangat tepat
- b. Tepat
- c. Cukup tepat
- d. Kurang tepat
- d. Sangat kurang tepat

KOESIONER

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER II.

1. Cobalah Bapak/Ibu Baca pertanyaan yang tertulis dengan seksama, sehingga Bapak/Ibu mengerti betul maksud masing-masing pertanyaan.
2. Isilah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar.
3. Apabila Bapak/Ibu salah dalam memberikan jawaban maka berilah tanda lingkaran (O) pada jawaban yang salah kemudian tandai kembali pada jawaban yang Bapak/Ibu kehendaki.

Selamat Menjawab

1.2. Kinerja

Evektivitas dan evesiensi

1. Bagaimana ketepatan waktu Bapak/Ibu didalam menjalankan tugas.....
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang Baik
 - d. Sangat kurang baik
2. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu didalam menjalankan tugas.....
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang Baik
 - d. Sangat kurang baik

Otoritas dan tanggung jawab

3. Bagaimana pemberian kewenangan Bapak/Ibu didalam menjalankan tugas....

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang Baik
- d. Sangat kurang baik

4. Bagaimana tanggung jawab Bapak/Ibu didalam menjalankan tugas....

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang Baik
- d. Sangat kurang baik

Disiplin

5. Bagaimana sifat disiplin Bapak/Ibu didalam menjalankan tugas yang diemban....

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang Baik
- d. Sangat kurang baik

6. Bagaimana kehadiran Bapak/Ibu didalam kantor setiap hari jam kerja....

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang Baik
- d. Sangat kurang baik

Inisiatif

7. Bagaimana inisiatif Bapak/Ibu didalam menjalankan tugas yang diberikan kepada Bapak/Ibu...

- a. Sangat Baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang Baik
- d. Sangat kurang baik

8. Apakah dalam Setiap tugas yang diberikan kepada Bapak/Ibu, Bapak/Ibu selalu memberikan inisiatif untuk berbuat yang lebih baik demi kemajuan instansi

- a. Sangat tepat
- c. Cukup tepat
- d. Sangat kurang tepat

b. Tepat d. Kurang tepat

9. apakah kinerja Bapak/Ibu dari tahun ke tahun meningkat....

a. sangat tepat c. cukup tepat d. sangat kurang tepat
b. tepat d. kurang tepat

10. kinerja yang optimal adalah dambaan setiap instansi, apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan amanah yang diberikan instansi kepada Bapak/Ibu dengan baik...

a. sangat tepat c. cukup tepat d. sangat kurang tepat
b. tepat d. kurang tepat

Lampiran 2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.13	47.26	42.77	2.654	30
Std. Predicted Value	-2.122	1.694	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	1.023	2.433	1.395	.391	30
Adjusted Predicted Value	36.24	48.22	42.72	2.743	30
Residual	-11.212	8.408	.000	5.506	30
Std. Residual	-2.001	1.501	.000	.983	30
Stud. Residual	-2.036	1.532	.004	1.010	30
Deleted Residual	-11.611	8.759	.047	5.816	30
Stud. Deleted Residual	-2.166	1.571	-.002	1.028	30
Mahal. Distance	.000	4.502	.967	1.215	30
Cook's Distance	.000	.110	.028	.025	30
Centered Leverage Value	.000	.155	.033	.042	30

Casewise Diagnostics^b

Case Number	Std. Residual	y	Predicted Value	Residual	Status
1	.154	38	37.13	.865	
2	.922	50	44.83	5.167	
3	.778	50	45.64	4.357	
4	.850	50	45.24	4.762	
5	-1.041	39	44.83	-5.833	
6	-2.001	32	43.21	-11.212	
7	.150	40	39.16	.839	
8	.488	50	47.26	2.736	
9	-.819	37	41.59	-4.592	
10	-.110	43	43.62	-.617	
11	-.636	36	39.57	-3.566	
12	-.998	36	41.59	-5.592	
13	-1.712	32	41.59	-9.592	
14	.111	41	40.38	.624	
15	-1.393	35	42.81	-7.807	
16	.111	41	40.38	.624	
17	-1.118	41	47.26	-6.264	
18	.850	50	45.24	4.762	
19	1.501	50	41.59	8.408	
20	.922	50	44.83	5.167	
21	.825	45	40.38	4.624	
22	1.144	48	41.59	6.408	
23	.922	50	44.83	5.167	
24	.778	50	45.64	4.357	
25	-.467	41	43.62	-2.617	
26	-.679	39	42.81	-3.807	
27	-.684	41	44.83	-3.833	
28	.690	41	37.13	3.865	
29	1.501	50	41.59	8.408	
30	-1.036	37	42.81	-5.807	
31	M ^a

Lampiran 3**Daftar Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri
Cabang Padangsidempuan**

Nama	Jabatan
Firmansyah	Kepala Cabang
Lia Efienta	Marketing Manager
Virza Ananda Riri Oktavia	Officer Gadai
Lisna Mora Harahap	Penaksir Gadai
Rudi Amri D Andy Wicaksono	RBO
Barman Riardo Riski Hamdani Ahmad Ma Aris Dicky Wijaya	Sales Asisten
Dalari	Kepala warung mikro
Adi Syahputra Husni	Analisis asisten mikro
Reza Afri Sandi Daulay Amir Hamzah	Pelaksana marketing mikro
Nerly Haryani	Admin pembiayaan mikro
Adi Putra	Sales outlet pargarutan kepala warung mikro
Della Silvia Hajjah Maslian Melfa Indah Fatmawati Harus	Cs repres entatif
Rina Afriani Nurkholila Harahap Halimatussadiyah Ahmad Safri Siregar Ahmad Fahkrizal	Teller
Rahmat Hasyim Harahap	Pelaksana d & c
Muhammad Ade Sumatra Yessi Defriani	Pelaksana sdi & ga
Sakban Husein Samsul Bahri	Messenger
Ibrahim Lubis M As'ad Henri Ahmady Feri Zuliansyah Dedi Herianto	Driver
Ari Wandu Safran Isnani Aswin Gea	Office boy
Resin Azizah Nur	Operator

Zulkadir Siregar Rusli Adam Boy Candra Ibrahimsyah Lubis Fauzan Habibi Saddam Pardamean Argen Sibulus Salam	Security
---	----------