

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PEMELIHARAAN HONDA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar
Lampung)**

SKRIPSI

Oleh

ERLY STEVINA BAYTY

NPM. 1851010037



Program Studi : Ekonomi Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1444 H / 2023 M

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PEMELIHARAAN HONDA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar
Lampung)

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam



Pembimbing I : Dr. Nasruddin, M.Ag.

Pembimbing II : Siska Yuli Anita, M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

1444 H / 2023 M

ABSTRAK

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan insentif. Berdasarkan pantauan yang dilakukan oleh penulis dan hal tersebut telah dikonfirmasi oleh karyawan bagian pemeliharaan honda pada saat observasi, penulis menemukan beberapa masalah yang ada di PT. Bintang Kharisma Jaya bagian pemeliharaan honda yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan, pemberian insentif yang dilakukan perusahaan belum seluruhnya merata, hasil dari kinerja karyawan masih fluktuatif dan kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan honda dalam perspektif ekonomi Islam pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Adapun Teknik Pengumpulan data menggunakan, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS *statistic version 22* untuk mengolah data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan bagian pemeliharaan honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung. Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam para karyawan bagian pemeliharaan honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar karyawan sudah melakukan kinerjanya terselesaikan dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan di PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is very important for the company. One important factor that can affect employee performance is motivation and incentives. Based on the observations made by the author and this has been confirmed by the employees of the Honda maintenance department during observation, the authors found several problems that existed at PT. Bintang Kharisma Jaya in the Honda maintenance section, namely the lack of motivation provided by the company for employees causes a decrease in employee morale, the provision of incentives by the company has not been evenly distributed, the results of employee performance are still fluctuating and less than optimal. This study aims to determine the effect of work motivation and incentives on the performance of Honda maintenance employees in an Islamic economic perspective at PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

This study uses a quantitative approach. The population and sample in this study amounted to 68 respondents using a saturated sampling technique. The data collection technique uses observation, questionnaires and documentation. The analytical method in this study used SPSS statistics version 22 to process the data.

The results showed that work motivation and incentives simultaneously and partially affect the performance of Honda maintenance employees at PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung. From an Islamic economic perspective, the employees of the Honda maintenance department at PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung at work is in accordance with the values that exist in Islam. This is evidenced that the majority of employees have done their job properly, are full of responsibilities in accordance with their profession and expertise and use their working time in accordance with regulations at PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

Keywords: Work Motivation, Incentives, Employee Performance



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erly Stevina Bayty

NPM : 1851010037

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung). Adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 05 Desember 2022

Penulis



Erly Stevina Bayty

NPM. 1851010037



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung)
Nama : Erly Stevina Bayty
NPM : 1851010037
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Nasruddin, M.Ag.

NIP. 195809341990031003

Pembimbing II

Siska Yuli Anita, M.M

NIP. 199109012019032036

Ketua Jurusan

Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A.

NIP. 198208082011012009



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung)”** disusun oleh **Erly Stevina Bayty, NPM : 1851010037**, Program Studi Ekonomi Syariah. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Selasa, 13 Desember 2022.

TIM PENGUJI

Ketua : A. Zuliansyah, S.Si., M.M

Sekretaris : Alief Rakhman Setyanto. M.E

Penguji I : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt

Penguji II : Siska Yuli Anita, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., C.A., Akt.

NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسُرُّدُونَ إِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

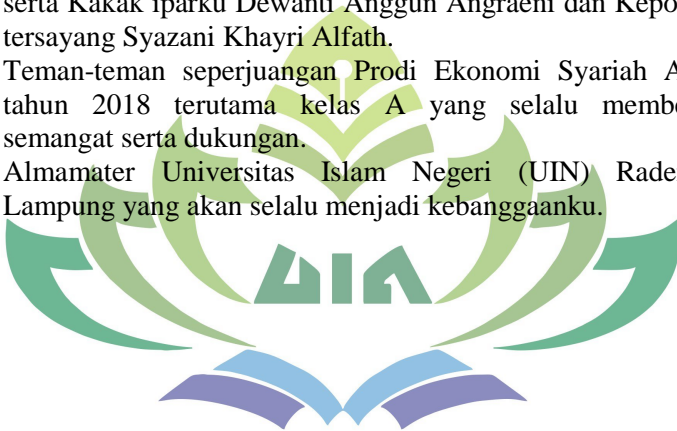
(QS. At-Taubah : 105)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Karnaen dan Ibunda tercinta Rumiyaun yang telah tulus dan ikhlas membesarkan, membiayai serta mendoakan setelah aku menempuh Pendidikan hingga dapat menyelesaikan Pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Senyum dan bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua baik di dunia maupun di akhirat.
2. Kepada Kakakku Ahmad Soni Yuliansyah yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan demi keberhasilanku, serta Kakak iparku Dewanti Anggun Angraeni dan Keponakanku tersayang Syazani Khayri Alfath.
3. Teman-teman seperjuangan Prodi Ekonomi Syariah Angkatan tahun 2018 terutama kelas A yang selalu memberikanku semangat serta dukungan.
4. Almamater Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung yang akan selalu menjadi kebanggaanku.



