

**PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KSPPS BMT SYIRKAH
MUAWANAH NU KRAMAT
CABANG PURWOKERTO)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh:

**EMZIA TRIANA
NIM. 1522202094**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sistem ekonomi Islam berkembang sangat pesat. Di mana sistem ini tidak hanya menjadi opsi melainkan juga menjadi solusi bagi permasalahan ekonomi yang muncul. Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari perilaku seorang muslim dalam suatu masyarakat islam yang di bingkai dengan syariat islam. Ekonomi Islam merupakan satu sistem yang dapat mewujudkan keadilan ekonomi bagi seluruh umat.¹

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan insentif dan tunjangan. Pemberian insentif dan tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan.²

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.³ Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

¹ Veithzal Rivai, *Islamic Economics* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm.1-2.

² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 5.

³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 4.

sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.⁴

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (*output*) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak.⁵

Menurut Hasibuan dalam Nugraha mengatakan pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan

⁴ Maziah, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. **Jurnal Laa Maisyir**, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017. Hlm. 60.

⁵A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 78.

agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan.⁶

Sistem dan program insentif ini harus jelas dan diketahui oleh semua karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman kerjanya dan lain-lain. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan secara berkesinambungan, namun besarnya insentif tetap harus disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.⁷

Pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto terdapat tiga macam insentif yang diperoleh yaitu:

1. Insentif Margin⁸

Insentif Supervisi	: 6,5%
Insentif Kolektor	: 15%
Insentif Kepala Kantor	: 3%
Insentif Kepala Cabang	: 1,75%
Insentif Ketua	: 2%
Insentif Bendahara	: 0,70%
Insentif Sekretaris	: 0,70%

Dasar perhitungannya dari setiap ada nasabah yang mengajukan pembiayaan ada bagi hasilnya, semua pengajuan bagi hasilnya sudah ditentukan oleh pihak KSPPS BMT yaitu sebesar 3,5%.

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 2.

⁷ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 167.

⁸ Wawancara dengan Mas Alex selaku Kolektor di KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto pada hari Rabu, 2 Oktober 2019 pukul 13.35.

Misal pengajuan Rp. 1.000.000 x 3,5% = Rp. 35.000

$$\begin{aligned} \text{Rp. 35.000} & : 25\text{hari} = \text{Rp. 1.400/hari} \\ \text{Rp. 1.400} & \times 25 \text{ hari} = \text{Rp. 35.000} \\ & = \text{Rp. 35.000 yang didapat kolektor /orangnya.} \end{aligned}$$

Rumus insentif margin

$$\begin{aligned} \text{Total Margin} & - \text{Rp. 2.000.000} \times 15\% \text{ (insentif kolektor)} \\ & = \text{Misal marginnya Rp. 6.000.000} - \text{Rp. 2.000.000} = \text{Rp. 4.000.000} \\ & = \text{Rp.4.000.000} \times 15\% = \text{Rp.600.000.} \end{aligned}$$

Jadi, insentif yang diterima kolektor yaitu Rp. 600.000 dan diberikan setiap tanggal 15/bulannya.

2. Insentif Bonus Target⁹

Sesuai dengan SK Pengurus KSPPS BMT SM Kramat tertanggal 01 Maret 2017 yang menetapkan besaran denda target dikenakan bila capaian dibawah 91%. Dan dibawah 85% pulangnya ditambah 1 jam. Target diatas 90% dan dibawah 99% tidak mendapatkan bonus dan tidak juga mendapatkan denda. Sedangkan bonus capaian didapat bila target mencapai diatas 100% dan mendapatkan uang sebesar Rp. 100.000,.

3. Insentif Simpanan¹⁰

Merupakan bonus yang disimpan lalu dikeluarkan bersamaan dengan gaji pokok. Jadi karyawan itu sudah mendapatkan gaji pokok lalu ditambah mendapatkan bonus yang dari insentif simpanan ini. Rumus insentif simpanan: Saldo dari simpanan nasabah yang menabung perbulannya lalu dikali 0,2% (merupakan sudah ketentuan dari pihak BMT).

Misal kolektor dari pasar Karang Lewas mendapatkan saldo rata-rata dari simpanan nasabah yang menabung sebesar Rp. 459. 970.186 x 0,2% = Rp. 919. 900. Jadi kolektor tersebut mendapatkan insentif simpanan sebesar Rp. 919. 900.

⁹ Laporan RAT tahun tutup buku 2011 KSPPS BMT Syrikah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto.

¹⁰ Laporan Keuangan Periode 01 Agustus 2019 – 31 Agustus 2019.

