

**ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
AJB BUMI PUTERA SYARIAH CABANG PALEMBANG**



Oleh:
Elsi Oktiana
NIM: 1586100012

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**PALEMBANG
2017**



**UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Elsi Oktiana
Nim/Jurusan : 1586100012 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 23 Februari 2017

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Tanggal	Pembimbing Utama	:	Rinol Sumantri, M.E.I
	tt	:	
Tanggal	Pembimbing Kedua	:	Muhammadinah, S.E., M.Si
	tt	:	
Tanggal	Penguji Utama	:	Drs. Sunaryo, M.H.I
	tt	:	
Tanggal	Penguji Kedua	:	Erda Litriani, S.E., M.Ec., Dev
	tt	:	
Tanggal	Ketua	:	Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si
	tt	:	
Tanggal	Sekretaris	:	RA. Ritawati, S.E., M.H.I
	tt	:	

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elsi Oktiana

NIM : 1586100012

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil pekerjaan penulis sendiri dan sepanjang pengetahuan penulis tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, dan atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian Tugas Akhir di Perguruan Tinggi lain, kecuali bagian tertentu yang penulis ambil sebagai bahan acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Palembang, Februari 2017
Saya yang menyatakan,

Elsi Oktiana
NIM: 1586100012

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamua'alaikum Wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
AJB BUMI PUTERA SYARIAH CABANG PALEMBANG

Yang ditulis oleh :

Nama : Elsi Oktiana
NIM : 1586100012
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Palembang, Februari 2017
Pembimbing II,

Rinol Sumantri, M.E.I
NIP.197502142008011011

Muhammadinnah, S.E, M.Si
NIK.140601101292

ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
AJB BUMI PUTERA SYARIAH CABANG PALEMBANG

Oleh
ELSI OKTIANA
1586100012

Abstrak

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Penelitian ini berjudul “Analisis Pemberian *Insentif* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian *insentif* dan seberapa besar motivasi kerja pegawai sebagai dampak adanya *insentif*.

Objek Penelitian adalah Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang meliputi pegawai tetap dan pegawai non tetap.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemberian *insentif* yang ada di AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang dibedakan atas pegawai tetap dan pegawai non tetap, dimana untuk pemberian *insentif* dapat berupa secara langsung yaitu melalui pemberian uang cash/tunai berbentuk bonus dan *reward*, dan tidak langsung yaitu diberikan melalui rekening tabungan. Motivasi pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang secara keseluruhan telah memenuhi kriteria teori yang dikemukakan Maslow, dimana *insentif* adalah alat pendorong bagi para pegawai.

Kata Kunci: *Insentif* dan Motivasi

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan & Kebudayaan RI no. 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf	Nama	Penulis	Keterangan
ا	Alief	‘	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	-
ت	Ta	T	-
ث	Tsa	<u>S</u>	s (dengan titik di atasnya)
ج	Jim	J	-
ح	Ha	<u>H</u>	(dengan titik di bawahnya)
خ	Kha	Kh	-
د	Dal	D	-
ذ	Zal	<u>Z</u>	z (dengan titik di atasnya)
ر	Ra	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sin	S	-
ش	Syin	Sy	-
ص	Sad	Sh	s (dengan titik di bawahnya)
ض	Dlod	Dl	d (dengan titik di bawahnya)
ط	Tho	Th	t (dengan titik di bawahnya)
ظ	Zho	Zh	z (dengan titik di bawahnya)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	Gh	-
ف	Fa	F	-

ق	Qaf	Q	-
ك	Kaf	K	-
ل	Lam	L	-
م	Mim	M	-
ن	Nun	N	-
و	Waw	W	-
هـ	Ha	H	-
ء	Hamzah	‘	apostrof, tetapi lambang ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	Ya	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, ditulis

rangkap. أُحْمَدِيَّةٌ ditulis *Ahmadiyyah*.

C. Ta’ Marbutah

Tranliterasi untuk ta marbutah ada dua macam:

1. Ta Marbutah hidup atau yang mendapat harakat fatha, kasroh dan dlamamah, maka tranliterasinya adalah /t/.
2. Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka tranliterasinya adalah /h/.

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*

E. Vokal Panjang

1. A panjang ditulis *ā*, i panjang ditulis *ī*, dan u panjang ditulis *ū*,
2. Fathah + wāwu mati ditulis *au*.

F. Vokal-Vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata Dipisahkan dengan apostrof (')

أَنْتُمْ ditulis *a'antum*
مُؤَنَّث ditulis *mu'annaś*

G. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis *al-*

الْقُرْآن ditulis *Al-Qura'ān*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf 1 diganti dengan huruf syamsiyyah yang mengikutinya.

الشَّيْعَة ditulis *asy-Syī'ah*

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

1. Kata dalam Rangkaian Frasa atau Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

شَيْخُ الْإِسْلَام : ditulis *Syaikh al-Islām* atau *Syakhul-Islām*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

*“Dan apabila hamba-hamba ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah),
bawasannya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdo’a
apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala
perintah) Ku dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada
dalam kebenaran”. (QS. Al Baqarah:186)*

***“Learn from yesterday, live from today, and hope for
tomorrow” (Alberth. E).***

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk orang-orang yang selalu hadir, yang
selalu memberi dorongan, perhatian, kasih dan sayangnya kepada ku,
khususnya buat :

- ❖ Kedua Orang Tuaku tercinta Abdul Azim dan Hayunawati, S.Pd. yang telah sabar, penuh kasih sayang serta tulus ikhlas merawat, mendidik dan mengajarkan tentang segala sesuatu kebaikan kepadaku, juga dengan ketulusan do’a dan dukungan yang tiada henti serta saudara-saudaraku Ayu Oktania, S.Pd., Imadduddin, S.Pd., Trie Cantika, M. Egi Marestu yang selalu memberikan semangat.
- ❖ Bibi dan pamanku Basirin dan Latifa yang telah merawatku sakit selama menyelesaikan skripsi ini.

- ❖ **Seluruh dosen pengajar prodi Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah membimbing dan mendidiku.**
- ❖ **Almamaterku tercinta UIN Raden Fatah Palembang.**

KATA PENGANTAR
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji syukur kehadiran Allah yang telah melimpahkan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian Strata 1 Ekonomi Islam dengan judul **“Analisis Pemberian *Insentif* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang”**.

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dalam menyusun Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari pihak lain. Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk dan bantuan serta nasehat dari berbagai pihak yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Kepada kedua Orang Tuaku Abdul Azim dan Hayunawati, S.Pd yang telah memberikan kasih sayang dan do'a serta dukungan yang tiada henti.
- 2) Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
- 3) Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam.
- 4) Ibu Titin Hartini, S.E., MM selaku Ketua Prodi Ekonomi Islam.
- 5) Bapak Ulil Amri, Lc., M.H.I selaku Pembimbing Akademik.
- 6) Bapak Rinol Sumantri, M.E.I dan Bapak Muhammadinah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.

- 7) Bapak Drs. Sunaryo, M.H.I dan Erda Litriani, S.E., M.Ec., Dev. Selaku penguji skripsi.
- 8) Kepada Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mengajar dan mendidik kami.
- 9) Kepada seluruh staff dan karyawan AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang yang telah memberikan data-data kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati dan ucapkan terima kasih kepada semua, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan-kebaikan kalian semua. Penulis terus mengharapkan saran-saran serta kritik-kritik yang dapat memotivasi penulis untuk dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi, Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, penulis berharap kiranya saudara sekalian berkenan memberikan kritik dan saran guna menambah kesempurnaan tulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Islam dan lingkungan UIN Raden Fatah Palembang pada umumnya, amin ya robbal alamin.

Palembang, Februari 2017
Penulis,

Elsi Oktiana
1586100012

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS	iii
ABSTRAK	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Kegunaan	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Metode Penelitian	11
F. Metode Penelitian.....	11
G. Sistematika Penulisan.....	17

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis.....	18
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Hubungan insentif terhadap motivasi kerja pegawai	44

BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Setting Penelitian.....	49
B. Keadaan Geografis.....	49
C. Demografis	50
E. Struktur Organisasi	52
E. Sejarah Organisasi	53
F. Jadwal Penelitian.....	52

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan <i>Insentif</i> dan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.....	56
B. Hasil Analisis <i>Insentif</i> dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang.....	72
 BAB V. KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	78
 DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Hal ini didukung pendapat Tangkilisan,¹ yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

¹ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: Grasindo, 2005), hlm.12

Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Dalam masyarakat dewasa ini telah banyak mengalami kemajuan pesat yang mendorong meningkatkan kebutuhan masyarakat dalam jangka panjang agar dapat digunakan apabila terjadi kecelakaan, kebakaran, dll. Maka diikuti sertakanlah asuransi. Dengan banyaknya kebutuhan masyarakat sebagai nasabah lebih variatif dalam memilih tempat asuransi dengan mengutamakan kehidupan nasabah dalam jangka panjang.

Menurut Suhendi,² asuransi merupakan organisasi penyantun masalah-masalah yang universal, seperti kematian mendadak, cacat, penyakit pengangguran, kebakaran, banjir, badai, dan kecelakaan-kecelakaan yang bersangkutan dengan transportasi serta kerugian finansial yang disebabkan.

Keperluan perlindungan menghadapi malapetaka dan kerugian finansial yang berkaitan dengan yang dihadapi setiap orang sama pentingnya dengan pemeliharaan ketertiban. Maka dari itu tugas dari suatu negara untuk memberikan pertolongan kepada orang-orang yang sedang mengalami kesulitan dan memenuhi kebutuhan yang muncul akibat kecelakaan mendadak, cacat bawaan, usia lanjut, ataupun kematian wajar dari pencari nafkah keluarga. Maka dari itu negara telah menguatkan aturan dalam undang-undang tentang asuransi.

² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), hlm. 314

Pengertian asuransi dalam undang-undang no. 2 tahun 1992 adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, di mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum pihak ke tiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan.³

Seiring berjalannya waktu undang-undang nomor 2 tahun 1992 telah di amandemen menjadi undang-undang Nomor 40 tahun 2014 tentang perasuransian. Peraturan ini lebih kompleks karena memuat tentang peraturan khusus perasuransian syariah pada pasal 1 ayat 2, yaitu asuransi syariah adalah kumpulan perjanjian yang terdiri atas perjanjian antara perusahaan asuransi dalam rangka pengelolaan kontribusi berdasarkan prinsip syariah guna saling menolong dan melindungi.⁴

Al-Qur'an secara tegas tidak menyebutkan dalam ayat-ayatnya tentang asuransi. Namun, prinsip-prinsip yang menjadi dasar keberadaan asuransi ada dalam Al-Qur'an, antara lain:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى⁵

³ UUD Republik Indonesia No. 2 Tahun 1992

⁴ UUD Republik Indonesia No. 40 Tahun 2014

⁵ QS Al-Maidah (5): 2. Artinya: Tolong-menolong dalam kebaikan dan ketakwaan.