RIWAYAT HIDUP

Erly Stevina Bayty dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 25 Agustus 2000 merupakan anak terakhir dari dua bersaudara yang dilahirkan dari pasangan suami istri Bapak Karnaen dan Ibu Rumiyaun dengan kakak laki-lakiku yang bernama Ahmad Soni Yuliansyah.

Jenjang Pendidikan yang ditempuh dimulai dari SDN 2 Tanjung Senang, Kecamatan Tanjung Senang Kota Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2012, kemudian melanjutkan Pendidikan ke MTsN 2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2015, selanjutnya ke MAN 1 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2018, dan mengikuti Pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2018/2019.



Bandar Lampung, 05 Desember 2022
Yang Membuat,

Erly Stevina Bayty
NPM. 1851010037

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga sampai saat ini penulis diberikan hidayah, rahmat, serta karunia-Nya dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung). Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw. dan juga keluarga, sahabat serta para pengikut beliau.

Dalam penyelesaian Skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan Skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto, S.E., M.M., Akt., C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A. selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah yang senantiasa membantu para mahasiswa.
3. Dr. Nasruddin, M.Ag. dan Siska Yuli Anita, M.M. selaku pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta memotivasi sehingga skripsi ini dapat selesai.
4. Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
5. Patchur Ridoqi selaku Kepala Bengkel PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk penelitian serta membantu penulis dalam memperoleh data-data penelitian dan memberikan penjelasan tentang data-data tersebut.
6. Teman-temanku yang tersayang, Alvina Apriliani, Ayu Indriyani, Febriyanti Melinda, Helma Rozalsa Absar, Reza Rachmawati, Aulya Khairunnisa, Tricia Della Mentari, Risa Anjani, Nadia Ayu Iranda, Elma Silviana, Siti Hanifah, Dwi Ratna Sari, Gasmeli Putriani, Retnika Anggi, Merry Nafisa, dan Nanang Galung

Sundawa yang selalu memberikan doa dan penyemangat dalam masa kuliah.

7. Teman seperjuangan khususnya kelas A Jurusan Ekonomi Syariah Angkatan 2018, semoga kita selalu diberi kesehatan sehingga bisa selalu menjaga silaturahmi yang baik.

Akhir kata, jika penulis ada kesalahan dan kekeliruan dalam penulisan Skripsi ini, penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, 05 Desember 2022
Penulis



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| ABSTRAK..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | vi |
| PENGESAHAN | vii |
| MOTTO..... | viii |
| PERSEMBAHAN..... | ix |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah..... | 3 |
| C. Identifikasi dan Batasan Masalah..... | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 11 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan | 12 |
| H. Sistematika Penulisan..... | 20 |

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

| | |
|---|----|
| A. Grand Theory | 23 |
| 1. Teori Atribusi (<i>Atribution Theory</i>)..... | 23 |
| B. Motivasi..... | 24 |
| 1. Pengertian Motivasi..... | 24 |
| 2. Fungsi Motivasi..... | 25 |
| 3. Indikator Motivasi | 27 |
| 4. Motivasi Kerja dalam Ekonomi Islam..... | 28 |
| C. Insentif..... | 32 |
| 1. Pengertian Insentif | 32 |
| 2. Tujuan Pemberian Insentif | 34 |
| 3. Indikator Insentif | 34 |
| 4. Insentif dalam Ekonomi Islam | 37 |
| D. Kinerja..... | 38 |
| 1. Pengertian Kinerja..... | 38 |
| 2. Indikator Kinerja | 39 |
| 3. Kinerja dalam Ekonomi Islam | 41 |
| E. Kerangka Konseptual | 44 |
| F. Pengajuan Hipotesis | 45 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Waktu dan Tempat Penelitian | 47 |
| 1. Waktu Penelitian | 47 |
| 2. Tempat Penelitian..... | 47 |
| B. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 47 |
| 1. Pendekatan Penelitian | 47 |
| 2. Jenis Penelitian | 48 |
| C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data..... | 48 |
| 1. Populasi..... | 48 |
| 2. Sampel | 49 |
| 3. Teknik Pengumpulan Data..... | 49 |
| a. Observasi..... | 49 |
| b. Kuesioner/Angket..... | 50 |
| c. Dokumentasi | 51 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 51 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 53 |
| 1. Observasi | 53 |