Secara garis besar ada dua macam kompensasi yang dapat diberikan, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat diberikan berupa gaji dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial dapat diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua serta fasilitas kesejahteraan lainnya.¹¹

Tunjangan adalah kenikmatan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari balas jasa, ia dapat berbentuk tunai atau non finansial. Tunjangan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat, maka perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat produktivitas kerja karyawan. Tujuannya adalah mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem tunjangan kesejahteraan yang mencakup seluruh aspek-aspek yang diinginkan perusahaan dan yang diharapkan oleh karyawan sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan.¹²

Tunjangan yang diberikan pihak KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto yaitu berupa Tunjangan Jabatan diberikan akhir bulan bersamaan dengan gaji, Tunjangan Kesehatan (BPJS) pihak BMT menanggung pembayaran bpjs 95% dan membebankan 5% pembayaran bpjs kepada karyawan diambil dari gaji pokok karyawan tersebut, Tunjangan pensiun setiap bulannya karyawan wajib mengeluarkan uang yaitu sebesar Rp. 50.000 untuk dikelola sebagai pesangon dan

¹¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 180.

¹² Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 85.

diberikan kepada karyawan yang telah habis masa kerjanya atau mengundurkan diri, Tunjangan beras diberikan kepada karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak mendapatkan tunjangan beras sebanyak 15kg beras, bagi karyawan yang sudah menikah dan belum mempunyai anak mendapatkan tunjangan beras sebanyak 10kg beras, dan karyawan yang belum menikah mendapatkan tunjangan beras sebanyak 5kg beras dan tunjangan beras ini diberikan setiap tanggal 15/bulannya, Tunjangan Kejauhan (jarak tempuh) diberikan kepada kepala kantor atau kepala cabang yaitu Rp. 500.000 setiap kali akan melakukan perjalanan untuk memantau kantor-kantor KSPPS BMT yang lain, Tunjangan uang makan diberikan akhir bulan berkenaan dengan gaji, dan Tunjangan dapur diberikan untuk pimpinan yang menempati kantor rumah dinas beserta keluarganya. Tunjangan juga merupakan salah satu bentuk kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya.¹³

Menurut Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu, setiap pekerjaan atau tugas yang kita lakukan harus dengan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan yang kita inginkan.¹⁴ Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk

¹³ Wawancara dengan Bapak Qosmusyubbaniaji selaku Kepala Kantor di KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto pada hari Senin, 12 Agustus 2019 pukul 08.30.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 15.

meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.¹⁵

Menurut Robbins, ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:¹⁶

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Jadi menurut peneliti program insentif dan tunjangan masuk dalam kategori indikator efektivitas, karena di dalam indikator efektivitas dijelaskan bahwa dalam penggunaan sumber daya organisasi berupa tenaga yaitu karyawannya, uang yaitu bonusnya, teknologi yaitu alatnya untuk menunjang pekerjaan, dan bahan baku seperti dalam bentuk tunjangan beras itu memengaruhi hasil kinerja karyawannya. Adapun standar kinerja karyawan yaitu:

¹⁵ Sepzona. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Binaya Jaya*. 2013. Skripsi: <http://Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.co.id> diakses pada tanggal 23 September 2019.

¹⁶ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2018), hlm. 351.

a. Kepala Kantor (Operational Service Head) :

- 1) Membantu pimpinan cabang dalam rangka mencapai target bisnis yang telah disesuaikan.
- 2) Memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan pimpinan cabang guna mencapai pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabah.
- 3) Mengkoordinasi dan mengawasi semua bawahannya dalam rangka melaksanakan dan mencapai sasaran rencana kerja yang telah ditetapkan.
- 4) Memastikan bahwa semua keluhan nasabah atas pelayanan yang diberikan sudah ditindak lanjuti dengan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mewujudkan kepuasan nasabah dan menjaga kepentingan bank.
- 5) Memastikan bahwa pengelolaan kas dan surat-surat berharga telah benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjaga asset bank.
- 6) Memegang salah satu kunci kluis dan brankas.
- 7) Menandatangani semua nota hubungan Bank unit, dokumen dan laporan.

b. Admin Manager (Operational Support Assist) :

- 1) Administrasi Pembiayaan
- 2) Mengurus asuransi jiwa dan kebakaran, membuat voleter pembukaannya
- 3) Mengkondisikan Jadwal akad dengan Notaris
- 4) Maintenans nasabah pembiayaan
- 5) Cleasing rekening pembiayaan
- 6) Menyewa Persekot kantor
- 7) Menyiapkan berkas akad nasabah
- 8) Mengurus rekanan asuransi dan notaris
- 9) Operasional
- 10) Operator

c. Teller :