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ⁶

Maksudnya adalah prinsip kemudahan dan menjauhkan kesukaran.

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ⁷

Maksudnya adalah anjuran untuk melakukan kegiatan sosial dan menafkahkan harta di jalan Allah.

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ
إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ⁸

Maksudnya adalah proteksi terhadap bencana, musibah, dan kecelakaan.

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ⁹

Maksudnya adalah dapat menghindari kerugian dan manajemen resiko atas ijin Allah SWT.

وَيَعْلَمُ مَا فِي الْأَرْحَامِ^{١٠} وَمَا تَدْرِي نَفْسٌ مَادَا تَكْسِبُ غَدًا^{١١}
وَمَا تَدْرِي نَفْسٌ بِأَيِّ أَرْضٍ تَمُوتُ¹⁰

Maksudnya adalah kekuasaan Allah terhadap segala makhluk.

⁶ Q.S. Al-Baqarah (2): 185. Artinya: Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu.

⁷ Q.S. Al-Baqarah (2): 261. Artinya: Orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah.

⁸ Q.S. Yusuf (12): 47. Artinya: "Yusuf berkata: "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan.

⁹ Q.S. At-Taghabun (64):11. Artinya : Tidak ada suatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan ijin Allah).

¹⁰ Q.S. Luqman (31): 34. Artinya : dan Dialah Yang menurunkan hujan, dan mengetahui apa yang ada dalam rahim. Dan tiada seorangpun yang dapat mengetahui (dengan pasti) apa yang akan diusahakannya besok. Dan tiada seorangpun yang dapat mengetahui di bumi mana dia akan mati.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُؤَجَّلًا¹¹

كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ¹²

Maksudnya adalah kematian adalah kepastian.

لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ
وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ ۚ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا¹³
الْوَالِدَانِ

Maksudnya adalah harta peninggalan bagi ahli waris.

إِنَّ اللَّهَ يَرْزُقُ مَنْ يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ¹⁴

Maksudnya adalah penanggungan atau penjaminan.

Asuransi mempunyai peranan penting dalam lembaga ekonomi. Fungsi utama dari asuransi adalah sebagai mekanisme untuk mengalihkan resiko (*risk transfer mechanism*), yaitu mengalihkan resiko dari satu pihak (tertanggung) kepada pihak lain (penanggung). Pengalihan resiko ini tidak berarti menghilangkan kemungkinan *misfortune*, melainkan pihak penanggung menyediakan pengamanan finansial (*financial security*) serta ketenangan (*peace of mind*) bagi tertanggung. Sebagai imbalannya,

¹¹ Q.S. Ali Imran (3): 145. Artinya: Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya.

¹² Q.S. Ali Imran (3): 185. Artinya: Tiap-tiap yang berjiwa akan merasakan mati.

¹³ Q.S. An-Nisa (4): 7. Artinya: Bagi orang laki-laki ada hak bagian dari harta peninggalan ibu-bapa dan kerabatnya, dan bagi orang wanita ada hak bagian (pula) dari harta peninggalan ibu-bapa dan kerabatnya, baik sedikit atau banyak menurut bahagian yang telah ditetapkan.

¹⁴ Q.S. Ali Imran (3): 37. Artinya: Sesungguhnya Allah memberi rezeki kepada siapa yang dikehendaki-Nya tanpa hisab.

tertanggung membayarkan premi dalam jumlah yang sangat kecil bila dibandingkan dengan potensi kerugian yang mungkin dideritanya. Dalam hal ini kegiatan asuransi syariah adalah menyelenggarakan jasa penanggulangan risiko yang memberikan pembayaran kepada pemegang polis, tertanggung, atau pihak lain yang berhak dalam hal tertanggung meninggal dunia atau tetap hidup, atau pembayaran lain kepada pemegang polis, tertanggung, atau pihak lain yang berhak pada waktu tertentu yang diatur dalam perjanjian, yang besarnya telah ditetapkan dan/atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana dan jasa pertanggungan risiko yang memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti sesuai dengan ketentuan syari'at islam.

Maka dari itu masyarakat harus menyadari perlunya asuransi dalam rangka saling menolong dan melindungi. Mengingat Negara telah menjamin undang-undang tentang asuransi syariah dan Al-Qur'an telah merujuk untuk saling menolong dan melindungi.

Konsep saling menolong dan melindungi tentunya membutuhkan kegiatan yang dapat memajukan perasuransian yaitu pegawai yang profesional di bidangnya, dan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menarik konsumen serta memberikan pelayanan yang memuaskan.

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.¹⁵

Motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara diantaranya dengan adanya insentif untuk para pegawai.

Insentif merupakan salah satu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.¹⁶

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.¹⁷

Adanya motivasi kerja pegawai karena pengaruh *insentif* merupakan alat yang tepat untuk mendorong kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak terlepas dari itu perusahaan harus memberikan upah/ gaji tepat pada waktu yang telah ditentukan. Hadist riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar r.a. bahwa Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ¹⁸

¹⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 12

¹⁶ M.Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Mitra Wacana Media,2012), hlm. 145

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 250

¹⁸ Imam Abdurrouf Al-Munawi, *Faidhul Qadir Syarah Al Jami' Ash Shogir*, (Beirut: Darul Ma'rifah, 1972), hlm. 718

Hadits yang mulia ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi jiwa nasional yang pertama dan tertua di Indonesia. Perusahaan asuransi ini terbentuk pada tanggal 12 Februari 1912, di Magelang, Jawa Tengah, dengan nama *Onderlinge Levensverzekering Maatschapij PGHB* (bahasa Belanda) disingkat dengan O.L Mij. PGHB atau lebih dikenal dengan bahasa Inggrisnya Mutual Life Insurance (Asuransi Jiwa Bersama).

AJB Bumiputera Syariah merupakan bagian atau divisi dari perusahaan AJB Bumi Putera 1912.¹⁹ AJB Bumi Putera Syariah sendiri dibentuk tahun 2002 atas dasar:

1. Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No. 21/DSN MUI/ X/2001 tanggal 17 Oktober 2001.
2. Keputusan Menteri Keuangan RI No.Kep-268/KM-6/2002 tanggal 7 November 2002. Walaupun masih dalam naungan AJB Bumiputera 1912 namun pengelolaan keuangan Bumiputera Syariah terpisah dari induknya. Pengelolaan keuangannya berdasarkan Syariah Islam yang didasarkan oleh Al Qur'an dan Al Hadits. Adapun Badan Pengawas Syariah (BPS) Bumiputera Syariah adalah tokoh-tokoh ternama yang mengerti ilmu ekonomi islam yaitu:

¹⁹ Kang Alwi, "Bumi Putera Syariah", <http://kangalwi.blogspot.co.id/p/bumiputera-syariah.html>. (diakses 20 Desember 2016)

- a. Prof. K. H. A. Sahal Mahfudz (Ketua) yaitu Tokoh Nahdlatul Ulama (NU).
- b. dr. H. Endy M. Astiwaru, MA, AAAI-J (Anggota) yaitu Dosen Luar Biasa UIN Bidang Asuransi Syariah
- c. Belum ada Pengganti. Dulu beliau adalah Tokoh Muhammadiyah yaitu Alm. Dr. H. Fattah Wibisono, MA, FISS.

Sistem pemberian *insentif* yang ada di AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang telah memenuhi kriteria hadits nabi Muhammad S.A.W. tersebut. Berikut hasil wawancara dari pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.

Insentif yang diberikan bagi para pegawai tetap berupa uang satu bulan gaji, diberikan setiap enam bulan sekali sebagai penghargaan buat pegawai yang telah mengabdikan jiwa raganya untuk bekerja di AJB Bumi Putera Syariah. Sedangkan *insentif* yang diberikan para pegawai non tetap berupa bonus dan *reward* jika mencapai target bulanan dan tahunan jika mencapai target tahunan sesuai ketentuan kepala cabang AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.²⁰

Objek Penelitian adalah Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang meliputi pegawai tetap dan pegawai non tetap. AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang selalu menekankan kepada pegawainya untuk mencapai kinerja yang baik, serta memberlakukan syarat-syarat dalam pemberian *insentif*.

²⁰ Wawancara Apriadi, *Staff Adm Klaim*, senin 09 Januari 2017, pukul 11.00 WIB.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka judul penelitian yang akan diajukan adalah **“Analisis Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang”**.

B. Rumusan Masalah:

Dalam skripsi ini penulis ingin membahas tentang hubungan insentif terhadap motivasi kerja pegawai AJB Bumi Putera Syariah. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian insentif kepada pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang sebagai dampak adanya insentif yang diberikan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang berjudul **“Analisis Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang”** adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian insentif pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai AJB Bumi Putera Syariaiah Cab. Palembang sebagai dampak adanya insentif yang diberikan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna sebagai:

1. Bagi Perusahaan

Bahan info untuk perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam Pemberian insentif kepada karyawan secara tepat.

2. Bagi Pihak Lain

Bahan tambahan bacaan untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dan Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukkan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Bahan untuk menambah pengetahuan peneliti dalam mencapai pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

E. Metode Penelitian

Menurut Alfianika²¹, penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar dapat diperoleh dengan cara yang ilmiah. Ilmiah berarti telah teruji kebenarannya. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah rasa ingin tahu. Penelitian juga berfungsi untuk mengembangkan pengetahuan yang telah ada.

²¹ Nini Alfianika, *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 14

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode.²²

1. Definisi Operasional Variabel

- a. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang atau reward lainnya yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan/ prestasi yang telah ditetapkan.
- b. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan-batasan pembahasan pada:

- a. sistem pemberian insentif pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang.

²² Weebly, "Metodologi Penelitian", <http://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>. (diakses, 20 Desember 2016)

- b. motivasi kerja pegawai AJB Bumi Putera Syaraiah Cab. Palembang sebagai dampak adanya insentif yang diberikan.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:9)²³ metode kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

b. Sumber Data

1) Data primer (*Primary Data*)

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara.²⁴

Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan. Kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga unsur-unsur

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta), hlm. 9

²⁴ *Ibid.*, hlm. 137.

kebohongan dari sumber yang fenomenal dapat dihindari. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti dalam hal ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan *Kepala Keuangan, Administrasi Konservasi* dan bagian *Supervisor Agen*.

2) Data sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.²⁵

sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu struktur organisasi, sejarah perusahaan, serta dokumen dari AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

²⁵ *Ibid.*,

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan dengan Administrasi Klaim & Produksi, Administrasi Konservasi, dan bagian Supervisor agen pada AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.

b. Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dalam hal ini penulis menggunakan data dokumentasi dimana data tersebut berupa data yang ada pada laporan, dan buku- buku.

5. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara, dokumentasi mengenai masalah yang diteliti (*Triangulasi*).

Data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dengan cara data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan yaitu staff AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang kemudian dideskriptifkan secara menyeluruh. Data wawancara dalam penelitian adalah sumber data utama yang menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian.

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan. Setelah melakukan wawancara, peneliti membuat transkrip hasil wawancara dengan cara mencatat di kertas sementara kemudian menuliskan kata-kata yang sesuai dengan apa yang telah diwawancarakan tersebut. Setelah peneliti menulis hasil wawancara ke dalam transkrip, selanjutnya peneliti membuat reduksi data dengan cara abstraksi, yaitu mengambil data yang sesuai dengan konteks penelitian dan mengabaikan data yang tidak diperlukan. Penelitian kualitatif harus memiliki kredibilitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan.

Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion/drawing/verification*.²⁶

Analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna dibandingkan sekedar angka-angka. Langkah-

²⁶ Ibid., hlm. 246

langkahnya adalah reduksi data, penyajian data dalam bentuk bagan dan teks, kemudian penarikan kesimpulan dan verifikasi. Karakteristik penelitian deskriptif kualitatif terletak pada objek yang menjadi fokus penelitian. Teknik analisis data deskriptif kualitatif digunakan dengan cara menyajikan hasil wawancara dan melakukan analisis serta menarik kesimpulan terhadap informasi yang ditemukan dilapangan sehingga akan diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti dan kemudian akan ditarik kesimpulan dan pada akhirnya membandingkan hasil penelitian dengan sebuah teori tertentu.

F. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori

BAB III Deskripsi Objek Penelitian

Bab ini membahas mengenai tempat penelitian, keadaan geografis, dan sejarah perusahaan yang diteliti.

BAB IV Pembahasan

Bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V Kesimpulan

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi, dan saran-saran penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan,²⁷ kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk *insentif*, yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan dapat disebut dengan *Pay For Performance* atau pembayaran atas prestasi.²⁸

a. *Insentif*

1) Pengertian *Insentif*

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 118

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012), hlm. 290

sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Insentif merupakan salah satu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.²⁹

Menurut Sutrisno,³⁰ *insentif* merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.

Sedangkan Nilasari,³¹ *insentif* merupakan sarana motivasi dan dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih untuk berprestasi bagi organisasi.

Priyono,³² *insentif* merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang (*finansial*) berdasarkan perhitungan selisih antara besarnya pembiayaan (*cost*) yang ditargetkan dengan yang dipergunakan secara nyata, selama satu periode pemberian bonus.

Berdasarkan kajian pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, *insentif* merupakan sarana motivasi untuk mendorong pekerja dalam

²⁹ M.Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 145

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 183

³¹ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), hlm. 140

³² Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2007), hlm. 125

memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya serta pemberian penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian *insentif* adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya.

2) Tujuan Pemberian *Insentif*

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada pegawai pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar dapat bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik.

Menurut Sutrisno,³³ ada beberapa tujuan dari insentif yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a) Menghargai prestasi kerja
- b) Menjamin keadilan
- c) Mempertahankan karyawan
- d) Memperoleh karyawan bermutu
- e) Pengendalian biaya
- f) Memenuhi peraturan-peraturan

Sedangkan Yani,³⁴ Ada beberapa tujuan pemberian insentif, yaitu:

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 188

- a) Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
- b) Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
- c) Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- d) Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
- e) Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan insentif untuk memotivasi karyawan agar memberikan prestasi dalam perusahaan, sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan, serta untuk mempertahankan karyawan yang bermutu.

b. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Sirait,³⁵ ada tiga jenis insentif yang dikenal yaitu:

1) Financial Incentive

Bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).

³⁴ M. Yamin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 146

³⁵ Justin.T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.hlm. 202

2) *Non-Financial Incentive*

Bentuknya dapat berupa tersedianya hiburan, pelatihan dan pendidikan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3) *Social Incentive*

Cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja.

Menurut Yani,³⁶ jenis-jenis *insentif* sebagai berikut:

1) *Insentif Individu*

Insentif individu adalah *insentif* yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual. Rencana *insentif* individual bisa berupa rencana upah per potong dan rencana upah per jam secara langsung.

2) *Insentif kelompok*

Insentif kelompok adalah Program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan. Program bagi hasil ini berfokus pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya tenaga kerja dan hasil terukur lainnya. Pembayaran *insentif* individu sulit dilakukan karena untuk menghasilkan suatu produk dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain.

³⁶ M.Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 147

Oleh sebab itu *insentif* akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan .

secara garis besar jenis-jenis *insentif* dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:³⁷

1) *Insentif* Material

Insentif material ini berupa uang dan barang, *insentif* ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a) Bonus, terbagi atas :

- Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- Dalam perusahaan yang menggunakan sistem *insentif* lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi, merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

c) Profit Sharing, salah satu jenis *insentif* yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

³⁷ Yanti Marlina, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir”,*Skripsi*,(Palembang: Jurusan Administrasi Negara Stisipol Candradimuka,2016), hlm. 10

d) Jaminan sosial, *insentif* yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa:

- Pemberian rumah dinas.
- Pengobatan secara cuma-cuma.
- Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi.
- Cuti sakit.

2) *Insentif* Non Material.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- a) Pemberian gelar (titel) secara resmi.
- b) Pemberian tanda jasa,
- c) Pemberian piagam penghargaan,
- d) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan

Jika digambarkan pada tabel maka akan terbentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Jenis-jenis *insentif*

Dimensi	Indikator
Material	Bonus, komisi dan jaminan sosial.
Non Material	Penghargaan, keadaan pekerjaan, gelar.

Sumber: Yanti Marlina, (2016)

Dari uraian ketiga pendapat, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis *insentif* sangat beragam meliputi *financial incentive* (pemberian bonus, komisi, dan pemberian dana pensiun), *non-finacial incentive* (adanya hiburan, pelatihan dan pendidikan, penghargaan dan jaminan kerja), *Social incentive* (suasana kerja yang baik), material (bonus, komisi, dan jaminan sosisa), non material (penghargaan, keadaan pekerjaan dan titel) serta pemberian insentif lebih condong diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditentukan.

c. Sistem Pelaksanaan Insentif

Pada dasarnya setiap pekerja telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan gaji atau upah sebagai tambahan berupa *insentif* atas prestasi yang telah diberikannya.

Pedoman penyusunan rencana insentif oleh Gary Dessler dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Agus Dharma dapat juga dijadikan bahan acuan, antara lain :

- 1) Pastikan usaha dan imbalan langsung terkait.

Insentif dapat memotivasi pegawai jika mereka melihat adanya kaitan antara upaya yang mereka lakukan dengan pendapatan yang disediakan, oleh karena itu program *insentif* hendaklah menyediakan ganjaran kepada pegawai dalam proporsi yang sesuai dengan peningkatan kinerja mereka. Pegawai harus

berpandangan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai.

- 2) Buatlah rencana yang dapat di pahami dan mudah dilakukan oleh pegawai.

Para pegawai diharapkan dapat mudah menghitung pendapatan yang bakal diterima dalam berbagai level upaya dengan melihat kaitan antara upaya dengan pendapatan, oleh karena itu program tersebut sebaiknya dapat dimengerti dan mudah dikalkulasi.

- 3) Tetapkanlah standar yang efektif

Standar yang mendasari pemberian insentif ini sebaiknya efektif, dimana standar yang dipandang sebagai hal yang wajar oleh pegawai. Standar sebaiknya ditetapkan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan berhasil 50-50 dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan secara terperinci dan dapat diukur karena hal ini dipandang lebih efektif.

- 4) Jaminan standar anda

Dewasa ini para pegawai sering curiga bahwa upaya yang melampaui standar akan mengakibatkan makin tingginya standar untuk melindungi kepentingan jangka panjang, maka mereka tidak berprestasi diatas standar sehingga mengakibatkan program insentif gagal. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk

memandang standar sebagai suatu kontrak dengan pegawai anda begitu rencana itu operasional.

5) Jaminlah suatu tarif pokok perjam

Terutama bagi pegawai pabrik, pihak perusahaan atau organisasi disarankan untuk menjamin adanya upah pokok bagi pegawai, baik dalam per jam, hari, bulan, dan sebagainya agar mereka tahu bahwa apapun yang terjadi mereka akan memperoleh suatu upah minimum terjamin.

Cara dan sistem *insentif* dapat berhasil dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar dari *insentif*, yaitu: ³⁸

- a) Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- b) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e) Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 90

Menurut Henry dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia perancangan program insentif yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:³⁹

- a) Sederhana, aturan system insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.
- b) Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh *insentif*.
- c) Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (*insentif*).
- d) Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dilihat dari sisi bahasa, motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu *movere* yang berarti “mengerahkan”, atau memberikan dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

Motivasi juga bisa disebut sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dan dorongan (*desire*).

³⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm, 635

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan.⁴⁰

Menurut Notoaatmodjo,⁴¹ motivasi merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.

Menurut Usman,⁴² motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menurut Sutrisno,⁴³ motivasi yaitu memiliki komponen dalam, yakni kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan dan komponen luar, yakni tujuan yang hendak dicapai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah pendorong/penggerak/perangsang seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Menurut Notoatmodjo,⁴⁴ ada beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni:

1) Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Contoh pemberian

⁴⁰ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, hlm. 386

⁴¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 115

⁴² Husaini Usman, *Manajemen*, hlm. 250

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 111

⁴⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 129

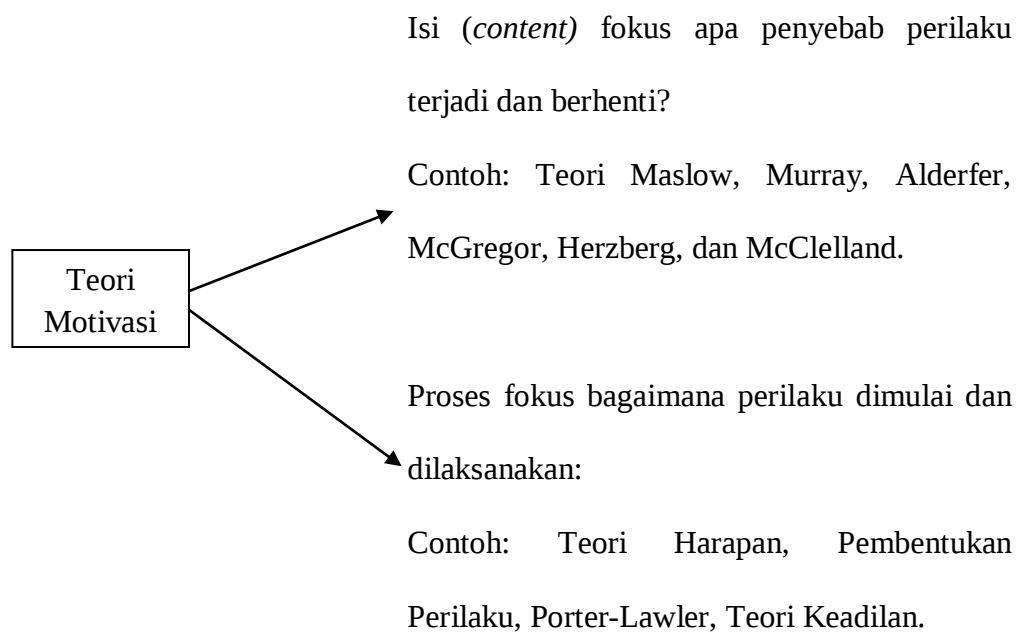
materi berupa: pemberian bonus, hadiah pada waktu tertentu. Contoh pemberian non materi berupa: pujian, penghargaan dan tanda penghormatan lainnya.

