**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam suatu perusahaan dimana faktor ini sangat mempengaruhi aktivitas suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah modal dasar perusahaan yang dapat mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga setiap perusahaan harus berusaha memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang baik dibidang masing-masing.

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan dia bekerja untuk mendapatkan gaji. Menyadari betapa pentingnya karyawan sebagai aset yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan pemberian imbalan yang layak terhadap apa yang telah dikerjakan karyawan.[[1]](#footnote-2)

Islam sangat mendorong umat muslim untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai firman Allah dibawah ini:

*Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Q.S Al-Qashash : 26).*

Tafsir (Q.S Al-Qashash : 26)

Untuk menggembala kambing dan memberi minumnya. Kedua sifat ini, “perlu diperhatikan ketika memilih seseorang sebagai karyawannya. Jika keduanya berkumpul bersamaan, maka akan sempurnalah pekerjaannya. Umar, Ibnu Abbas, Syuraih AlQaadhiy, Abu Malik, Qatadah dan lain-lain mengatakan, “ ketika wanita itu mengatakan seperti itu, ayahnya bertanya kepadanya, “Dari mana kamu tahu demikian?” wanita itu menjawab, “Sesungguhnya dia mampu mengangkat batu besar yang tidak mungkin diangkat kecuali oleh sepuluh orang, juga pada saat aku datang
(kemari) bersamanya, aku berjalan di depannya, namun ia mengatakan, “Berjalanlah di belakangku, jika hendak melewati jalan lain, lemparlah batu kecil ini agar aku tahu jalan.[[2]](#footnote-3)

*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 yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah : 105).*

Tafsir (Q.S At-Taubah : 105)

 Ayat ini merupakan ancaman bagi para Munafikin dan penentang perintah Allah Swt bahwa, “Janganlah kalian pernah menyangka kalian dapat menyembunyikan seluruh perbuatan kalian dari pantauan Allah dan Rasulnya serta kaum Mukminin. Sesungguhnya kami mengetahui batin dan seluruh perbuatan yang kalian lakukan secara sembunyi-sembunyi”. Berdasarkan riwayat yang ada, pengetahuan Rasulullah terhadap amal perbuatan umatnya tidak terbatas pada masa hidup beliau saja, melainkan saat ini pun beliau tengah memantau amal perbuatan umatnya. Begitu pula dengan orang mukmin, berikhlas, serta para wali Allah yang suci dan maksum juga memiliki kemampuan yang sama, bahkan setelah mereka meninggal, dengan izin Allah Swt mereka dapat mengetahui amal perbuatan manusia.[[3]](#footnote-4)

 Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan.

Program insentif individu merupakan jenis program insentif yang paling umum. Semakin tinggi insentif yang akan diterima karyawan maka kesejahteraan pun semakin meningkat, status semakin baik dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja juga semakin baik. Hal ini yang dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan.[[4]](#footnote-5)

Insentif bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa insentif merupakan faktor penentu kinerja karyawan termasuk juga kompensasi. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem yang baik, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kowtha dan Leng insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, maka semakin besar pula insentif yang diberikan. Imbalan atau insentif akan memotivasi prestasi, oleh karena itu insentif dipakai sebagai dorongan untuk suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.[[5]](#footnote-6)

F.W. Taylor mengemukakan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhan yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan yang berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.[[6]](#footnote-7)

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi dan harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Zainun mengemukakan kebutuhan mencakup dua hal: pertama, hal yang memang harus dimiliki karena hal itu betul-betul merupakan suatu yang diperlukan; kedua, merupakan suatu yang sering diutarakan sebagai kebutuhan, padahal sesungguhnya baru keinginan belaka. Kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dalam pekerjaannya mungkin merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Kadang-kadang kebutuhan yang ingin dipenuhi dengan pemenuhan kebutuhan yang sebelumnya tidak disadari oleh yang bersangkutan.[[7]](#footnote-8)

Hubungan antara perusahaan dan karyawan merupakan hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama saling menguntungkan). Terjadinya proses pertukaran seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi juga kebutuhannya, karena akan dibayar jasa/tenaganya.[[8]](#footnote-9)

Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh para manajer karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukan oleh individu tersebut.[[9]](#footnote-10)

Banyak motif yang melatar belakangi seseorang untuk bekerja, diantaranya adalah agar mereka mendapatkan hidup yang layak, agar mendapatkan kompensasi sebagai sumber rizki untuk hidupnya, dan adanya pengakuan akan dirinya. Oleh karena itu agar PT. Bank Syariah Mandiri mampu untuk mencapai tujuannya, maka PT. Bank Syariah Mandiri harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik bagi PT. Bank Syariah Mandiri tempat mereka bekerja

PT. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank yang memberikan kontribusi terhadap karyawannya dengan menerapkan sistem insentif sehingga karyawan termotivasi dengan adanya sistem insentif.

Dengan melihat persoalan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim)”.**

1. **Permasalahan dan Rumusan Masalah**
2. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Insentif dalam penelitian ini adalah insentif yang diterima atas prestasi kerja karyawan dan karyawan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim)?
2. Indikator apa yang paling dominan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dari variabel insentif (X) pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim?
3. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
4. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim).
2. Untuk mengetahui indikator yang paling dominan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dari variabel insentif (X) pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.
3. **Kegunaan Penelitian**
4. Kegunaan Praktis
5. Dapat diketahui bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Memperoleh saran dan ide yang berasal dari pihak luar.
7. Mengetahui tata cara penelitian dari pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
8. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi kalangan akademik dan pengetahuan tambahan bagi peneliti.

1. **Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini mengkaji pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil sumber-sumber data tersebut jelas dan valid yang diteliti langsung di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.

 Skripsi berjudul *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim)* merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli maksudnya dalam hal ini baru pertama meneliti *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim)*. Jika terdapat referensi terhadap penelitian sebelumnya, maka dicantumkan sumbernya dengan jelas.

1. **Sistematika Penulisan**

BAB l Pendahuluan.