| | | |
|----|---|----|
| 2. | Kuesioner/Angket | 54 |
| 3. | Dokumentasi | 55 |
| F. | Uji Validitas dan Reliabilitas Data | 55 |
| 1. | Uji Validitas | 55 |
| 2. | Uji Reliabilitas | 56 |
| G. | Uji Prasarat Analisis | 57 |
| 1. | Uji Asumsi Klasik | 57 |
| a. | Uji Normalitas | 57 |
| b. | Uji Multikolinieritas | 57 |
| c. | Uji Heteroskedastisitas | 59 |
| 2. | Analisis Regresi Linear Berganda | 59 |
| H. | Uji Hipotesis | 60 |
| 1. | Koefisien Determinasi (R^2) | 60 |
| 2. | Uji Parsial (Uji-t) | 60 |
| 3. | Uji Simultan (Uji-f) | 61 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|----|---|----|
| A. | Deskripsi Data | 63 |
| 1. | Deskripsi Objek Penelitian | 63 |
| a. | Sejarah Singkat PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung | 63 |
| b. | Visi dan Misi | 64 |
| c. | Struktur Organisasi | 65 |
| d. | Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Struktur Organisasi | 67 |
| e. | Bidang Usaha | 74 |
| 2. | Deskripsi Responden | 76 |
| 3. | Deskripsi Distribusi Jawaban Responden | 78 |
| a. | Variabel Motivasi Kerja (X1) | 78 |
| b. | Variabel Insentif (X2) | 79 |
| c. | Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 79 |
| B. | Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis | 80 |
| 1. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 80 |
| a. | Hasil Uji Validitas | 80 |
| b. | Hasil Uji Reliabilitas | 81 |
| 2. | Hasil Uji Prasarat Analisis | 81 |
| a. | Hasil Uji Asumsi Klasik | 81 |

| | |
|---|----|
| 1) Hasil Uji Normalitas | 81 |
| 2) Hasil Uji Multikolinieritas | 82 |
| 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas | 83 |
| b. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 84 |
| 3. Hasil Uji Hipotesis..... | 86 |
| a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 86 |
| b. Hasil Uji Parsial (Uji-t) | 87 |
| c. Hasil Uji Simultan (Uji-f) | 89 |
| 4. Pembahasan | 90 |
| a. Pengaruh Secara Parsial Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung | 90 |
| b. Pengaruh Secara Simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung | 91 |
| c. Pandangan Ekonomi Islam Melihat Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung | 92 |

BAB V PENUTUP

| | |
|----------------------|-----|
| A. Simpulan..... | 99 |
| B. Rekomendasi | 100 |

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan | 12 |
| 3.1 Pengukuran Skala Likert | 51 |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel | 52 |
| 3.3 Pengukuran Skala Likert | 55 |
| 3.4 Pedoman untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .. | 56 |
| 4.1 Deskripsi Responden | 76 |
| 4.2 Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja | 78 |
| 4.3 Jawaban Responden Tentang Variabel Insentif | 79 |
| 4.4 Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan ... | 79 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas | 80 |
| 4.6 Hasil Uji Reliabilitas | 81 |
| 4.7 Hasil Uji Normalitas | 82 |
| 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas | 83 |
| 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas | 84 |
| 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 85 |
| 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) | 87 |
| 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji-t) | 88 |
| 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji-f) | 89 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Grafik Target Unit Entry Bulanan Bidang Usaha H2 (Pemeliharaan) PT. Bintang Kharisma Jaya Tahun 2021-2022 | 5 |
| 2.1 Kerangka Konseptual | 45 |
| 4.1 Struktur Organisasi PT. Bintang Kharisma Jaya | 66 |
| 4.2 Jenis Kelamin | 76 |
| 4.3 Usia..... | 77 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Data Responden

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Data Deskripsi Kuesioner

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Prasarat Analisis

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8 Surat Izin Riset PT. Bintang Kharisma Jaya

Lampiran 9 Hasil Dokumentasi

Lampiran 10 Kartu Konsultasi

Lampiran 11 Hasil Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal agar memudahkan dalam memahami dengan jelas dan tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi para pembaca maka perlu adanya uraian penegasan arti dan makna dari beberapa istilah pada judul skripsi : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam”** (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung). Adapun istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹
2. **Motivasi Kerja** adalah hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.²
3. **Insentif** adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konstitusi pada organisasi.³
4. **Kinerja Karyawan** adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi

¹Pusat Bahasa, *Departemen Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), 849.

²J. Winardi, *Motivasi dan Pemo티브asian dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 2.