- 1) Melayani penyetoran tunai maupun non tunai dengan benar dan cepat
- 2) Bersama-sama dengan manajer operasional membuka atau menutup brankas/khasanah, mengambil atau menyimpan uang tunai dari atau kedalam brankas.
- 3) Membuka atau posting mutasi kas secara benar.
- 4) Bertanggung jawab atas kesesuaian jumlah penyetoran atau penarikan nasabah, antar jumlah menurut huruf dan jumlah menurut angka dan jumlah uang tunai/warkat setoran serta data yang direkam dalam komputer cabang.

d. Supervisi:

- 1) Menganalisa Pembiayaan
- 2) Memonitoring nasabah pembiayaan
- 3) Menjaga hubungan dengan nasabah pembiayaan
- 4) Penagihan nasabah macet
- 5) Menaungi marketing yang tersebar di berbagai pasar.

e. Kolektor:

- 1) Memonitoring nasabah yang menabung
- 2) Menjaga hubungan dengan nasabah yang akan dan sudah menabung
- 3) Input data nasabah yang menabung
- 4) Keliling pasar untuk mengontrol nasabah yang akan menabung atau tidak

Alasan saya memilih judul Insentif dan Tunjangan ini pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto adalah karena di KSPPS BMT ini insentifnya tinggi dan tunjangannya juga layak sehingga kinerja karyawan juga meningkat dengan terus mencari nasabah-nasabah untuk menabung dan melakukan transaksi pembiayaan di KSPPS BMT tersebut, dan dengan adanya program insentif dan tunjangan ini tentunya sangat membantu untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari para karyawannya, sehingga karyawan mempunyai semangat dan kinerja yang

tinggi untuk bekerja lebih giat mencapai tujuan perusahaan. Apabila insentifnya ingin lebih besar lagi maka nasabah-nasabah pembiayaan yang macet harus ditekan untuk segera melunasi agar kolektor mendapatkan insentif yang lebih tinggi lagi. Dan pada bulan puasa insentif ini selalu menurun dikarenakan pendapatan yang menurun karena banyaknya hari libur.¹⁷ Di Purwokerto terdapat banyak KSPPS tetapi KSPPS BMT Syirkah inilah yang termasuk KSPPS BMT yang paling besar dan terus berkembang sehingga telah menjangkau lebih dari lima puluh (50) pasar yang tersebar, dimana KSPPS BMT ini memiliki aset yang tinggi dibandingkan dengan KSPPS BMT yang lain yang ada di Purwokerto. Sehingga KSPPS BMT Syirkah Muawanah inilah yang paling besar dan mempunyai nasabah sebanyak 12.000 lebih orang dengan total aset Rp 350.000.000.000. Ada 5 cabang yang tersebar di Jawa Tengah yaitu diantaranya ada kantor cabang Tegal, Brebes, Purwokerto, Kebumen, Pemalang. Kemudian untuk kantor pembantu ada 11 yaitu diantaranya ada kantor pembantu di Sitanggal Larangan, Ketanggung Brebes, Jatinegara Tegal, Margasari, Slawi, Comal (Pemalang), Gombang, Jatilawang, Kemranjen, Prembun dan Gombang.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto?
2. Apakah pemberian tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto?

¹⁷ Wawancara dengan mas Alex selaku Kolektor di KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto pada hari Rabu, 2 Oktober 2019 pukul 13.35.

3. Apakah pemberian insentif dan tunjangan berpengaruh, secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto.
 - b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto.
 - c. Untuk mengetahui apakah secara simultan ada pengaruh antara pemberian insentif dan pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto.
2. Signifikansi Penelitian
 - a. Secara Akademis
 - 1) Dapat menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.
 - 2) Dapat mengetahui pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Secara Praktisi
 - 1) Bahan informasi bagi para pekerja akan pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini akan disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori yang melandasi penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas ruang lingkup penelitian, populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan alat analisis yang direncanakan akan dipakai dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian data, dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini adalah rangkaian terakhir penulisan yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

IAIN PURWOKERTO

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto secara simultan dan parsial. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel independen insentif (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,160 menggunakan α sebesar 0,05 dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,501, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto.
2. Variabel independen tunjangan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 menggunakan α sebesar 0,05 dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,016, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Syirkah Muawanah NU Kramat Cabang Purwokerto.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan peneliti memberi masukan:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Menghindari konflik *internal* dalam perusahaan agar karyawan dapat fokus dalam bekerja dan dapat bekerja tanpa ada tekanan.
 - b. Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi contohnya dengan cara mendengarkan apa yang menjadi keluhan oleh karyawan, misalnya meminta bonus dan kenaikan gaji. Berdasarkan