2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Contoh: Tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

b. Teori Motivasi

Menurut Usman,⁴⁵ Teori motivasi dapat digambarkan sebagai berikut:

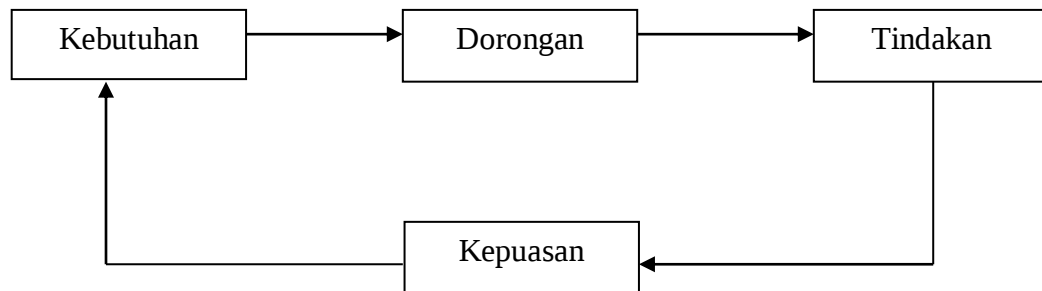


Gambar 2.1 Teori Motivasi

Teori isi (kepuasan) mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.

⁴⁵ Husaini Usman, *Manajemen*, hlm. 251

Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Model teori ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Model Motivasi dari *Content Theory*

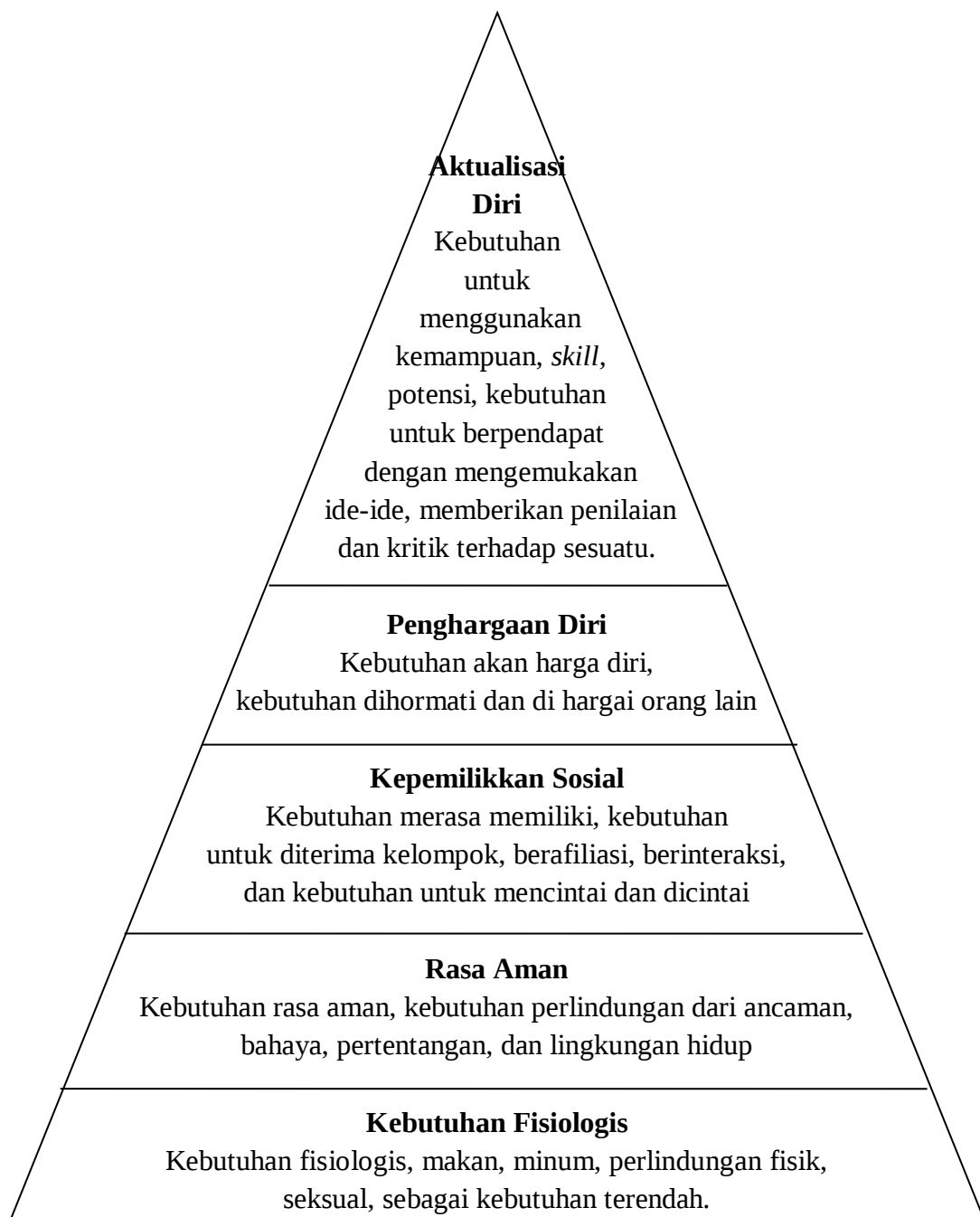
Dalam hal ini peneliti mengambil salah satu teori isi (*Content Theory*) yaitu teori Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki.

Maslow adalah seorang ahli psikologi yang telah mengembangkan teori motivasi ini sejak tahun 1943. Maslow melanjutkan teori Eltom Mayo (1880-1949).

Teori Maslow,⁴⁶ menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 126

Menurut Maslow, faktor-faktor yang mendorong setiap orang untuk maju dan berprestasi dikelompokkan menurut lima kebutuhan manusia, seperti terlihat dalam gambar berikut ini:⁴⁷



Gambar 2.3 Hierarki Kebutuhan Maslow

⁴⁷ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, hlm. 393

Tabel 2.2 Motivasi dan Kebutuhan

Faktor Umum Organisasi	Tingkat Kebutuhan	Faktor Khusus
Pertumbuhan Prestasi Pengembangan	Aktualisasi Diri	Tantangan Pekerjaan Kreativitas Pengembangan Kerja Prestasi Kerja
Pengakuan Status Harga Diri Pengormatan	Ego Status Penghargaan	Titel Kerja Kenaikan Upah Pengakuan Kelompok Hakikat Kerja
Persahabatan Kasih Sayang Pertemanan	Sosial	Kualitas Supervisi Kecocokan Rekan Kerja Pertemanan Profesional
Keselamatan Keamanan Kompetensi Kenaikan Upah Stabilitas	Kesehatan dan Keselamatan	Kondisi Kerja yang Aman Tunjangan Tambahan
Udara Makanan Tempat Tinggal Seks	Psikologis	Pemanas dan Pendingin Gaji Kantin Kondisi Kerja

Sumber: Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, (2013)

Teori hierarki kebutuhan Maslow hanya merupakan salah satu teori motivasi yang telah berhasil menyusun adanya klasifikasi kebutuhan manusia. Konsep mengenai kebutuhan ini sebenarnya merupakan suatu kenyataan yang bersifat perorangan sebagai akibat

dari banyaknya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan dari seseorang, seperti faktor sosial, ekonomi, kultural, pendidikan, dan faktor-faktor keluarga. Faktor-faktor tersebut menyebabkan berbedanya kebutuhan setiap orang.

c. **Manfaat Motivasi**

Menurut Adair,⁴⁸ Maslow dan Herzberg adalah pakar motivasi terkemuka di bidang studi manajemen, memahami motivasi sebagai respons seorang individu terhadap pola kebutuhan inti, yang mencakup makanan dan keamanan hingga prestasi dan pemenuhan diri.

Manfaat pemberian motivasi kepada karyawan yaitu untuk lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.⁴⁹

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja pegawai, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipasi setiap pegawai sehingga tercipta produktivitas yang tinggi.

d. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno,⁵⁰ faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

⁴⁸ John Adair, *Kepemimpinan yang memotivasi*, hlm. 40

⁴⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 147

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia, meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap.
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contoh, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dan dihormati oleh orang lain. Status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi

⁵⁰ Ibid., hlm. 116

- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- Hak Otonomi
- Variasi dalam melakukan pekerjaan
- Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor Ekstern

a) 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.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang

paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Sistem ini mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Rivai dan Arifin,⁵¹ untuk mencapai prestasi kerja, seorang karyawan harus memenuhi dua faktor, diantaranya:

1. Memiliki “*kemampuan*” untuk berprestasi

Adanya bakat yang bersifat potensial tanpa diberikan kesempatan untuk dikembangkan tidak akan berubah menjadi kemampuan, sebaliknya walaupun perusahaan memberikan kesempatan yang luas untuk berkembang, tetapi bila yang bersangkutan tidak mempunyai bakat yang mencukupi, maka pemberian kesempatan tersebut tidak efektif.

Disamping bakat dan pengetahuan yang merupakan syarat utama terbentuknya suatu kemampuan, terdapat pula faktor *minat* dan *kepribadian* yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kemampuan, yaitu dalam hal terciptanya *kepuasan kerja*.