³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 89.

pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.⁴

5. **Pemeliharaan** adalah kegiatan untuk memelihara atau menjaga fasilitas atau peralatan pabrik dan mengadakan perbaikan, penyesuaian, dan penggantian yang diperlukan agar terdapat suatu keadaan operasi produksi yang memuaskan sesuai dengan apa yang telah direncanakan, maka fasilitas dapat digunakan untuk proses produksi atau sebelum jangka waktu yang direncanakan tercapai.⁵
6. **Perspektif** adalah suatu cara pandang terhadap suatu masalah yang terjadi, atau sudut pandang tertentu digunakan dalam melihat suatu fenomena.⁶
7. **Ekonomi Islam** adalah suatu kegiatan guna memenuhi kebutuhan hidup manusia melalui jalan yang dibenarkan oleh Islam. Artinya aktivitas dan kegiatan ekonomi Islam senantiasa berjalan dengan syariat Islam yang tepat dan benar tanpa adanya kesimpangsiuran, kecurangan, dan merugikan orang lain atau pihak yang lain.⁷

Berdasarkan pengertian dan istilah-istilah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu yang dimaksud dengan **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam”** (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung) adalah bagaimana pengaruh dari motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan honda dalam perspektif ekonomi Islam, khususnya pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

⁴Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1. No. 1, (2018), 61.

⁵Sofyan Assuari, *Manajemen Produksi dan Operasi*, (Jakarta: UI, 2008), 134.

⁶Elvinaro Ardianto dan Bambang Q-Annes, *Filsafat Ilmu Komunikasi*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2009), 50.

⁷Madnasir, 'Aktualisasi Nilai-Nilai Ekonomi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kesejahteraan Islam dalam Pengembangan Masyarakat (Studi Pada Komunitas Petani di Kecamatan Sukau Kabupaten Lampung Barat)', *Disertasi*, (Bandar Lampung: Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, 2021), 64.

B. Latar Belakang Masalah

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Fenomena tersebut merupakan implikasi ekonomi dari usaha manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain manusia harus bekerja, jika mereka tidak ingin termarginalisasikan dalam habitatnya akibat kemiskinan.⁸ Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan dipastikan tidak baik. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian kinerja tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.⁹

Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.¹⁰

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

⁸Budimansyah, 'Etos Kerja dalam Al-Qur'an', *Al-Dzikra*, Vol. 10. No. 2, (2016), 125.

⁹Olivia Theodora, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang', *Agora*, Vol. 3. No. 2, (2015), 187.

¹⁰Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam, 'Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 28. No. 1, (2015), 50.

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di dalamnya.¹¹

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.¹² Kinerja karyawan dalam Islam terdapat dalam (Q.S. An-Nahl (16):97) :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S. An-Nahl (16):97).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah Swt. hanya memberi karunia, rahmat, serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

PT. Bintang Kharisma Jaya merupakan cabang dealer resmi Honda di Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Labuhan Dalam, Kecamatan Tanjung Senang, Kota Bandar Lampung, yang bergerak dalam bidang pemasaran

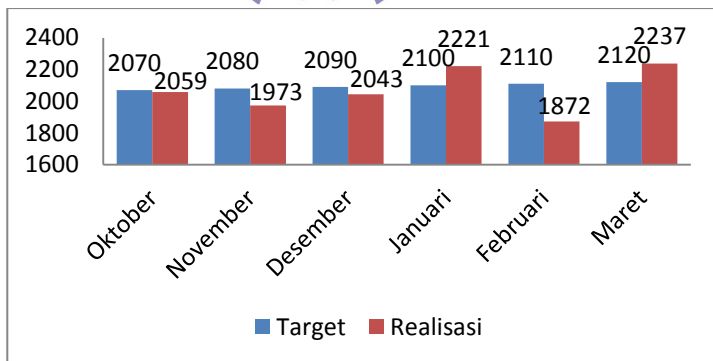
¹¹Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, (Skripsi: Universitas Diponegoro, 2010), 15.

¹²Ria Gustina Maharani, *Pengaruh Reward dan Punishment PT. BPJS Terhadap Pelayanan Peserta dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada RS. Abdul Moeloek Bandar Lampung)*, (Skripsi: UIN Raden Intan Lampung, 2017), 12.