Bab ini memuat latar belakang masalah, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, orisinalitas penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis.

Bab ini memuat materi yang berkaitan dengan judul penelitian. Yang membahas tinjauan tentang insentif dan motivasi kerja, yang berisi tentang teori dari insentif dan motivasi kerja serta pengembangan hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini memuat setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab ini memuat gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data, proses pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan.

Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi yang berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Insentif**
2. Pengertian insentif

Selain upah dan gaji yang diterima oleh setiap karyawan, masih terdapat kompensasi lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu berupa insentif. Insentif dipengaruhi oleh adanya prestasi kerja yang optimal, dimana alat ukur yang digunakan adalah hasil kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan dan telah dicapai setiap periode tertentu.

Menurut Mangkunegara yaitu:[[10]](#footnote-11)

 “Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi”.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan berpendapat:[[11]](#footnote-12)

 “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya”.

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan:[[12]](#footnote-13)

 “Perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

 Berdasarkan pendapat di atas, insentif merupakan balas jasa atau imbalan diluar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan kata lain dapat dikatakan insentif yang dibayarkan kepada setiap karyawan yang benar-benar sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki berdasarkan prinsip adil dan layak.

Menurut T. Hani Handoko:[[13]](#footnote-14)

 “Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar”

 Tujuan insentif adalah untuk memberikan peningkatan pada motivasi kerja karyawan agar setiap karyawan mampu meningkatkan prestasi dan produktifitasnya dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar. Bagi banyak karyawan, imbalan berupa uang masih menjadi alat motivasi yang kuat. Rencana insentif dimaksudkan untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

1. Jenis-jenis Insentif

 Jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dan dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah semangat kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sondang P. Siagian, jenis-jenis insentif adalah:[[14]](#footnote-15)

1. Piece work

Teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

1. Bonus

Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

1. Komisi

Bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

1. Insentif bagi eksekutif

Insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan.

1. Kurva “kematangan”

Diberikan kepada tenaga kerja karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bias mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.

1. Rencana insentif kelompok

Kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kinerja yang mampu bekerja satu tim.

Berdasarkan pengertian di atas, maka diambil kesimpulan dari Malayu S.P Hasibuan yaitu:[[15]](#footnote-16)

1. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Bonus
2. Komisi
3. Pembagian laba
4. Kompensasi yang ditangguhkan
5. Bantuan hari tua
6. Insentif non-material

Dapat diberikan dalam bentuk:

1. Jaminan sosial
2. Pemberian piagam penghargaan
3. Pemberian promosi
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan mempertahankan hasil kerja yang baik dan akhirnya dapat meningkatkan keuntungan sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan,sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan dalam mencapai kemajuan perusahaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif diantaranya yaitu:[[16]](#footnote-17)

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistis untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
6. Persetujuan mengenai cara menghitung insnetif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.
7. Metode pemberian insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, karena denngan adanya pemberian insentif karyawan merasa mendapatkan pengakuan akan prestasi yang dimilikinya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka.[[17]](#footnote-18)

1. Indikator insentif

Insentif merupakan perangsang yang dapat memotivasi seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dengan maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut Hariandja, bentuk-bentuk insentif adalah:[[18]](#footnote-19)

1. *Production bonus* (bonus produksi)

Tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan.

1. *Commission* (komisi)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual.

1. *Maturity curve* (kurva jatuh tempo)

Insentif yang diberikan untuk mengakomodasikan para pekerja yang memiliki unjuk kerja yang tinggi dilihat dari aspek produktifitas pekerja yang telah berpengalaman.

1. *Nonmonetary incentive* (insentif non moneter)

Insentif berupa fasilitas kerja berupa mobil dinas dan rumah dinas yang diberikan kepada seorang pegawai akibat prestasi kerja yang diperoleh.

Dengan pemberian insentif secara adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang semangat kerja karyawan yang baik. Karena pemberian insentif, karyawan merasa mendapat perhatian dari perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin membaik.

1. **Motivasi Kerja**
2. Pengertian Motivasi kerja

 Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubungan dengan hal itu, prestasi bawahan disebabkan oleh 2 (dua) hal yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan dari luar dirinya.

 Daya dorong yang ada dalam dan diluar seseorang disebut motif. Motivasi membahas tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalm mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan memberikan definisi motivasi sebagai berikut:[[19]](#footnote-20)

 “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan pengertian motivasi menurut rivai yaitu:[[20]](#footnote-21)

 “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Robbins mengemukakan bahwa:[[21]](#footnote-22)

 “Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha yang memuaskan kebutuhan individu”.

 Dari definisi yang dikemukakan dari beberapa para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah proses yang dapat mempengaruhi karyawan untuk kemudian diarahkan pada perilaku kerja yang diinginkan perusahaan, sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai dengan maksimal, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

1. Tujuan motivasi kerja

 Suatu perusahaan dalam memotivasi karyawan tentulah memiliki tujuan tertentu, dibawah ini tujuan-tujuan motivasi yaitu:[[22]](#footnote-23)

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

1. Meningkatkan produktifitas karyawan

Dengan produktifitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

1. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

1. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik.

1. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.

1. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, jelas bahwa dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak terdapat motivasi kerja yang tinggi, maka akan sulit perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

 Motivasi sebagai proses psikologis diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas factor intern dan ekstern.[[23]](#footnote-24)

1. Faktor intern

Dapat mempengaruhi pemberian motivasi antara lain:

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
4. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini banyak di alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja keras.

1. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja keras disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

1. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan yang mendorong seseorang untuk mau bekerja.

1. Faktor ekstern

Faktor ini tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

1. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

1. Supervise yang baik

Posisi supervise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

1. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jamianan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

1. Status dan tanggung jawab

Merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka mengharapkan akan dapat kesempatan dalam menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

1. Asas-asas motivasi kerja

Menurut Hasibuan asas-asas motivasi kerja yaitu:[[24]](#footnote-25)

1. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untu mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam pengambilan keputusan.

1. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas ini motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

1. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan rajin, jika mereka terus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usahanya.

1. Asas wewenang yang didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam hal ini, manajer harus mampu menyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

1. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian dan timbal balik maksudnya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

1. Model-model motivasi

Model-model motivasi menurut Hasibuan:[[25]](#footnote-26)

1. Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif yaitu dengan memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi baik.

1. Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untu memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

1. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang, barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

1. Metode pemberian motivasi

Untuk mengetahui metode dari motivasi kerja, maka di bawah ini adalah metode motivasi kerja menurut Hasibuan yaitu:[[26]](#footnote-27)

1. *Direct motivation* (motivasi langsung)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

1. *Indirect motivation* (motivasi tidak langsung)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan metode di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam memotivasi karyawan harus mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

1. Alat-alat motivasi kerja

Menurut Hasibuan, alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa:[[27]](#footnote-28)

1. *Material incentive* (insentif materi)

*Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk uang dan barang.

1. *Nonmaterial incentive* (insentif non materi)

*Nonmaterial incentive* adalahmotivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *nonmaterial* adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perilaku yang wajar, dan sejenisnya.

1. Jenis-jenis motivasi

 Dalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Dibawah ini jenis motivasi menurut Hasibuan:[[28]](#footnote-29)

1. *Insentif positif* (insentif positif)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan motivasi positif semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik saja.

1. *Insentif negative* (insentif negatif)

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer, maka mereka akan mendapatkan hukuman.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin. Seorang pemimpin dalam memotifasi karyawan haruslah menimbulkan dampak positif, misalnya timbul rasa memiliki dan tanggung jawab perusahaan kepada karyawan.

1. Proses motivasi kerja

Hasibuan mengemukakan bahwa proses motivasi kerja terdiri dari:[[29]](#footnote-30)

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kea rah tujuan itu.

1. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari susut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

1. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut dapat diperoleh.

1. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menentukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan karyawan harus disatukan untuk itu perlu adanya penyesuaian.

1. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman.*

1. *Team work*

Manajer harus membentuk *team work*  yang terkordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

1. Indikator Motivasi kerja

 Orang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri yang ada pada diri orang tersebut. Ciri-ciri orang termotivasi antara lain tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin membuat prestasinya semakin meningkat. Arep Ishak dan Hendri Tanjung mengemukakan ciri orang termotivasi yaitu:[[30]](#footnote-31)

1. Bekerja sesuai standar.
2. Senang bekerja.
3. Merasa berharga.
4. Bekerja keras.
5. **Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim) apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak terdapat hubungan yang signifikan. Secara garis besar kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

**Motivasi Kerja**

**(Y)**

**Indikator Motivasi Kerja**

1. **Berkeja sesuai standar**
2. **Senang bekerja**
3. **Merasa berharga**
4. **Bekerja keras**

**Insentif**

**(X)**

**Indikator Insentif**

1. **Production bonus**
2. **Commission**
3. **Maturity curve**
4. **Non monetary incentive**

***Kerangka Pemikiran, 2014***

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum didasarkan fakta.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah *Terdapat Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim). Dan indikator yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dari variabel insentif (X) yaitu production bonus.*

1. **Penelitian Terdahulu**

Vina Rani Wibawanti (2009), Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim dengan judul “pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pada Home Industri Kripik Buah ‘Aisyah’ Batu, Malang”. Hasil penelitiannya adalah variable bebas yaitu gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu motivasi kerja (Y).[[31]](#footnote-32)

Lia Mayangsari (2013), Mahasiswa Universitas Sriwijaya dengan judul “pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Dapartemen Penjualan PT.Pusri”. Hasil Penelitiannya adalah insentif sangat berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.[[32]](#footnote-33)

Andri Tanjung (2005), Mahasiswa Universitas Widyatama Bandung dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung ”. Hasil penelitiannya adalah pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah cukup baik. Tetapi variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.[[33]](#footnote-34)

Kurnia Budi Rochmat (2011), Mahasiswa Universitas Brawijaya dengan judul “pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan”. Hasil penelitiannya adalah insentif yang diberikan memiliki pengaruh yang cukup baik. Variabel bebas yaitu insentif memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu motivasi dan kinerja karyawan.[[34]](#footnote-35)

Ari Wijayanti (2013), Mahasiswa Universitas Udayana dengan judul “pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial, lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan”. Dengan hasil penelitiannya adalah insentif finansial, motivasi non finansial, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.[[35]](#footnote-36)

Sinta Puspita Sari (2008), Mahasiswa Universitas Muhamadiyah dengan judul “pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitiannya adalah bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.[[36]](#footnote-37)

Rien Anisa Nurahma (2011), Mahasiswa Universitas Brawijaya dengan judul “pengaruh insentif terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)”. Hasil penelitiannya adalah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang).[[37]](#footnote-38)

Lia Riski Amelia (2014), Mahasiswa Uin Maulana dengan judul “pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Finansial Indonesia Cabang Malang”. Hasil penelitiannya adalah insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.[[38]](#footnote-39)

Jessica Martha Kusuma (2013), Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “pengaruh insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT.Sido Muncul Semarang)”. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyaawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT.Sido Muncul Semarang).[[39]](#footnote-40)

Zahara Ayu Maliga (2011), Mahasiswa Sebelas Maret Surakarta dengan judul “pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan olahan terigu Kabupaten Bantul”. Hasil penelitiannya adalah insentif berpengaruh nyata atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan olahan terigu Kabupaten Bantul.[[40]](#footnote-41)