2. Memiliki motivasi “*kemauan*” untuk berprestasi

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

a. Pengaruh lingkungan fisik

Setiap karyawan menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, perbaikan kondisi fisik akan meningkatkan motivasi kerja.

b. Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi

Karyawan sebagai makhluk sosial tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharap

⁵¹ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, hlm. 394

bahwa dalam bekerja dia dapat diterima dan dihargai oleh karyawan lain.

c. Kebutuhan pribadi

Pada dasarnya setiap karyawan dalam hidupnya dikuasai oleh kebutuhan tertentu yang mendorong dia untuk bekerja. Setiap orang memiliki kebutuhan hidup berbeda, hal ini ditentukan berbagi faktor, yakni latar belakang pendidikan, adat istiadat, lingkungan sosial, dan strata sosial.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah keinginan untuk memiliki, memperoleh, mencapai sesuatu yang diinginkan, berupa penghargaan, pekerjaan yang tetap, kekuasaan, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta jaminan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai Analisis pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang, yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada tabel 2.3

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Astrid Ardiani (2015)	Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pemberian <i>insentif</i> memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik.	Persamaannya yaitu sama – sama meneliti tentang <i>insentif</i> sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada adanya lingkungan kerja non fisik .
2	Graffito riyant Grahayudha, dkk. (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari <i>Insentif</i> Material dan <i>Insentif</i> Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. AXA, dan dari sini dapat diketahui bahwa <i>Insentif</i> material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.	Persamaannya yaitu sama – sama meneliti tentang pengaruh <i>insentif</i> sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat yang diteliti.

3	Luqman Nur Allfath, dkk. (2012)	Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Ujung Berung)	Hasil penelitian bahwa antara variabel <i>insentif</i> (finansial, non-finansial, sosial) berpengaruh secara simultan sebesar 46.6% terhadap motivasi kerja karyawan. Dan secara parsial, variabel <i>insentif</i> finansial berpengaruh sebesar 35,75% terhadap motivasi kerja, variabel <i>insentif</i> non-finansial berpengaruh sebesar 7,51% terhadap motivasi kerja, dan variabel <i>insentif</i> sosial berpengaruh sebesar 3,37%.	Persamaanya yaitu sama – sama meneliti tentang pengaruh <i>insentif</i> sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat yang di teliti.
4	Risa Oktarini (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Seftya Utama Balikpapan	Hasil analisis ini menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena <i>insentif</i> berpengaruh terhadap motivasi. kepada pihak perusahaan agar lebih konsisten dalam pemberian insentif, dan dapat juga menambahkan	Persamaanya yaitu sama – sama meneliti tentang pengaruh <i>insentif</i> sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat yang di teliti.

			bentuk insentif seperti dalam bentuk nominal dan dalam bentuk liburan di tempat-tempat wisata agar dapat merefresing para karyawan sehingga dapat memacu motivasi para karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja.	
5	Yanti Marlina (2016)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai di puskesmas kecamatan kandis kabupaten ogan ilir. .Jika <i>insentif</i> menurun maka motivasi kerja pegawai di prediksi mengalami penurunan. Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini teruji secara empirik, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara <i>insentif</i> terhadap motivasi kerja pegawai di puskesmas kecamatan kandis kabupaten ogan ilir.	Persamaanya yaitu sama – sama meneliti tentang pengaruh <i>insentif</i> sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada tempat yang di teliti.

C. Hubungan *Insentif* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Dalam memotivasi para pekerja, yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk *insentif*.⁵²

Dalam memberikan *insentif* untuk memotivasi, perlu diikuti prinsip pokok sebagai berikut⁵³:

- a. Sistem *insentif* harus bersifat sederhana, dalam arti di atur secara jelas, dapat di pahami, ringkas dan sesuai dengan kepentingannya masing-masing.
- b. Pemberian *insentif* harus bersifat khusus, dalam arti pekerja mengetahui secara tepat apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya dalam bekerja, yang dapat dikategorikan berhak memperoleh *insentif*.
- c. Dampak pemberian *insentif* dapat dinilai/ diukur, dalam arti jumlah uang yang dikeluarkan untuk *insentif* dapat dihitung melalui perbandingannya dengan hasil yang dicapai, bila menunjukkan peningkatan, dapat diartikan berfungsi sebagai motivasi kerja.
- d. yang diberikan dapat mendorong pekerja untuk melaksanakan sesuatu secara baik. Apabila sesuatu yang diharapkan dalam bekerja tidak mungkin dilaksanakan, maka *insentif* tidak akan berfungsi untuk memotivasi pekerja.

Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja pegawai. *Insentif* yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong pegawai untuk menimbulkan semangat yang

⁵² Priyono, *Pengantar Manajemen*, hlm. 112

⁵³ *Ibid.*, hlm. 114

lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, visi dan misi serta sasaran yang telah ditentukan.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera di Jln. RE. Martadinata No. 7C Palembang Telp. (0711) 71030, Fax: (0711) 710303, Provinsi Sumatera Selatan.

Alasan mengambil penelitian tentang Analisis Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang, yaitu karena asuransi sangat perlu untuk masyarakat mengingat di dalam Al-Qur'an sebagai pedoman umat islam dianjurkan untuk saling menolong dan melindungi, telah dijelaskan di bagian latar belakang tulisan ini, dan undang-undang no. 40 tahun 2016 yang memuat tentang peransuransian, terlebih lagi asuransi ini ada cabang syariahnya dan asuransi jiwa bersama bumi putera ini merupakan asuransi pertama di Indonesia, dan satu-satunya perusahaan yang kepemilikannya kepemilikan bersama.

B. Keadaan Geografis

AJB Bumi Putera Syariah merupakan salah satu lembaga peransuransian yang beroperasi sesuai prinsip syariah dengan menggunakan sistem kepemilikan bersama. Secara geografis letak AJB Bumi Putera Syariah tersebut berada di seputaran area pasar lemabang tepatnya di Jln. RE. Martadinata No. 7C Palembang, Telp. (0711) 71030, Fax: (0711) 710303, Provinsi Sumatera Selatan. Sebelah selatan jln. Yos Sudarso atau arah pasar

lemabang, sebelah utara arah pusri, sebelah barat lorong rukun, sebelah timur jl. Perumahan rakyat.

Keadaan ini cukup tenang, lingkungan terjaga cukup baik meskipun AJB Bumi Putera Syariah bangunannya tergabung dengan AJB Bumi Putera Konvensional, mereka hidup berdampingan dengan harmonis walaupun sistem mereka berbeda tapi tetap tujuan mereka untuk memajukan perusahaan. Adapun untuk pembagian ruangan disana untuk lantai pertama sistem pelayanan dan pengoperasian AJB Bumi Putera Syariah di bagian belakang, sedangkan AJB Bumi Putera Konvensional berada di depan. Kemudian untuk pertemuan, mereview hasil yang diperoleh, ruang pimpinan, mushola, dan meja Supervisor serta Financing Advisor berada di lantai 3. Dan untuk lantai 2 sendiri digunakan untuk Aktivitas AJB Bumi Putera Konvensional.

C. Demografis

Keadaan demografis AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang jika dilihat dari jumlah pegawai tercatat sebanyak 18 orang. Dengan rincian pegawai tetap sebanyak 6 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 12 orang. Untuk lebih mengetahui jumlah pegawai berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Jumlah pegawai berdasarkan pegawai tetap dan tidak tetap pada AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
1	Pegawai tetap	6	33,33
2	Pegawai tidak tetap	12	66.67
Jumlah		18	100

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel diatas jumlah pegawai AJB Bumi Putera Syariah cabang Palembang menyatakan bahwa lebih banyak pegawai yang tidak tetap dengan jumlah 12 orang dibandingkan dengan pegawai tetap dengan jumlah 6 orang.

Tabel 3.2 Jumlah pegawai dilihat dari bidang kerja pada AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang

No	Bidang Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kepala Cabang	1	5,56
2	Kepala Keuangan & Administrasi	1	5,56
3	Kepala Unit Operasional	1	5,56
4	Kasir	1	5,56
5	Administrasi Konservasi	1	5,56
6	Administrasi Klaim	1	5,56
7	Supervisor	6	33,33
8	Financing Advisor	6	33,33
Jumlah		18	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kepala cabang 1 orang, kepala keuangan & administrasi 1 orang, kepala unit operasional 1 orang, kasir 1 orang, administrasi konservasi 1 orang, administrasi klaim 1 orang, supervisor sebanyak 6 orang, financing advisor sebanyak 6 orang dan seluruh pegawai berjumlah 18 orang.

**Tabel 3.3 Jumlah pegawai dilihat dari umur
pada AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang**

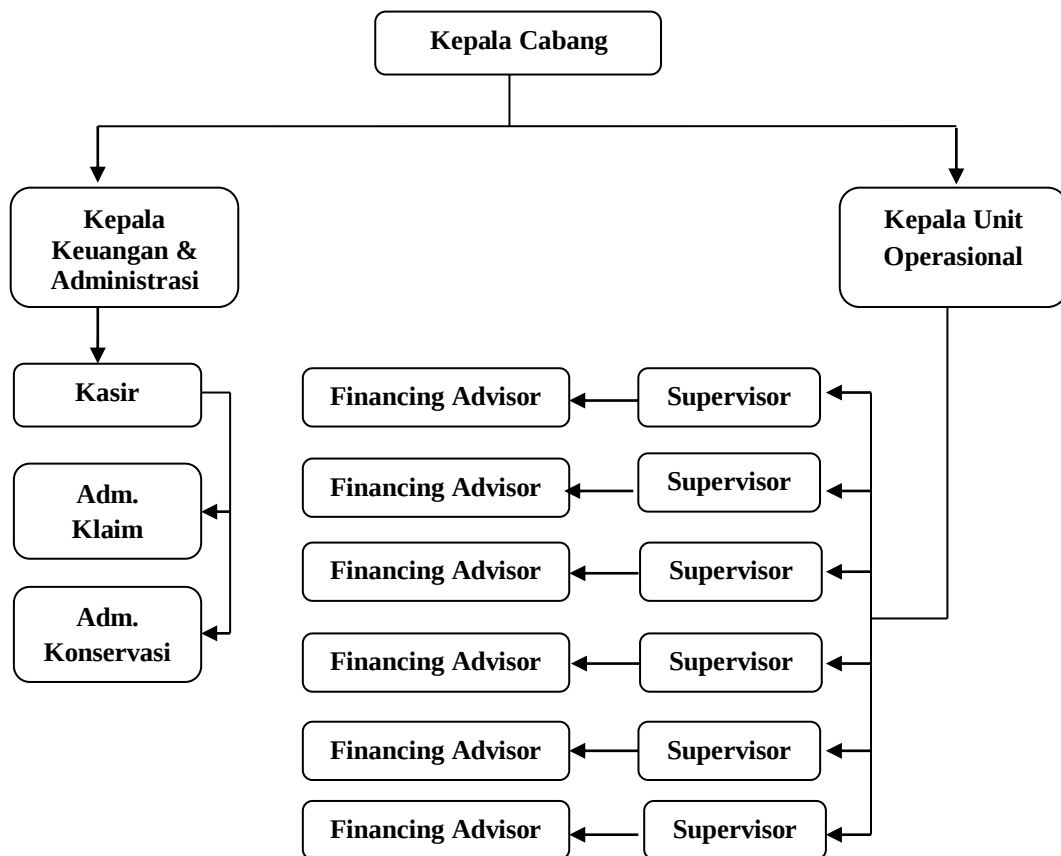
No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 29 tahun	1 orang	5,56
2	30 - 39 tahun	8 orang	44,44
3	40 - 49 tahun	7 orang	38,89
4	50 - 59 tahun	2 orang	11,11
Jumlah		18 orang	100

Berdasarkan tabel diatas bahwa pegawai yang umurnya berkisar 20-29 tahun ada 1 orang, kemudian umur berkisar 30-39 tahun ada 8 orang, dan umur berkisar 40-49 tahun ada 7 orang, sedangkan yang umurnya 50-59 tahun ada 2 orang.