sepeda motor merk Honda. PT. Bintang Kharisma Jaya terdiri dari tiga bidang usaha antara lain H1 (Penjualan), H2 (Pemeliharaan) dan H3 (Suku Cadang). Dengan dukungan sumber daya manusia pada bidang usaha H2 (Pemeliharaan) ditangani oleh ahli yang sudah berpengalaman di bidang perbaikan dan perawatan sepeda motor Honda, PT. Bintang Kharisma Jaya menjalankan kinerja perusahaan dan manajemen secara profesional, struktur pengendalian intern, fungsi internal kontrol yang dilakukan pengurus, pengawas terhadap manajer, manajer kepada karyawan dan cukup aktifnya anggota memberikan saran bagi kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Namun di sini terlihat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang didukung dengan data target unit entry bulanan yang tidak sesuai antara target dan realisasinya. Adapun data target unit entry bulanan yang diterima oleh PT. Bintang Kharisma Jaya pada bidang usaha H2 (Pemeliharaan) di Kota Bandar Lampung ini sebagai berikut :

Gambar 1.1
Grafik Target Unit Entry Bulanan Bidang Usaha H2
(Pemeliharaan) PT. Bintang Kharisma Jaya Tahun 2021-
2022



Sumber : Kepala Bengkel PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung 2022

Dilihat dari gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa dari periode bulan Oktober 2021-Maret 2022 target unit entry PT. Bintang Kharisma Jaya pada bidang usaha H2 (Pemeliharaan) mengalami turun naik atau fluktuatif.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu motivasi dan insentif. Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya bagian pemeliharaan honda relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal atau suatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja.¹³ Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, terdapat dalam (Q.S. At-Taubah (9):105) :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-

¹³Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), 182.

Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah (9):105).

Ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah Swt. memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada Ayat ini yang terpenting ialah penegasan Allah bahwasannya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Perkembangan zaman dan kemampuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.¹⁴

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan dan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting karna dengan motivasi ini diharapkan individu mau bekerja keras dan disiplin dalam pekerjaannya. Adapun cara yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk memotivasi para karyawan yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa

¹⁴Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2016), 3.

insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.¹⁵

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Oleh karenanya insentif dapat menciptakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi yang kuat.¹⁶

Berdasarkan pantauan yang dilakukan oleh penulis dan hal tersebut telah dikonfirmasi oleh karyawan bagian pemeliharaan honda pada saat observasi, penulis menemukan beberapa masalah yang di PT. Bintang Kharisma Jaya bagian pemeliharaan honda yaitu faktor motivasi kerja, penurunan semangat dan kegairahan kerja karyawan ini juga bisa terjadi karena kurangnya motivasi kerja baik dalam diri maupun dari luar (lingkungan) yang didapat, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, insentif yang diberikan di PT. Bintang Kharisma Jaya bagian pemeliharaan honda kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan insentif pada PT. Bintang Kharisma Jaya bagian pemeliharaan honda dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif, serta untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawanpun

¹⁵Sarita Permata Dewi, 'Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)', *Jurnal Nominal*, Vol. 1. No. 1, (2012), 2.

¹⁶Ibid, 73-74.

berbeda. Dan hasil kinerja karyawan masih fluktuatif atau kurang maksimal, ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian yang sudah dijelaskan di atas saya sebagai peneliti ada ketertarikan meneliti lebih lanjut apakah motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda tersebut. Maka berdasarkan penguraian di atas penulis mengangkat judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung).

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat disimpulkan identifikasi masalah dan batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

- a. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.
- b. Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan belum seluruhnya merata
- c. Hasil dari kinerja karyawan masih fluktuatif dan kurang maksimal.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada motivasi kerja dan insentif sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemeliharaan honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung ?
3. Apakah motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung ?
4. Bagaimana pandangan ekonomi Islam melihat pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam melihat pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam bidang pendidikan khususnya bagi Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia. Dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya yang masih dalam ruang lingkup yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak lainnya yang terkait, serta masukan bagi perusahaan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja kayawannya.

b. Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

c. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian ini mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyajian dalam bentuk laporan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

| No | Nama | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|
| 1 | Rizc Ditya Purba Tandri, Sasongko, Zarah Puspita Ningtyas (2018) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah kecamatan, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah kecamatan. |
| 2 | Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Natalia | Pengaruh Motivasi | Hasil penelitian |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | Susanto (2019) | Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka | menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Marianus Subianto (2016) | Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. |
| 6 | Yordy Wisnu Kusuma, Mashariono (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. |
| 7 | Brando Sambiran, Jantje Sepang, Lucky O.H Dotulong (2015) | Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado | Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan insentif finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. |
| 8 | Agus | Pengaruh Kepuasan | Hasil penelitian |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) | Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan | menunjukkan ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. |
| 9 | Noni Ardian (2019) | Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB | Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan (serempak) terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. |
| 10 | Koko Happy Anggriawan, Djahmur Hamid, M. Djudi Mukzam (2015) | Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial. |

Sumber : *Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut :

1. Rizc Ditya Purba Tandri, Sasongko, Zarah Puspita Ningtyas (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember”.¹⁷

Persamaan : Terletak pada variabel X, yaitu Motivasi Kerja dan Insentif, serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

2. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”.¹⁸

Persamaan : Terletak pada variabel X yaitu Motivasi Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada variabel X, yang dimana pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel X dan menambahkan Insentif di variabel X. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel X dan menambahkan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja di variabel X. Penelitian ini berlokasi di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

¹⁷Rizc Ditya Purba Tandri, Sasongko, Zarah Puspitaningtyas, ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember’, *Majalah Ilmiah ‘Dian Ilmu’*, Vol. 18. No. 1, (2018), 71.