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Nama** | **Judul** | **Hasil** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Vina Rani Wibawanti (2009) | Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pada Home | Variabel bebas yaitu gaji (X) | Sama pada variabel terikat yang  | Berbeda pada variabel |
|  |  | Industri Kripik Buah “Aisyah” | memiliki pengaruh | akan diteliti yaitu  | bebas yang akan |
|  |  | Batu Malang. | yang | motivasi | diteliti. |
|  |  |  | signifikan | kerja. |  |
|  |  |  | terhadap variabel |  |  |
|  |  |  | terikat yaitu motivasi |  |  |
|  |  |  | kerja. |  |  |
| 2 | Lia Mayangsari (2013) | Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja | Insentif sangat berpengaruh | Memliki 2 variabel yang  | Berbeda pada variabel |
|  |  | karyawan di Dapertemen | signifikan terhadap | diteliti. | terikat yang akan diteliti |
|  |  | Penjualan | kinerja |  | yaitu kinerja |
|  |  | PT.Pusri. | karyawan |  | karyawan. |
| 3 | Andri Tanjung (2005) | Pengaruh kompensasi terhadap motivasi | Tidak terdapat pengaruh | Sama-sama melihat apakah ada | Berbeda pada variabel |
|  |  | kerja karyawan Bag. personalia | kompensasi terhadap | pengaruh atau tidak. | bebas yang akan |
|  |  | PT. Agronesia Divisi makanan dan minuman | motivasi kerja karyawan. |  | diteliti yaitu pada kompensasi. |
|  |  | Bandung. |  |  |  |
| 4 | Kurnia Budi Rochmat | Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja | Insentif sangat berpengaruh | Sama pada variabel yang  | Berbeda pada variabel |
|  | (2011) | karyawan | terhadap variabel | diteliti. | terikat yang akan diteliti |
|  |  |  | terikat yaitu |  | yaitu  |
|  |  |  | motivasi dan kinerja |  | penambahan pada kinerja |
|  |  |  | karyawan. |  | karyawan. |
| 5 | Ari Wijayanti (2013) | Pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial, | Terdapat pengaruh signifikan | Sama-sama mempunyai pengaruh. | Berbeda pada variabel |
|  |  | lingkungan kerja fisik terhadap | antara variabel |  | yang diteliti. |
|  |  | semangat kerja karyawan. | bebas terhadap |  |  |
|  |  |  | variabel terikat. |  |  |
| 6 | Sinta Puspita Sari | Pengaruh pemberian insentif dan disiplin | Variabel bebas berpengaruh | Sama-sama memiliki pengaruh | Berbeda pada variabel |
|  | (2008) | terhadap kinerja karyawan. | signifikan terhadap | dan terdapat 2  | bebas yang akan diteliti |
|  |  |  | variabel terikat. | variabel yang akan | yaitu pada variabel |
|  |  |  |  | Diteliti. | disiplin. |
| 7 | Rien Anisa Nurahma (2011) | Pengaruh insentif terhadap peningkatan | Terdapat pengaruh insentif | Sama pada variabel yang akan | Berbeda pada variabel |
|  |  | motivasi kerja karyawan | terhadap peningkatan | diteliti yaitu  | terikat yang akan |
|  |  | (studi pada | motivasi | insentif | diteliti. |
|  |  | Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor | dan prestasi kerja karyawan. | dan motivasi kerja. |  |
|  |  | Cabang Malang). |  |  |  |
| 8 | Lia Riski Amelia | Pengaruh insentif terhadap motivasi | Insentif berpengaruh  | Variabel yang  | Berbeda pada tempat |
|  | (2014) | kerja karyawan | signifikan | diteliti  | Penelitian. |
|  |  | PT. AXA Finansial | terhadap variabel | sama. |  |
|  |  | Indonesia Cabang Malang. | terikat yaitu motivasi |  |  |
|  |  |  | kerja. |  |  |
| 9 | Jessica Martha | Pengaruh insentif motivasi kerja, | Terdapat pengaruh | Memiliki pengaruh | Berbeda pada  |
|  | Kusuma (2013) | dan disiplin kerja terhadap kinerja | positif antara | positif dan berpengaruh | variabel bebas. |
|  |  | karyawan (studi kasus pada | insentif, motivasi | signifikan. |  |
|  |  | karyawan bagian produksi PT. Sido | kerja, dan disiplin |  |  |
|  |  | Muncul Semarang). | kerja terhadap |  |  |
|  |  |  | kinerja karyawan |  |  |
| 10 | Zahara Ayu Maliga | Pengaruh pemberian insentif terhadap | Insentif berpengaruh nyata atau | Sama pada variabel bebas yang | Berbeda pada variabel |
|  | (2011) | kinerja karyawan pada perusahaan | Berpengaruh positif | diteliti. | terikat yang akan diteliti |
|  |  | olahan terigu Kabupaten | terhadap variabel |  | yaitu kinerja karyawan.  |
|  |  | Bantul. | terikat yaitu |  |  |
|  |  |  | kinerja |  |  |
|  |  |  | karyawan. |  |  |

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Setting Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Syariah Mandiri berlokasi di jalan pasar bawah No. 959 Tanjung Enim, Kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim kodepos 31175 Sumatera Selatan, Telpon (0734) 452576, Fax (0734) 452380. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, yaitu bulan November 2014 sampai bulan April 2015.

1. **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain *survey*, yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden.[[41]](#footnote-42) Penelitian ini melalui penyebaran kuesioner terhadap Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim. Pada tanggal 22-24 Desember 2014. Dalam tahap-tahap penelitian sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti meminta surat izin penelitian dari bagian akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Fatah Palembang.

1. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan didapat melalui kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim. Kuisioner tersebut dibagikan dan dikumpulkan secara langsung oleh penelliti pada jam yang diizinkan oleh pihak bank.

1. Tahap Analisis Data

Pada analisis data, peneliti melakukan:

1. Mengecek kembali data yang telah terkumpul, apakah sudah lengkap atau belum.
2. Melakukan skoring jawaban subjek penelitian terhadap alat ukur penelitian.
3. Melakukan analisis data menggunakan program komputer *Statistic for Product and Services Solution* (SPSS) *for windows* 16.0
4. Melakukan penafsiran terhadap hasil analisis data.
5. **Jenis dan Sumber Data**
6. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun dari hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.[[42]](#footnote-43) Jadi data tersebut berbentuk angka, diperoleh dari jawaban karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diolah, guna menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden hasil kuisioner.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.[[43]](#footnote-44) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Mandiri Syariah yang berjumlah 30 orang.

1. Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil atau kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang.[[44]](#footnote-45)

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data mengunakan metode kuisioner yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, yang kemudian dikirim dan diisi oleh responden. Setelah diisi kuisioner dikembalikan ke peneliti. Sehubungan dengan penelitian yang dibuat, peneliti menyebarkan kuisioner pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

1. **Variabel-variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu insentif dan motivasi kerja yaitu:

1. Insentif adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan atas dasar prestasi kerjanya yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Mandiri.

Indikator dari Insentif antara lain:

1. *Production bonus* (bonus produksi)
2. *Commission* (komisi)
3. *Maturity curve* (kurva jatuh tempo)
4. *Nonmonetary incentive* ( insentif non moneter)
5. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan oleh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

Indikator dari Motivasi kerja antara lain:

1. Bekerja sesuai standar.
2. Senang bekerja.
3. Merasa berharga.
4. Bekerja keras.
5. **Teknik Analisis Data**
6. Metode Pengolahan

Skala Likert yang digunakan penulis untuk mengukur pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot penilaian untuk jawaban kuisioner adalah[[45]](#footnote-46):

1. Sangat Tidak Setuju (STS), bobot 1
2. Tidak Setuju (TS), bobot 2
3. Ragu-ragu (R), bobot 3
4. Setuju (S), bobot 4
5. Sangat Setuju (SS), bobot 5

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah menganalisis data sehingga data tersebut dapat ditarik kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Sedangkan perhitungan dalam angket menggunakan *deskriptif prosentase*.

Cara perhitungan data untuk mencari besarnya frekuensi *relative presentase* dengan rumus:

$P=\frac{F}{N} X 100$

Keterangan:

P = Persentasi yang dicari

F = Frekuensi Penguatan

N = Jumlah Responden (30)

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Uji Validitas

Data dikatakan valid, jika pertanyaan kuisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner. Butiran kuisioner diuji dengan faktor terkait. Apabila data tidak valid maka butir pertanyaan akan disingkirkan dari kuisioner dan akan diperbaiki. Dikatakan valid dengan syarat bila nilai lebih besar atau sama dengan 0,240.[[46]](#footnote-47)

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data yang diperoleh stabil. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliable jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan yang diajukan konsisten. Syarat data dapat dikatakan valid, bila nilai lebih besar atau sama dengan 0,576.[[47]](#footnote-48)

1. Analisis Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), atau dalam artian ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi. Dalam hal ini untuk mengetahui variable insentif (X) terhadap motivasi kerja (Y). analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *software* aplikasi *Statistic for Product and Services Solution* (SPSS) *for windows* 16.0. Analisis yang akan dilakukan sebelumnya harus diuji agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Rumus regresi linier sederhana, untuk mengetahui indikator paling dominan dari variabel insentif (X):

 **Y = a +bx + e**

Keterangan:

 Y = Motivasi Kerja

 X = Insentif

 a = Nilai Konstanta

 b = Koefisien regresi

 e = kesalahan sampel yang ditolerir sebesar 5 %

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**
2. Sejarah berdirinya PT. Bank Syariah Mandiri

Krisis multi-demensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari ancaman krisis yang berkepanjangan.

Disisi lain untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (merger) 4 (empat) bank pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo, menjadi satu-satu bank yang kokoh dengan nama PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada tanggal 31 juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT. Bank Susila Bakti (BSB). PT. BSB merupakan salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT. BSB juga melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain yang mengundang investor asing.

Sebagai tindakan lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah, pemerintah memberlakukan UU No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank umum untuk melayani transaksi syariah *(dual banking system)*. Sebagai respon, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Penggembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Tim Penggembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Penggembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999. BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyetujui pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 atau tanggal 1 November 1999.

PT. Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

1. Visi dan misi PT. Bank Syariah Mandiri
2. Visi

Menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha.

1. Misi
2. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan.
3. Mengutamakan penghimpunan dana consumer dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
4. Merekrut dan mengembangkan pegawai propesional dalam lingkungan kerja yang sehat.
5. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.
6. Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.
7. Nilai
8. *Excellence* : berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.
9. *Teamwork* : mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.
10. *Humanity* : menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius.
11. *Integrity* : menaati kode etik profesi dan berfikir serta berperilaku terpuji.
12. *Costomer focus* : memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan BSM sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.
13. Stuktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri

**Gambar 4.1**

**PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.**



*Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.*

1. **Karakteristik Responden**
2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan**

**PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah Orang** | **Persentasi (%)** |
| Laki-Laki | 25 | 83.33 |
| Perempuan | 5 | 16.67 |
| **Jumlah** | **30** | **100** |

*Sumber : Data diolah, 2014*

 Dari tabel 4.1 diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang pembantu Tanjung Enim dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau dengan persentasi sebesar 83.33%, dan selebihnya adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 5 orang atau dengan persentasi sebesar 16.67% dari total keseluruhan responden. Jadi dapat disimpulkan karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari karywan yang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

**PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah Orang** | **Persentasi (%)** |
| <20 Tahun | 0 | 0 |
| 21-30 Tahun | 14 | 46.67 |
| 31-40 Tahun | 11 | 36.67 |
| 41-50 Tahun | 5 | 16.67 |
| **Jumlah** | **30** | **100** |

*Sumber : Data diolah, 2014*

 Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik reponden berdasarkan usia karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim dapat disimpulkan bahwa, dilihat dari segi responden yang berusia dibawah 20 tahun tidak ada atau persentasi sebesar 0%, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 14 orang atau persentasi sebesar 46.67%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau persentasi sebesar 36.67%, dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau persentasi sebesar 16.67%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim berada pada usia produktif (usia muda) untuk bekerja yaitu berada pada rentang usia 21 tahun sampai dengan 30 tahun.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan**

**PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah Orang** | **Persentasi (%)** |
| SMA | 4 | 13.33 |
| Diploma III | 10 | 33.33 |
| Sarjana S1 | 11 | 36.67 |
| Sarjana S2 | 5 | 16.67 |
| **Jumlah** | **30** | **100** |

*Sumber : Data diolah, 2014*

 Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim dapat dilihat bahwa, dari segi pendidikan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang atau persentasi sebesar 13.33%, responden yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 10 orang atau persentasi sebesar 33.33%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 11 orang atau persentasi sebesar 36.67%, dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau persentasi sebesar 16.67% dari total responden. Dan dapat disimpulkan bahwa data ini menunjukkan mayoritas karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim yaitu tamatan Strata 1 (S1).