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangatlah penting bagi perusahaan. Dengan mekanisme kerja atau operasional seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila struktur organisasi jelas. Pengorganisasian bertujuan membagi tugas pada karyawan pada bidang masing-masing sehingga dapat dilaksanakan dengan lancar dan tertib. Dan tercipta hubungan yang harmonis antar tenaga kerja dengan demikian dapat memperlancar tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut merupakan bagan struktur organisasi AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang :



Gambar 3.1
Struktur Organisasi

E. Sejarah Organisasi

Tidak seperti perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu; sejak awal pendiriannya Bumiputera sudah menganut sistem kepemilikan dan kekuasaan yang unik, yakni bentuk badan usaha "mutual" atau "usaha bersama". Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan - yang mempercayakan wakil-

wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Asas mutualisme ini, yang kemudian dipadukan dengan idealisme dan profesionalisme pengelolanya, merupakan kekuatan utama Bumiputera hingga hari ini.

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 sendiri didirikan di Magelang 12 Februari 1912, dalam acara Konggres Persatuan Guru Hindia Belanda (PGHB). Tiga orang guru yang menjadi pelopornya adalah M. Ng. Dwidjosewojo, MKH Soebroto, dan M. Adimidjojo.⁵⁴

Setelah melewati perjalanan hampir seabad, AJB Bumiputera kini sudah mengkaryakan sekitar 30.000 pekerja, melindungi lebih dari 5,2 juta jiwa rakyat Indonesia, dengan jaringan kantor sebanyak 548 di seluruh pelosok Indonesia; tengah berada di tengah capaian baru industri asuransi Indonesia.

berdirinya Budi Oetomo, sebuah gerakan nasional yang merupakan sumber inspirasi para pelopor Bumiputera. Berdirikan di kota Magelang, Jawa Tengah. Pada tanggal 12 Februari 1912 dengan nama Onderlinge Levensverzekering Maatschaapij Persatuan Georoe Hindia Belanda atau O.L.Mij.PGHB.

1. Mas Ngabehi Dwi Djosewojo, seorang guru sederhana yang menjadi sekretaris pertama pengurus besar Budi Oetomo memelopori berdirinya organisasi yang kemudian menjadi AJB Bumiputera 1912 ini. Bersama dengan rekannya M.K.H. Seobarto dan M. Adimidjojo yang masing-

⁵⁴ “Bumi Putera Syariah”, <http://bumiputerasyariahpalembang.blogspot.co.id/>. (diakses 22 Desember 2016)

masing menjabat sebagai Direktur dan Bendahara pada awal berdirinya perusahaan.

2. Pada mulanya, perusahaan hanya melayani para guru sekolah Hindia Belanda. Kemudian perusahaan tersebut mengganti nama menjadi O.L.Mij. Boemi Poetra, dan yang sekarang dikenal sebagai Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 atau disingkat AJB Bumiputera 1912

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan *insentif* dan Motivasi Kerja pada AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.

1. *Insentif*

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi. Tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya dan juga pemberian seperti penghargaan yang dilakukan pemimpin kepada karyawannya sehingga karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja.

Menurut Nilasari,⁵⁵ *insentif* merupakan alat perangsang (stimulator) yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut Apriadi selaku *administrasi klaim & produksi*, mengatakan bahwa *insentif* merupakan salah satu penyemangat dalam bekerja, *insentif* yang diberikan dari kantor pusat setiap 6 bulan sekali tanpa terkecuali untuk seluruh pegawai tetap sebesar 1 bulan gaji.⁵⁶

⁵⁵ Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, hlm. 140

⁵⁶ Wawancara Apriadi, *Staff Adm Klaim*, *senin 09 Januari 2017*, pukul 11.00 WIB.

Insentif merupakan salah satu penyemangat dalam bekerja. *Insentif* yang diberikan untuk pegawai tetap relatif stabil karena setiap 6 bulan diberikan *insentif* sebesar 1 bulan gaji.

Sedangkan menurut Sari selaku *Supervisor agen*, mengatakan bahwa *insentif* merupakan alat pendorong bagi pegawai non tetap untuk mencapai target hasil penjualan. Hasil penjualan yang didapatkan ketika memenuhi target maka akan diberikan bonus dan *reward*.⁵⁷

Insentif merupakan alat pendorong bagi pegawai non tetap dalam mendapatkan pendapatan layaknya seperti gaji, karena jika tidak ada *insentif* maka tidak akan ada sesuatu yang akan diperoleh berupa pendapatan atau penghargaan. Pegawai non tetap tidak diberikan gaji tetap setiap bulannya namun mereka mendapatkan pendapatan melalui komisi, semakin banyak penjualan produk yang diperoleh maka akan semakin besar pendapatan pegawai tersebut, serta *reward* yang akan diterima oleh pegawai ketika mencapai/ melebihi target setiap evaluasi di akhir bulan, dan bonus di akhir tahun sebagai bentuk target tahunan.

Pegawai tetap dan pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah menjalankan tugasnya masing-masing yang saling berhubungan. Tugas dari pegawai tetap meliputi pelayanan terhadap konsumen, menginput data ke dalam sistem serta mengeluarkan data jika terjadi klaim. Sedangkan pegawai non tetap lebih ke area marketing, penjualan produk merupakan target bagi mereka.

Ada beberapa bentuk *insentif* yang diberikan oleh AJB Bumi Putera Syariah kepada pegawai tetap meliputi:

⁵⁷ Wawancara Sari, *Supervisor Agen*, senin 09 Januari 2017, pukul 11.30 WIB.

a) Uang 1 bulan gaji

Semua pegawai tetap mendapatkan uang satu bulan gaji yang diberikan setiap enam bulan sekali. Pemberian uang satu bulan gaji dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b) Tersedianya hiburan

Hiburan ini dirancang untuk mendapatkan *refreshing* bersama dalam satu waktu tertentu dan dalam satu lokasi (baik di dalam ruangan maupun diluar ruangan) guna mempererat kekerabatan, kekeluargaan, serta tali silaturahmi. Hiburan yang disediakan dapat berupa piknik, diadakan pertandingan olahraga, dan silaturahmi antara istri-istri pegawai.

c) Pendidikan dan Pelatihan

Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

d) Penghargaan

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Penghargaan yang didapat berupa uang atau bingkisan.

e) Jaminan Sosial

Jaminan sosial berbentuk perlindungan sosial berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin semua pegawai tetap.

Sedangkan bentuk-bentuk *insentif* yang diberikan oleh pihak AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang kepada pegawai non tetap, meliputi:

a) Komisi

Komisi adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai non tetap atau jenis pembayaran pada seseorang agen yang telah dipercayakan.

b) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang mencapai target, dapat berupa *Reward* (berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung), yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa.

c) Jaminan sosial

Jaminan sosial berbentuk perlindungan sosial berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin seluruh pegawai yang sudah berlisensi (mendapat izin).

d) Pendidikan dan Pelatihan

Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan sebelum memulai pekerjaannya agar mereka mendapatkan bekal atau strategi untuk memenuhi keinginan perusahaan.

e) Tersedianya hiburan

Hiburan ini dirancang untuk mendapatkan *refreshing* bersama dalam satu waktu tertentu dan dalam satu lokasi (baik di dalam ruangan maupun diluar ruangan) guna mempererat kekerabatan, kekeluargaan, serta tali silaturahmi. Hiburan yang disediakan dapat berupa piknik, diadakan pertandingan olahraga, dan silaturahmi antara istri-istri pegawai.

Menurut Henry, perancangan pelaksanaan program *insentif* yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:⁵⁸

a) Sederhana, aturan system *insentif* haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.

Sistem pemberian *insentif* yang ada di AJB Bumi Putera Syariah telah dimuat dalam kebijakan perusahaan. Aturan system *insentif* bagi pegawai tetap dan non tetap agak sedikit berbeda. Jika pegawai tetap diberikan *insentif* setiap enam bulan sekali maka pegawai non tetap bisa setiap bulan. Kriteria-Kriteria tersebut juga berbeda karena tergantung dari pekerjaan masing-masing pegawai. Pegawai tetap hanya menjalankan operasional perusahaan meliputi penginputan, pelaporan, penyusunan data-data konsumen dan pengklaiman. Sedangkan pegawai non tetap aturan *insentif* diberlakukan karena adanya target bulanan dan tahunan, jika target terpenuhi maka diberikanlah *insentif* berupa bonus/*reward*.

b) Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh *insentif*.

⁵⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 635

AJB Bumi Putera Syariah mengadakan rapat setiap akhir bulan untuk *mereview progres* yang sudah tercapai dan akan di capai selanjutnya, di Di dalam pertemuan tersebut selalu dibahas tentang bagaimana mencapai target agar mereka dapat memperoleh *insentif*.

- c) Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (*insentif*).

Dalam pelaksanaan tugas masing-masing, semua pegawai diberikan kesempatan untuk berprestasi, tidak ada batasan jika ada kemauan yang tinggi dari pegawai. Pimpinan AJB Bumi Putera Syariah mengapresiasi tinggi bagi pegawai yang berprestasi dengan memberikan *insentif* baik berupa bonus/ *reward*. Semua pegawai tetap diharuskan bekerja menjadi maksimal karena *insentif* telah diberikan sebagai bentuk motivasi. Sedangkan pegawai non tetap juga diharuskan meningkatkan kinerja dan kualitas mereka dalam memperoleh *insentif* sesuai dengan hasil penjualan produk asuransi yang mereka lakukan.

- d) Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana *insentif* dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.

Indikator *insentif* terbagi menjadi dua golongan diantaranya *insentif* material yaitu dalam bentuk uang dan barang, dan *insentif* non material yaitu dalam bentuk penghargaan, keadaan pekerjaan, dan titel.