hasil kuesioner yang telah disebar terdapat item-item pertanyaan yang dijawab dengan nilai di bawah skor rata-rata, maka perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan, seperti: pelatihan kepada karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama mengenai pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan untuk lebih menambahkan variabel dan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Sumber Dari Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. 15. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batjo, Nurdin, Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Departemen Agama RI. 1990. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH
- Gibson , James L. James H. Donnelly, JR. John M. Ivancevich. 1997. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko , T. Hani. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Isnaeni dkk. 2015. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Harsono. 1987. *Manajemen Publik* Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Aksara Ghalia Indonesia.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Lembaga Penerbit BPPFE, Edisi Pertama.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 1986. *Manajemen* Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutauruk. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nilasari, Senja. 2015. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Economics*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ross. 1967. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rucky, Ahmad S. 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tika, H. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Warto, Alizar Isna. 2013. *Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Sosial Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Nominal dan Ordinal*. Purwokerto: STAIN Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Press.

Sumber Non Buku

- Ahmad Zaenudin, “Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun”, Skripsi, Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah, 2016.
- Ati Fina Faizati, “Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon”, Skripsi, Cirebon : IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2016.
- Ayu Anita Verawati, “Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember”, Skripsi, Jember : Universitas Jember, 2009.
- Bustamii, Mohammad *Materi Tunjangan/Tunjangan Dan Insentif Karyawan html*. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2019 pukul 20.48.
- Laporan Keuangan Periode 01 Agustus 2019 – 31 Agustus 2019.
- Laporan RAT tahun tutup buku 2011 BMT Syrikah Muawanah Kramat Cabang Purwokerto.
- Maruli, Sahat. *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*. Universitas Sumatera Utara Medan

Maziah, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. **Jurnal Laa Maisyir**, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017. Hlm. 60.

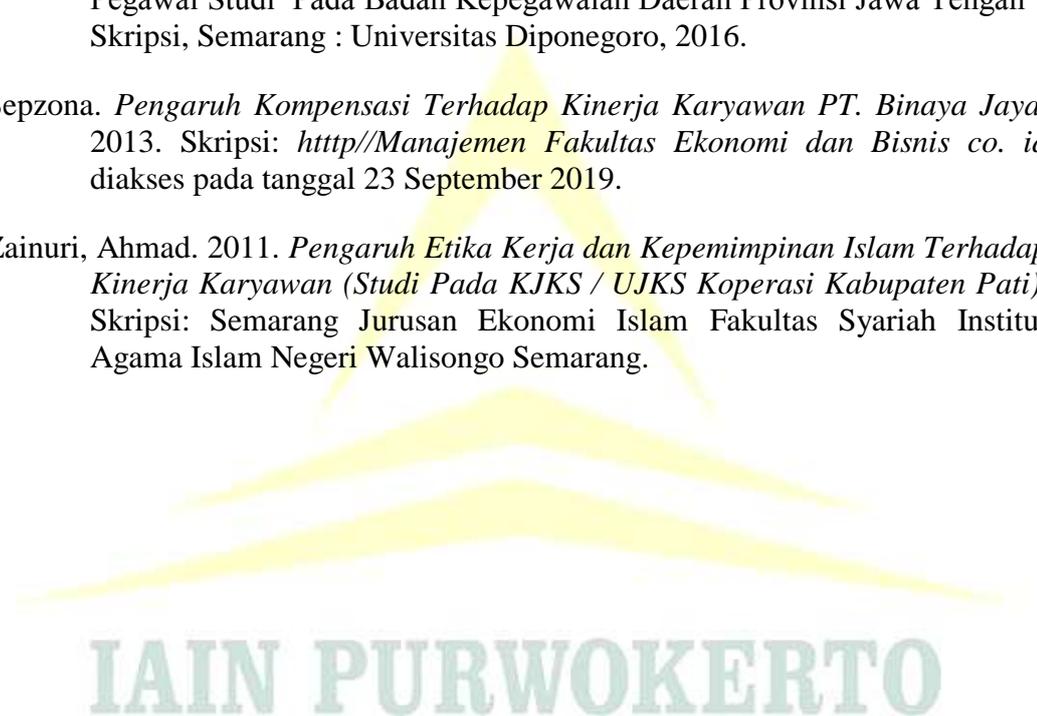
Moh Farhan Maulana, “*Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk*”, Skripsi, Kediri: UN PGRI Kediri, 2016

Muhammad Wahid Solihul Huda, Skripsi, “Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen”, Salatiga: IAIN Salatiga, 2015.

Riski Vahdist, “Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah”, Skripsi, Semarang : Universitas Diponegoro, 2016.

Sepzona. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Binaya Jaya*. 2013. Skripsi: [http//Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis co. id](http://Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis co. id) diakses pada tanggal 23 September 2019.

Zainuri, Ahmad. 2011. *Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KJKS / UJKS Koperasi Kabupaten Pati)*. Skripsi: Semarang Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.



IAIN PURWOKERTO