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan**

**PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah Orang** | **Persentasi (%)** |
| < 1 Tahun | 5 | 16.67 |
| 1-5 Tahun | 16 | 53.33 |
| 5-10 Tahun | 6 | 20 |
|  > 10 Tahun | 3 | 10 |
| **Jumlah** | **30** | **100** |

*Sumber : Data diolah, 2014*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa dilihat dari segi masa kerja responden yang masa kerjanya < 1 tahun sebanyak 5 orang atau 16.67%, responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 16 orang atau 53.33%, responden yang masa kerjanya 5-10 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, sedangkan responden yang masa kerjanya > 10 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%.

1. Analisis kuantitatif

Pada penelitian ini menjelaskan pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri.

1. Distribusi jawaban responden terhadap variabel insentif (X)

Variabel insentif adalah tambahan gaji yang diperoleh karena prestasi kerja yang dimiliki karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Indikatornya adalah *production bonus, commission, maturity curve,* dan *nonmonetary incentive.*

**Tabel 4.5**

**Distribusi Tanggapan**

**Responden Terhadap Variabel Insentif (X)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator Variabel** | **SS (5)** | **S (4)** | **R (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** | **Total** | **%** |
|
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| ***Production bonus*** | 15 | 50.00 | 13 | 43.33 | 2 | 6.67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 13 | 43.33 | 17 | 56.67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| ***Commission*** | 10 | 33.33 | 17 | 56.67 | 3 | 10.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 33.33 | 18 | 60.00 | 2 | 6.67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| ***Maturity curve*** | 13 | 43.33 | 14 | 46.47 | 3 | 10.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 14 | 46.47 | 15 | 50.00 | 1 | 3.33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| ***Nonmonetary incentive*** | 11 | 36.67 | 18 | 60.00 | 1 | 3.33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 33.33 | 18 | 60.00 | 2 | 6.67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

*Sumber : Hasil pengolahan data, 2014*

 Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa, jawaban responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, artinya karyawan merasa tertarik dengan adanya jenis insentif yang ada dan diterapkan di PT. Bank Syariah Mandiri cabang pembantu Tanjung Enim yang meliputi *production bonus, commission, maturity curve,* dan *nonmonetary incentive.*

1. Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (Y)

Motivasi kerja adalah semangat yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan kinerjanya dengan sebaik-baiknya. Indikator dari motivasi kerja adalah bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras.

**Tabel 4.6**

**Distribusi Tanggapan**

**Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator Variabel** | **SS (5)** | **S (4)** | **R (3)** | **TS (2)** | **STS (1)** | **Total** | **%** |
|
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Bekerja sesuai standar** | 12 | 40.00 | 18 | 60.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 11 | 36.67 | 15 | 50.00 | 4 | 13.33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| **Senang bekerja** | 14 | 46.67 | 13 | 43.33 | 3 | 10.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 13 | 43.33 | 15 | 50.00 | 2 | 6.670 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| **Merasa berharga** | 14 | 46.67 | 12 | 40.00 | 4 | 13.33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 11 | 36.67 | 18 | 60.00 | 1 | 3.330 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| **Bekerja keras** | 10 | 33.33 | 16 | 53.33 | 4 | 13.33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 33.33 | 19 | 63.33 | 1 | 3.330 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

*Sumber : Hasil pengolahan data, 2014*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa, jawaban responden yang

menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada, karyawan sudah termotivasi dengan adanya jenis insentif yang diterapkan di PT. Bank Syariah Mandiri cabang pembantu Tanjung Enim yang meliputi *production bonus, commission, maturity curve,* dan *nonmonetary incentive.*

1. **Analisis Data**
2. Uji Validitas

Kuisioner yang baik harus di uji dahulu validitas dan reliabilitas, sehingga hasil yang diperoleh akan menjadi baik. Untuk mengetahui apakah hasil perhitungan valid atau tidak dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari variabel insentif dan variabel motivasi kerja. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,240. maka tiap butir pertanyaan dianggap valid. Hasil validasi telah dilakukan dengan menggunakan SPSS yang terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terhadap insentif dan motivasi kerja seluruhnya dikatakan valid karena lebih dari 0,240.

Jika dilihat dari hasil analisis maka nilai koefisien korelasi semua pertanyaan yang terletak pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* semua lebih besar dari 0,240 maka seluruh butir pertanyaan pada bagian ini sudah valid.

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 Setelah itu melakukan pengujiann reliabilitas untuk mengetahui hasil jawaban tentang jawaban reaponden. Reliabilitas yang kurang dari 0,576 kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,576 atau mendekati angka 1 berarti reliabilitas baik.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas diketahui bahwa hasil pengujian pada variabel insentif dan motivasi kerja adalah reliable karena telah melebihi angka 0,576.

1. **Pengujian Hipotesis**
2. Hasil analisis regresi
3. Menentukan hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh antara insentif (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

1. Taraf nyata (α), dalam hal ini α = 0,05 (5%)
2. Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis.

Apabila thitung > ttabel Ho ditolak dan Ha diterima.

Apabila thitung < t tabel Ho diterima dan Ha ditolak.