¹⁸Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember’, *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4. No. 1, (2019), 47.

3. Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”¹⁹.

Persamaan : Terletak pada variabel X, yaitu Motivasi Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada variabel X, yang dimana penelitian ini menambahkan Insentif. Sedangkan penelitian sebelumnya menambahkan Disiplin Kerja di variabel X. Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan PT. Pattindo Malang. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

4. Natalia Susanto (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka”²⁰.

Persamaan : Terletak pada variabel X yaitu Motivasi Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada variabel X, yang dimana pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel X dan menambahkan Insentif di variabel X. Sedangkan penelitian sebelumnya menambahkan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja di variabel X. Penelitian ini berlokasi di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

¹⁹Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana, ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang)’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26. No. 2, (2015), 1.

²⁰Natalia Susanto, ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka’, *Agora*, Vol. 7. No. 1, (2019).

5. Marianus Subianto (2016) “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”.²¹

Persamaan : Terletak pada variabel X, yaitu Insentif dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada variabel X, yang dimana penelitian ini menambahkan Motivasi Kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya menambahkan Gaji di variabel X. Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

6. Yordy Wisnu Kusuma, Mashariono (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management”.²²

Persamaan : Terletak pada variabel X, yaitu Motivasi Kerja dan Insentif. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada variabel Y, yang dimana penelitian ini menambahkan Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya menambahkan Semangat Kerja di variabel Y. Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan CV. F.A Management. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

7. Brando Sambiran, Jantje Sepang, Lucky O.H Dotulong (2015) “Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial

²¹Marianus Subianto, ‘Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4. No. 3, (2016).

²²Yordy Wisnu Kusuma, Mashariono, ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management’, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5. No. 2, (2016).

Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado”²³.

Persamaan : Terletak pada variabel X, yaitu Insentif. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada variabel X, yang dimana penelitian ini menambahkan Motivasi Kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya menambahkan Kepemimpinan di variabel X. Pada variabel Y, dimana penelitian ini menambahkan Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian sebelumnya menambahkan Motivasi Kerja di variabel Y. Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan PT. Adira Finance Manado. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

8. Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”²⁴.

Persamaan : Terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada variabel X, yang dimana penelitian ini menambahkan Motivasi Kerja dan Insentif. Sedangkan penelitian sebelumnya menambahkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan di variabel X. Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

²³Brando Sambiran, Jantje Sepang, Lucky O.H Dotulong, ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado’, *Jurnal Emba*, Vol. 3. No. 3, (2015), 1050.

²⁴Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4. (2016), 1.

9. Noni Ardian (2019) “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB”.²⁵

Persamaan : Terletak pada variabel X yaitu Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja.

Perbedaan : Terletak pada variabel X, yang dimana penelitian hanya menggunakan dua variabel X. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel X dan menambahkan Kemampuan Kerja di variabel X. Pada variabel Y, yang dimana penelitian ini menambahkan Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya menambahkan Prestasi Kerja Pegawai di variabel Y. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan subjek pegawai UNPAB. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

10. Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam (2015) “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”.²⁶

Persamaan : Terletak pada variabel X, yaitu Insentif dan Motivasi Kerja, serta pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan : Terletak pada lokasi penelitian, yang dimana penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung. Sedangkan

²⁵Noni Ardian, ‘Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB’, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kajian Publik*, Vol. 4. No. 2, (2019), 119.

²⁶Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam, ‘Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 28. No. 1, (2015), 50.

penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. Penelitian ini menjelaskan dalam segi perspektif ekonomi Islam.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pokok permasalahan secara jelas dan tidak menyimpang. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan sebagai dasar untuk mendekati permasalahan yang sedang diteliti. Landasan teori tersebut digunakan untuk memberikan diskusi yang lengkap tentang hubungan antar variabel yang terkait. Pada bab ini juga terdapat kerangka konseptual dan pengajuan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini penelitian menguraikan beberapa hal yaitu waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, dan teknik analisis data yang terdiri dari uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi analisis dari hasil pengolahan data, pembahasan hasil penelitian dan menjawab hipotesis yang telah dirumuskan serta menjelaskan hasil penelitian dalam perspektif ekonomi Islam.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir memuat tentang keberhasilan dari tujuan penelitian penulis, yang terdiri dari simpulan dan saran. Simpulan menunjukkan hipotesis mana yang diterima dan hipotesis mana yang ditolak oleh data. Sedangkan, saran berisi tentang keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan penulis dan juga masukan untuk penelitian yang akan datang.





BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Grand Theory

1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Menurut Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.²⁷

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

²⁷Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), 182.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Terdapat banyak pemahaman mengenai motivasi, motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Motivasi dapat dikatakan sebuah proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional terfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.²⁸ Motif dan motivasi berkaitan dengan penghayatan suatu kebutuhan berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan. Motif menghasilkan mobilisasi energi (semangat) dan menguatkan perilaku seseorang.²⁹

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.³⁰

Menurut Sondang P Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam

²⁸Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 111.

²⁹Heni Noviarita, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UIN Raden Intan Lampung, 2017), 7.

³⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 821.

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.³¹

Ada definisi yang mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan:³²

- a. Pengarahan perilaku,
- b. Kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu,
- c. Persistensi perilaku, berapa lama orang yang bersangkutan dapat melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuannya.

2. Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Sardiman menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti:³³

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

³¹Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), 102.

³²Winardi, *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2009), 4.

³³Sardirman, *Interaksi dan Motivasi*, (Bandung: Rajawali Pers, 2007), 88.

- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.

Kemudian fungsi motivasi antara lain mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.³⁴ Perbuatan bekerja akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

3. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara yaitu sebagai berikut:³⁵

- a. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

³⁴Ibid.

³⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 111.

b. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

c. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

d. Tingkat cita-cita dan kesuksesan

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

e. Ketekunan bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

f. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan saling mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja

g. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

h. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

4. Motivasi Kerja dalam Ekonomi Islam

Motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Kebutuhan menurut Imam Al-Ghazali adalah keinginan manusia untuk mendapatkan sesuatu yang diperlukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya dan menjalankan fungsinya yaitu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah Swt. dengan beribadah secara maksimal. Karena ibadah kepada Allah Swt. adalah wajib, maka berusaha untuk memenuhi kebutuhan agar kewajiban itu terlaksana dengan baik, hukumnya menjadi wajib juga, sebagaimana kaidah yang berlaku. Kebutuhan manusia dalam Islam terbagi menjadi tiga bagian yaitu:³⁶

a. *Dharuriyat* (Primer)

Dharuriyat (primer) adalah kebutuhan paling utama dan paling penting. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar manusia dapat hidup layak. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi hidup manusia akan terancam di dunia maupun akhirat. Kebutuhan ini meliputi, *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu 'aql'* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), dan *khifdu maal* (menjaga harta). Untuk menjaga kelima unsur tersebut maka syari'at Islam diturunkan. Sesuai dengan firman Allah Swt, dalam (Q.S. Al-Baqarah (2):179) :

³⁶Anita Rahmawaty, *Ekonomi Mikro Islam*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 69.

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَوةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ
تَتَّقُونَ

Artinya: "Dan dalam qishaash itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, Hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa".(Q.S. Al-Baqarah (2): 179).

Oleh sebab itu tujuan yang bersifat *dharuriyat* adalah tujuan utama untuk pencapaian kehidupan yang abadi bagi manusia. Lima kebutuhan *dharuriyat* tersebut harus dapat terpenuhi, apabila salah satu kebutuhan tersebut diabaikan akan terjadi ketimpangan atau mengancam keselamatan umat.

b. *Hajiyat* (Sekunder)

Kebutuhan *hajiyat* adalah kebutuhan sekunder atau kebutuhan setelah kebutuhan *dharuriyat*. Apabila kebutuhan *hajiyat* tidak terpenuhi tidak akan mengancam keselamatan kehidupan umat manusia, namun manusia tersebut akan mengalami kesulitan dalam melakukan suatu kegiatan.

Kebutuhan ini merupakan penguat dari kebutuhan *dharuriyat*. Maksudnya untuk memudahkan kehidupan, menghilangkan kesulitan atau menjadikan pemeliharaan yang lebih baik terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia. Apabila kebutuhan tersebut tidak terwujud, tidak akan mengancam keselamatannya namun akan mengalami kesulitan. Pada dasarnya jenjang *hajiyat* ini merupakan pelengkap yang mengokohkan, menguatkan, dan melindungi jenjang *dharuriyat*.

c. *Tahsiniyat* (Tersier)

Kebutuhan *tahsiniyat* adalah kebutuhan yang tidak mengancam kelima hal pokok yaitu *khifdu din* (menjaga agama), *khifdu nafs* (menjaga kehidupan), *khifdu 'aql* (menjaga akal), *khifdu nasl* (menjaga keturunan), serta *khifdu maal* (menjaga harta) serta tidak menimbulkan kesulitan umat manusia. Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan *dharuriyat* dan kebutuhan *hajiyyat* terpenuhi, kebutuhan ini merupakan kebutuhan pelengkap.³⁷

Untuk memenuhi ketiga kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam (Q.S. Al-Jumu'ah (62):10) :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا
مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.(Q.S. Al-Jumu'ah (62):10).