Jika disimpulkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

No	Sistem pelaksanaan <i>insentif</i> menurut Henry	Sistem pelaksanaan <i>insentif</i> pada AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang
1	Sederhana, aturan sistem <i>insentif</i> haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.	Aturan system <i>insentif</i> bagi pegawai tetap ada, namun tidak ada kriteria tertentu karena semua pegawai pasti diberikan <i>insentif</i> , gunanya untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan bersemangat. Sedangkan bagi pegawai non tetap aturan <i>insentif</i> diberlakukan dengan adanya target bulanan dan tahunan, jika target terpenuhi maka diberikanlah <i>insentif</i> berupa bonus/reward.
2	Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh <i>insentif</i> .	Semua pegawai telah di jelaskan dalam setiap pertemuan setiap bulan, apa saja yang harus mereka lakukan untuk memperoleh <i>insentif</i> tersebut.
3	Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (<i>insentif</i>).	Semua Pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah diharuskan bekerja menjadi maksimal karena <i>insentif</i> telah diberikan sebagai bentuk motivasi. Sedangkan pegawai non tetap juga berkesempatan besar dalam memperoleh <i>insentif</i> sesuai dengan hasil penjualan produk asuransi yang mereka lakukan.
4	Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana <i>insentif</i> dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.	Indikator <i>insentif</i> terbagi menjadi dua golongan diantaranya <i>Insentif</i> material dan non material.

Sumber: diolah

Sistem pelaksanaan *insentif* yang ada di AJB Bumi Putera telah memenuhi kriteria-kriteria yang dikemukakan oleh Henry Simamora, Setelah memenuhi kriteria tersebut, diberlakukanlah pemberian *insentif* yang secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian *insentif* secara

langsung dapat dilakukan melalui uang *cash*/tunai sedangkan secara tidak langsung dapat diberikan melalui rekening tabungan.

Sistem pemberian *insentif* pada AJB Bumi Putera Syariah juga telah merujuk pada hadist, diriwayatkan Ibnu Majah dari Ibnu Umar r.a. bahwa Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ⁵⁹

Istilah dari berikanlah upah sebelum keringatnya kering yaitu para pegawai non tetap yang telah berhasil menjual produk asuransi lalu menyetorkan kepada pihak yang akan menginput data dalam hal ini pegawai tetap, kemudian mereka bisa langsung menikmati hasil pekerjaannya itu berupa komisi. Sedangkan para pegawai tetap harus menunggu sesuai kebijakan dari perusahaan karena telah ditetapkan tanggal dan bulan kapan mereka diberikan *insentif*. *Insentif* yang diberikan oleh AJB Bumi Putera Syariah merupakan bukan hasil dari banyaknya penjualan mereka, melainkan penghargaan atau bentuk motivasi bagi karyawan agar memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Beberapa bentuk *insentif* yang diberikan oleh pihak AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang, semua pegawai menjadi disiplin dan bersemangat, serta produk-produk asuransi AJB Bumi Putera semakin dikenal masyarakat mengingat asuransi ini adalah asuransi pribumi pertama di Indonesia, meskipun banyak sekali persaingan saat ini dalam asuransi tetapi tidak menyurutkan semangat bekerja bagi pegawai karena

⁵⁹ Imam Abdurrouf Al-Munawi, *Faidhul Qadir Syarah Al Jami' Ash Shogir*, hlm. 718

perusahaan telah memberikan kompensasi bagi pegawainya, berupa gaji, upah, dan *insentif*.

Ada beberapa jenis-jenis *insentif* yang dikemukakan Sirait yaitu:⁶⁰

a) Financial Incentive

Berbentuk bonus dan komisi. Ini terjadi pada pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah. Dimana komisi merupakan hasil pendapatan dari penjualan produk asuransi yang mereka jual, dan bonus adalah bentuk target yang mereka capai. Dan pegawai tetap juga ada yang mendapatkan bonus terkhusus untuk kepala cabang bonus dari produksi dan kepala keuangan bonus dari tagihan.

b) Non-Financial Incentive

Tersedianya hiburan, pelatihan dan pendidikan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan hasil kerja yang baik, terjaminnya tempat kerja yang baik dan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan. Ini terjadi kepada semua pegawai tetap dan pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.

c) Social Incentive

Keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja. Dalam hal ini semua hubungan rekan-rekan sekerja saling mendukung baik pegawai tetap maupun non tetap, tidak saling membedakan namun tetap saling menghormati status kedudukan mereka.

⁶⁰ Justin.T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, hlm. 202

Dalam pemberian *financial insentif* bagi para pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang yaitu dengan cara *payroll system*, dimana uang yang diberikan langsung masuk ke rekening tabungan masing-masing pegawai. Sedangkan untuk pegawai non tetap, uang yang diberikan secara langsung setelah terjadinya penyetoran pertama premi, dalam hal ini berupa komisi, kemudian komisi yang didapat diberikan setiap bulan selama 5 tahun berjalan. Untuk tahun pertama diberikan 30% dari premi, tahun kedua 20% dari premi, tahun ketiga 10% dari premi, tahun keempat 5% dari premi, dan tahun kelima 5% dari premi, setelah itu tidak diberikan lagi.

Sedangkan *Non Financial Incentive* diberikan pada waktu tertentu sesuai kebijakan AJB Bumi Putera, serta *Social Incentive* diberlakukan setiap saat ketika di dalam kantor.

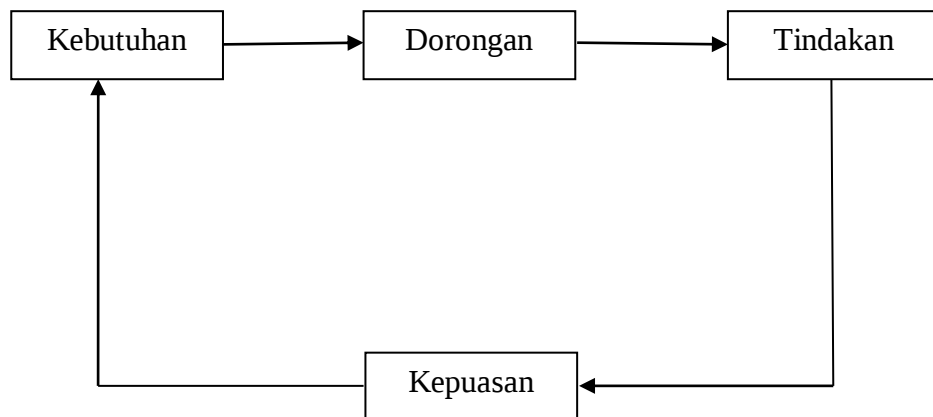
2. Motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.⁶¹

Tindakan-tindakan yang menjadi dasar seseorang berperilaku tentunya disebabkan oleh adanya dorongan. Dorongan disebabkan oleh adanya kebutuhan, inilah yang membuat seseorang akan berusaha atau bertindak demi mencapai kepuasan baik lahir maupun batin, kemudian

⁶¹ Husaini Usman, *Manajemen*, hlm. 250

akan kembali lagi untuk mengejar kebutuhan tersebut, dapat dilihat dari gambar berikut.



Gambar 4.1
Model Motivasi dari *Content Theory*

Content Theory atau disebut teori isi dalam hal ini mengambil teori Maslow. Maslow (dalam Sutrisno, 2016)⁶² menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Teori Maslow mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong setiap orang untuk maju dan berprestasi dikelompokkan menurut lima kebutuhan manusia:⁶³

⁶² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 126

⁶³ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, hlm. 393

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

Pimpinan AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang mengatakan bahwa bagi pegawai tetap uang makan setiap hari telah diperhitungkan dan dimasukkan ke dalam gaji sedangkan bagi pegawai non tetap tidak ada kebijakan tersebut.

Menurut salah satu pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang, Secara lahiriah dan batiniah fungsi ini telah terpenuhi oleh fasilitas-fasilitas yang ada.

Pendapat tersebut dibenarkan oleh salah satu pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang, kebutuhan ini tidak dapat dipenuhi dari pihak AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang karena pegawai non tetap tidak diberikan uang makan.

2. Rasa Aman

Rasa aman adalah salah satu kebutuhan pokok manusia yang mutlak.

Pimpinan AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang mengatakan pada dasarnya semua pegawai di berikan jaminan rasa aman berupa jaminan sosial.

Menurut salah satu pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang, rasa aman dapat dirasakan dengan adanya jaminan sosial berupa asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.

Sedangkan pendapat dari salah satu pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang mengatakan rasa aman hanya dimiliki oleh pegawai tetap dan pegawai non tetap saja yang mempunyai lisensi.

3. Kepemilikan Sosial

Kepemilikan sosial adalah suatu ikatan hak memiliki antara seseorang dengan dengan yang lainnya.

Pimpinan AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang mengungkapkan bahwa semua pegawai ditanamkan rasa memiliki antara satu sama yang lain, tidak membedakan apapun, sehingga rasa cemburu bisa diminimalisir.

Menurut salah satu pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang, rasa memiliki dan diterima pada kelompok merupakan kebijakan yang tepat pada AJB Bumi Putera Syariah karena dengan adanya rasa memiliki maka akan dipastikan semua pegawai akan bersama-sama menjaga dan memajukan tujuan dari perusahaan.

Pendapat diatas juga dibenarkan oleh salah satu pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang, dia mengatakan bahwa rasa memiliki dan diterima di kelompok telah diterapkan oleh pihak AJB Bumi Putera Syariah.

4. Penghargaan diri

Penghargaan diri dapat disebut dengan martabat diri atau gambaran diri. Semua pegawai baik pegawai tetap maupun non tetap diberlakukan sama, tidak dibedakan dari status kepegawaiannya, ungkap kepala cabang AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang.

Menurut salah satu pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang, penghargaan itulah yang membuat karyawan bertahan, karena dengan dihargai seseorang akan semakin besar percaya dirinya sebagai pegawai tetap

Menurut salah satu dari pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang, tidak ada yang lebih kami harapkan kecuali ketenangan hati dan dihargai, di AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang, pegawai non tetap sangat di hargai maka dari itu kualitas pegawai semakin meningkat.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya.

Pimpinan AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang mengatakan bahwa semua pegawai baik pegawai tetap maupun non tetap diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat dengan catatan pada waktu tertentu.

Hal ini juga didukung oleh salah satu pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang dengan adanya keluwesan dalam

mengemukakan pendapat/ ide-ide dan kemudahan dalam mengembangkan prestasi.

Serta pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang juga mengungkapkan bahwa tidak ada kesulitan dalam mengemukakan pendapat meskipun dilihat dari status pegawainya karena pimpinan AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang membuat kebijakan transparan untuk memajukan perusahaan, dapat mengembangkan prestasi dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan serta adanya hiburan yang dapat mempererat tali persaudaraan.