1. Untuk melihat t hitung, model yang digunakan untuk melihat pengaruh tersebut adalah: **Y = a +bx + e**

**Tabel 4.7**

**Hasil Regresi Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

**Coefficientsa**

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.900 | 5.121 |  | 1.543 | .134 |
| TOT\_X | .767 | .147 | .702 | 5.221 | .000 |
| a. Dependent Variable: TOT\_Y |  |  |  |

*Sumber : Perhitungan Data Primer, 2014*

 **Y = 7,900 + 0,767 + 0,147**

Koefisien regresi konstanta dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat hubungan dari variabel insentif yang ditunjukan oleh tanda koefisien regresinya. Jadi persamaan regresinya adalah Y = 7,900 + 0,767 + 0,147 artinya 7,900 jika tidak ada tambahan insentif atau saat nilai x = 0, maka peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 7,900. Sedangkan 0,767 jika terjadi penambahan insentif yang diterima karyawan maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0,767. Sebaliknya jika nilai ini negatif maka motivasi kerja karyawan akan menurun sebesar 0,767 dengan standar eror 0,147. Koefisien regresi pada variabel insentif yang bertanda positif menunjukan bahwa setiap penambahan atau peningkatan pada variabel insentif tersebut maka berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.

1. Pengujian R2

**Tabel 4.8**

**Hasil R2 Pada Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .702a | .493 | .475 | 2.500 | 2.639 |
| a. Predictors: (Constant), TOT\_X |  |  |
| b. Dependent Variable: TOT\_Y |  |  |

*Sumber : Perhitungan Data Primer, 2014*

Analisis statistik R2 adalah ketentuan yang menjelaskan besarnya persentasi variabel terikat (dependent) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas (independent). Nilai R2 harus di atas 5% untuk menyatakan bahwa variabel bebas (independent) mampu menerangkan variabel terikat (dependent). Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa R2 = 49,3%. Jadi variabel insentif mampu menerangkan bahwa R2 lebih besar dari 5% maka dapat dikatakan R2 baik.

1. Pengujian t

Uji t dapat digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tanjung Enim. Uji t dilakukan dengan melihat t hitung terhadap t tabel. Sebagaimana kriteria uji t adalah jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, sedangkan jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

 Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa t hitung sebesar 5.221 sedangkan t tabel 2.042 atau t hitung > t tabel (5.221 > 2.042) maka Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada tingkat keyakinan 5%.

1. Indikator yang paling dominan dari variabel insentif (X) pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim.

Dari hasil jawaban kuisioner pada 30 responden dapat diketahui bahwa indikator yang paling dominan dari variabel insentif (X) pada keempat indikator (*production bonus, commission, maturity curve, nonmonetary incentive)* adalah *production bonus.* Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa persentasi untuk jawaban responden yang menyatakan persetujuan terhadap indikator *production bonus* sebesar 14,50 atau 48,33%. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan yang berasal dari variabel jawaban responden melalui kuisioner yang telah disebarkan, dan kemudian data diolah dengan menggunakan rumus *relative prosentase*.

Hasil perhitungan keempat indikator dapat ditunjukan melalui perhitungan dibawah ini:

**Tabel 4.9**

**Hasil Persentasi Jawaban Responden Variabel Insentif (X)**

**Pada Keempat Indikator**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Frekuensi** | **Hasil Perhitungan** |
| **Indikator** | **Jawaban** |
| **Variabel** | **Responden** |
| **(X)** | **SS** | **S** | **Nilai F Pada** | **Kolom (4)/2** | **P (%)** |
|  | **[(SS/2 + S/2)]** | **(5)/30 × 100** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** | **(6)** |
| ***Production bonus*** | 15 | 13 | 29,0 | **14,50** | **48,33** |
| 13 | 17 |
| ***Commission*** | 10 | 17 | 27,5 | **13,75** | **45,83** |
| 10 | 18 |
| ***Maturity curve*** | 13 | 14 | 28,0 | **14,00** | **46,67** |
| 14 | 15 |
| ***Nonmonetary incentive*** | 11 | 18 | 28,5 | **14,25** | **47,50** |
| 10 | 18 |

*Sumber : Perhitungan Data Primer, 2014*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa, indikator *production bonus* yaitu indikator yang terbesar karena semakin besar bonus yang diterima karyawan maka semakin besar juga karyawan termotivasi untuk bekerja. Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan dapat tercipta dengan baik. Jika pekerjaan yang dihasilkan melebihi batas standar maka karyawan akan menerima bonus atas kelebihan yang dihasilkan. Jika karyawan makin lama mampu bekerja sedemikian rupa maka karyawan berhak atas bonus yang akan diberikan.

Dengan hasil keempat indikator yang telah diolah tersebut, maka jelas bahwa indikator yang paling dominan dari jawaban responden adalah pada indikator *production bonus.*

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim). Hal ini menunjukan bahwa insentif dan motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan positif, artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. dan indikator yang paling dominan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dari variabel insentif (X) yaitu *production bonus*. Hasil analisis ini menemukan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim).

Menurut penelitian Vina Rani Wibawanti (2009), Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim dengan judul “pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pada Home Industri Kripik Buah ‘Aisyah’ Batu, Malang”. Hasil penelitiannya adalah variable bebas yaitu gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu motivasi kerja (Y). Menurut Lia Mayangsari (2013), Mahasiswa Universitas Sriwijaya dengan judul “pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Dapartemen Penjualan PT.Pusri”. Hasil Penelitiannya adalah insentif sangat berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Andri Tanjung (2005), Mahasiswa Universitas Widyatama Bandung dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung ”. Hasil penelitiannya adalah pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah cukup baik. Tetapi variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut penelitian yang Saya lakukan dengan judul “pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim). hasil penelitiannya adalah insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim) sama seperti penellitian yang dilakukan oleh Vina Rani Wibawanti dan Lia Mayangsari yaitu sama-sama memiliki pengaruh.