Dapat disimpulkan dari semua pernyataan diatas di dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.2

No	Teori Maslow	Pelaksanaan Teori Maslow pada AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang
1	Kebutuhan Fisiologis	Hanya pegawai tetap saja yang diberikan kebutuhan fisiologis, dilihat dari kompensasi adanya kriteria uang makan sedangkan pegawai non tetap tidak ada
2	Rasa Aman	Semua pegawai telah dijamin rasa aman, dan dilindungi dari ancaman dengan adanya jaminan sosial.
3	Kepemilikan sosial	Semua pegawai merasa memiliki, diterima dikelompok, dan berinteraksi antar kelompok.
4	Penghargaan diri	Semua pegawai saling menghormati dan menghargai satu sama lain tanpa membedakan status jabatan pekerjaan mereka.
5	Aktualisasi diri	Semua Pegawai diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

Sumber: diolah

Secara garis besar AJB Bumi Putera telah melaksanakan apa yang dimuat di dalam teori Maslow. Namun ada satu kebutuhan yang belum terpenuhi bagi pegawai non tetap yaitu tingkat kebutuhan fisiologis, karena menurut kebijakan pegawai non tetap tidak ada gaji tetap per bulan melainkan upah/komisi dari setiap hasil penjualan produk asuransi yang mereka dapatkan, semakin banyak produk yang dijual semakin banyak pula upah/komisi yang didapatkan serta peluang mendapatkan *incentive financial*.

B. Hasil Analisis *Insentif* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang

Peran *insentif* adalah sebagai alat pendorong agar pegawai dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. AJB Bumi Putera Syariah menyelenggarakan program *insentif* untuk para pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah diberikan.

Adapun yang menjadi tolak ukur dari pemberian *insentif* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Kinerja

Sistem *insentif* dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya *insentif* dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Besarnya *insentif* pegawai non tetap tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai, dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Sedangkan *insentif* pegawai tetap terlihat agak lebih

stabil di karenakan mereka mendapatkan *insentif* setiap enam bulan sekali, hasil yang di dapat sebesar satu bulan gaji. Pemberian *insentif* diharapkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar lebih termotivasi.

2. Masa Kerja

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

Besarnya *insentif* pada pegawai non tetap juga ditentukan atas dasar lamanya pegawai dalam suatu organisasi dan pencapaian hasil target penjualan.

Insentif yang diberikan oleh pihak AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang kepada pegawainya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.3

<i>Insentif Pegawai tetap</i>	<i>Insentif Pegawai Non Tetap</i>
Pendapatan ekstra diluar gaji diberikan setiap enam bulan sekali sebagai balas jasa pengabdian pegawai.	Komisi diberikan setelah adanya penjualan produk asuransi.
Tersedianya hiburan untuk mendapatkan <i>refreshing</i> bersama dalam satu waktu tertentu.	Tersedianya hiburan untuk mendapatkan <i>refreshing</i> bersama dalam satu waktu tertentu.
Pendidikan dan Pelatihan diberikan untuk mendorong kemajuan setiap usaha agar dapat meningkatkan pendapatan bagi perusahaan.	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai diberikan untuk mendorong kemajuan setiap usaha agar dapat meningkatkan pendapatan bagi perusahaan.

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai. Penghargaan yang didapat berupa uang atau bingkisan.	Bonus kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang mencapai target, dapat berupa <i>Reward</i> (berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung), yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa.
Jaminan Sosial berbentuk perlindungan sosial berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin semua pegawai tetap.	Jaminan Sosial berbentuk perlindungan sosial berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menjamin seluruh pegawai yang sudah berlisensi (mendapat izin).

Sumber: diolah

Kriteria-kriteria *insentif* yang diberikan oleh AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap pegawainya. AJB Bumi Putera telah memberikan fasilitas sedemikian rupa agar dapat membangkitkan semangat kerja para pegawainya. Semua pegawai menjadi termotivasi dengan adanya *insentif* yang diberikan dapat dilihat dari umur para pegawainya mereka mampu bertahan untuk bersaing.

Adapun Jenis-jenis *insentif* yang dikemukakan Sirait yaitu:⁶⁴

Tabel 4.4

<i>Financial Incentive</i>	Bonus dan komisi
<i>Non-Financial Incentive</i>	Hiburan, pelatihan dan pendidikan, penghargaan
<i>Social Incentive</i>	Kenyamanan dalam bekerja

Sumber: Justin.T.Sirait, (2006)

⁶⁴ Justin.T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), hlm. 202

Pada AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang, bonus dan komisi diberikan kepada pegawai non tetap AJB Bumi Putera Syariah. Dimana komisi merupakan hasil pendapatan dari penjualan produk asuransi yang mereka jual, dan bonus adalah bentuk target yang mereka capai. Dan pegawai tetap juga ada yang mendapatkan bonus, yaitu kepala cabang berupa bonus dari produksi dan kepala keuangan berupa bonus dari tagihan.

Sistem pelaksanaan dan pemberian *insentif* pada AJB Bumi Putera Syariah telah merujuk pada hadist riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar r.a. bahwa Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ⁶⁵

Istilah dari berikanlah upah sebelum keringatnya kering yaitu para pegawai non tetap yang telah berhasil menjual produk asuransi lalu menyetorkan kepada pihak yang akan menginput data dalam hal ini pegawai tetap, kemudian mereka bisa langsung menikmati hasil pekerjaannya itu berupa komisi. Sedangkan para pegawai tetap harus menunggu sesuai kebijakan dari perusahaan karena telah ditetapkan tanggal dan bulan kapan mereka diberikan *insentif*. *Insentif* yang diberikan oleh AJB Bumi Putera Syariah merupakan bukan hasil dari banyaknya penjualan mereka, melainkan penghargaan atau bentuk motivasi bagi karyawan agar memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan

⁶⁵ Imam Abdurrouf Al-Munawi, *Faidhul Qadir Syarah Al Jami' Ash Shogir*, (Beirut: Darul Ma'rifah, 1972), hlm. 718

Menurut Henry, perancangan program *insentif* yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut⁶⁶:

Tabel 4.5
Sistem Pelaksanaan *insentif* di AJB Bumi Putera Syariah

No	Sistem pelaksanaan <i>insentif</i> menurut Henry	Sistem pelaksanaan <i>insentif</i> pada AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang
1	Sederhana, aturan system <i>insentif</i> haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.	Aturan system <i>insentif</i> bagi pegawai tetap ada, namun tidak ada kriteria tertentu karena semua pegawai pasti diberikan <i>insentif</i> , gunanya untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan bersemangat. Sedangkan bagi pegawai non tetap aturan <i>insentif</i> diberlakukan dengan adanya target bulanan dan tahunan, jika target terpenuhi maka diberikanlah <i>insentif</i> berupa bonus/reward.
2	Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh <i>insentif</i> .	Semua pegawai telah di jelaskan dalam setiap pertemuan setiap bulan, apa saja yang harus mereka lakukan untuk memperoleh <i>insentif</i> tersebut.
3	Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (<i>insentif</i>).	Semua Pegawai tetap AJB Bumi Putera Syariah diharuskan bekerja menjadi maksimal karena <i>insentif</i> telah diberikan sebagai bentuk motivasi. Sedangkan pegawai non tetap juga berkesempatan besar dalam memperoleh <i>insentif</i> sesuai dengan hasil penjualan produk asuransi yang mereka lakukan.
4	Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana <i>insentif</i> dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas.	

Sumber: diolah

⁶⁶ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta: 2004), hlm, 635

Sistem pelaksanaan *insentif* yang ada di AJB Bumi Putera telah memenuhi kriteria-kriteria yang dikemukakan oleh Henry Simamora, dimulai dari sederhana, spesifik, dapat dicapai dan terukur. Setelah memenuhi kriteria tersebut, diberlakukanlah pemberian *insentif* yang diberlakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian *insentif* secara langsung dapat dilakukan melalui uang *cash*/tunai sedangkan secara tidak langsung dapat diberikan melalui rekening tabungan.

Pemberian *insentif* dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, untuk mengukur motivasi itu terlaksana dengan baik atau tidak penulis menggunakan teori motivasi dari Maslow.

Teori Maslow mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong setiap orang untuk maju dan berprestasi dikelompokkan menurut lima kebutuhan manusia.⁶⁷ Jika dihubungkan dengan pelaksanaan teori Maslow pada AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Pelaksanaan Teori Maslow pada AJB Bumi Putera Syariah

No	Teori Maslow	Pelaksanaan Teori Maslow pada AJB Bumi Putera Syariah Cab. Palembang
1	Kebutuhan Fisiologis	Hanya pegawai tetap saja yang diberikan kebutuhan fisiologis, dilihat dari kompensasi adanya kriteria uang makan sedangkan pegawai non tetap tidak ada
2	Rasa Aman	Semua pegawai telah dijamin rasa aman, dan dilindungi dari ancaman dengan adanya jaminan sosial.
3	Kepemilikan sosial	Semua pegawai merasa memiliki, diterima dikelompok, dan berinteraksi antar kelompok.

⁶⁷ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 393

4	Penghargaan diri	Semua pegawai saling menghormati dan menghargai satu sama lain tanpa membedakan status jabatan pekerjaan mereka.
5	Aktualisasi diri	Semua Pegawai diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

Sumber: diolah

Dari penjelasan tabel diatas AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang secara keseluruhan telah menerapkan apa saja yang menjadi indikator teori Maslow tentang motivasi, hanya ada 1 indikator yang belum terlaksana bagi kalangan tertentu akan tetapi tidak menurunkan semangat kerja bagi pegawai, karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian bahasan analisis pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai AJB Bumi Putera Syariah Cabang Palembang yaitu:

1. Sistem pemberian *insentif* yang ada di AJB Bumi Putera Syariah meliputi kinerja, target pencapaian penjualan produk serta masa kerja karyawan
2. Dari hasil analisis, diperoleh bahwa motivasi kerja pegawai menjadi meningkat karena adanya *insentif* terbukti dengan teori maslow .

B. Saran

1. Lebih diperhatikan kembali bagi kesejahteraan pegawai non tetap dalam kebutuhan fisiologis, agar motivasi pegawai semakin meningkat lagi, karena tanpa mereka perusahaan ini tidak akan cepat berkembang dan dikenal masyarakat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, tulisan ini sebaiknya dijadikan referensi untuk membahas tentang upah minimum atau gaji yang ada di AJB Bumi Putera Syariah ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2008. *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Alfianika, Ninit. 2016. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al-Munawi, Imam Abdurrouf. 1972. *Faidhul Qadir Syarah Al Jami' Ash Shogir*. Beirut: Darul Ma'rifah.
- Bahua, Mohamad Ikkal. 2016. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Barkah, Qodariah, dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Ekonomi Islam*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Justin.T. Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rosda Karya.
- Nilasari, Senja. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Rivai, Veithzal dan Arviyan Arifin. 2013. *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suhendi, Hendi. 2011. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.

Usman, Husaini. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Yamin, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Kang Alwi. "Bumi Putera Syariah". Diakses dari <http://kangalwi.blogspot.co.id/p/bumiputera-syariah.html>. 2016

Weebly. "Metodologi Penelitian". Diakses dari <http://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>. 2016