**BAB V**

**KESIMPULAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang tinggi kepada karyawan akan membuat semakin tinggi pula karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Indikator yang paling dominan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada variabel insentif (X) pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim adalah *Production bonus* dengan nilai sebesar 48,33%.
3. **Implikasi Penelitian**

Studi ini diharapkan berimplikasi pada kehati-hatian perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan agar tidak berpengaruh jelek terhadap motivasi kerja karyawan. Kehati-hatian tersebut menjadi dasar untuk memberikan insentif berkelanjutan dan berdampak pada keuntungan bersama. Baik dari sisi perusahaan yang mendapatkan kepercayaan dari karyawan dan kepuasan bagi karyawan itu sendiri dalam menerima insentif.

1. **Keterbatasan Penelitian**

Secara umum penelitian memiliki keterbatasan pada aspek penerimaan responden terhadap angket yang disebarkan. Beberapa angket yang dikirim tidak dapat kembali dengan berbagai alasan yang pada akhirnya peneliti harus mengulang penggalian data dari responden, akibat dari itu efisiensi waktu dan pengolahan data tidak bisa sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim dapat mempertahankan insentifnya yang selama ini telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
2. Sebaiknya pihak PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Tanjung Enim untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan agar lebih memacu semangat bekerja atau meningkatkan insentif karyawan agar motivasi kerja karyawan selalu berada pada tingkat yang tinggi.
3. Pada penelitian mendatang dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi insentif terhadap motivasi kerja karyawan.
1. Edy Sutrisno*, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 181 [↑](#footnote-ref-2)
2. Anonim, *Tafsir,* <http://www.tafsir.web.id/2013/03/tafsir-alquran>. (diaskes, 23 Mei 2015) [↑](#footnote-ref-3)
3. Anonim, *Tafsir,* <http://www.tafsir.web.id/2013/03/tafsir-at-taubah>. (diaskes, 23 Mei 2015) [↑](#footnote-ref-4)
4. Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell, *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif,* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 33 [↑](#footnote-ref-5)
5. Ibid, hlm. 200 [↑](#footnote-ref-6)
6. Edy Sutrisno*, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 122 [↑](#footnote-ref-7)
7. Ibid, hlm. 112 [↑](#footnote-ref-8)
8. Ibid, hlm. 182 [↑](#footnote-ref-9)
9. Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen,* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2005), hlm. 235 [↑](#footnote-ref-10)
10. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (JakartaL: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 145 [↑](#footnote-ref-11)
11. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 183 [↑](#footnote-ref-12)
12. Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi,* (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm. 201 [↑](#footnote-ref-13)
13. Ibid, hlm. 202 [↑](#footnote-ref-14)
14. Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 268 [↑](#footnote-ref-15)
15. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 184 [↑](#footnote-ref-16)
16. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 148 [↑](#footnote-ref-17)
17. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 184 [↑](#footnote-ref-18)
18. [Marihot Tua Efendi Hariandja](http://www.google.co.id/search?hl=id&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Marihot+Tua+Efendi+Hariandja%22&source=gbs_metadata_r&cad=5), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 267 [↑](#footnote-ref-19)
19. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 143 [↑](#footnote-ref-20)
20. Veithzal Rivai, *Performance Appraisal,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008(, hlm. 455 [↑](#footnote-ref-21)
21. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, )Jakarta: Kencana, 2012(, hlm. 111 [↑](#footnote-ref-22)
22. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008(, hlm. 146 [↑](#footnote-ref-23)
23. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: Kencana, 2012(, hlm. 116 [↑](#footnote-ref-24)
24. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008(, hlm. 146 [↑](#footnote-ref-25)
25. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008(, hlm. 148 [↑](#footnote-ref-26)
26. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008(, hlm. 149 [↑](#footnote-ref-27)
27. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008(, hlm. 149 [↑](#footnote-ref-28)
28. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008(, hlm. 150 [↑](#footnote-ref-29)
29. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* )Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008(, hlm. 150 [↑](#footnote-ref-30)
30. Arep Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 16 [↑](#footnote-ref-31)
31. Vina Rani Wibawanti , “pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pada Home Industri Kripik Buah ‘Aisyah’ Batu, Malang”,Skripsi, (UIN Maulana Malik Ibrahim), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-32)
32. Lia Mayangsari, “pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Dapartemen Penjualan PT.Pusri”, Skripsi, (Universitas Sriwijaya), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-33)
33. Andri Tanjung, “pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung”, Skripsi, (Universitas Widyatama Bandung), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-34)
34. Kurnia Budi Rochmat, “pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan”, Jurnal, (Universitas Brawijaya), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-35)
35. Ari Wijayanti, “pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial, lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan”, Jurnal, (Universitas Udayana), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-36)
36. Sinta Puspita Sari, “pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan”, Jurnal, (Universitas Muhamadiyah), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-37)
37. Rien Anisa Nurahma, “pengaruh insentif terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)”, Jurnal, (Universitas Brawijaya), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-38)
38. LIa Riski Amelia, “pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang”, Jurnal, (Universitas Uin Maulana), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-39)
39. Jessica Martha Kusuma, “pengaruh insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyaawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT.Sido Muncul Semarang)”, Jurnal, (Universitas Negeri Yogyakarta), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-40)
40. Zahara Ayu Maliga, “pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan olahan terigu Kabupaten Bantul”, Jurnal, (Universitas Sebelas Maret Surakarta), (tidak diterbitkan) [↑](#footnote-ref-41)
41. Jogiyanto, *Metodologi Penelitian Bisnis,* (Yogyakarta: BPFE, 2004), hlm. 115 [↑](#footnote-ref-42)
42. Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 118 [↑](#footnote-ref-43)
43. Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 115 [↑](#footnote-ref-44)
44. Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi,* (Bandung: Alfabeta , 2011), hlm. 126 [↑](#footnote-ref-45)
45. Joko Sulistyo, *SPSS,* (Yogyakarta: Cakrawala, 2010), hlm. 41 [↑](#footnote-ref-46)
46. Rudy Aryanto, *Panduan Praktikum SPSS*, (Palembang: Gramedia, 2010), hlm. 29 [↑](#footnote-ref-47)
47. Joko Sulistyo, *SPSS,* (Yogyakarta: Cakrawala, 2010), hlm. 47 [↑](#footnote-ref-48)