Dijelaskan dalam (Q.S. At-Taubah (9):105) :

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

³⁷Ibid, 70.

Artinya: “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah (9):105).

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa Allah Swt. memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada Ayat ini yang terpenting ialah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh dan selalu bekerja keras dengan baik. Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu:³⁸

- a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah Swt).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.

³⁸Ananto Pramadhika, 'Motivasi Kerja dalam Islam', 33.

b. Takwa dalam bekerja.

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

c. Ikhlas dalam bekerja.

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah Swt, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah Swt.

C. Insentif

1. Pengertian Insentif

Pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Dimaksudkan untuk memberikan upah dan gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan oleh prestasi kerja.³⁹

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada lembaga. Insentif dapat diberikan kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik dan memberikan keuntungan bagi lembaga. Selain sebagai rangsangan, insentif juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan. Karena

³⁹Sitti Marhumi, Hardianto Setyo Nugroho, 'Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Fajar Koran', *Jurnal Economix*, Vol. 6. No. 2, (2018), 186.

lembaga menyadari hanya dengan pemberian gaji pokok saja kurang dapat memotivasi para pegawai untuk dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan memuaskan kebutuhannya.⁴⁰

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.⁴¹

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau tempat bekerja kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Oleh karenanya insentif dapat menciptakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi yang kuat.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Yani pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, yaitu sebagai berikut:⁴²

- 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.

⁴⁰Ibid, 184.

⁴¹Melayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 117.

⁴²M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 146.

- d. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
- e. Untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.

3. Indikator Insentif

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, indikator-indikator insentif, yaitu sebagai berikut:⁴³

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak menguntungkan bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas

⁴³Camelia Puji Astuti Said Almaududi, Muhammad Syukri, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi', *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6. No. 1, (2021), 98.

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

d. Kebutuhan

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

e. Keadilan dan Kelayakan Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output, makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu

jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

4. Insentif dalam Ekonomi Islam

Insentif dalam ekonomi Islam adalah imbalan materi dan nonmateri yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. Menahan imbalan materi seseorang akan mengurangi insentif untuk mendapatkan pendapatan dan penghasilan dan kurangnya

insentif akan menyebabkan berhentinya usaha dan berkarya.⁴⁴

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya dalam sebuah Hadis Riwayat Ibnu Majah disebutkan :⁴⁵

أَعْطُوا لِأَجِيرٍ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya.”(HR. Ibnu Majah).

Pemberian insentif dalam Islam harus adil tidak mendzalimi pihak lain, harus mencerminkan usaha masing-masing dalam bekerja, bonus yang diberikan harus jelas serta pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap yang hura-hura.

Pemberian insentif dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat pula diberikan penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Beberapa tata cara Islam memberikan insentif dengan baik kepada para pegawai yang berprestasi yaitu :⁴⁶

- a. Struktur organisasi memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang terdiri dari para ulama yang memahami masalah ekonomi.
- b. Formula insentif harus adil, tidak mendzalimi pihak lain.

⁴⁴M. Umar Capra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 58.

⁴⁵Imam Nawawi, *Kitab Riyadhus Shalihin Terjemah*, Jilid II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2000), 574.

⁴⁶M. Umar Capra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam*, 62.

- c. Pemberian insentif harus mencerminkan usaha masing-masing karyawan.
- d. Bonus yang diberikan harus jelas.
- e. Cara pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).⁴⁷

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.⁴⁸ Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga

⁴⁷Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jakarta: Thesis, 2013), 42.

⁴⁸Ibid, 42.

atau kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.⁴⁹

Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.⁵⁰ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu, kesedihan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁵¹

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan fungsinya dalam suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai tujuannya.

2. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

⁴⁹Tulus Suryanto, dkk, 'Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Proerti di Provinsi Lampung', *Gorontalo Management Research*, Vol. 3. No. 1, (2020), 94.

⁵⁰W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 438.

⁵¹Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 78.

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimal. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Sikap

Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari

perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan.⁵²

3. Kinerja dalam Ekonomi Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri.⁵³ Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁵⁴ Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tetap tersimpan.⁵⁵

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai arti besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Secara alamiah, tenaga kerja atau pekerja ada untuk menghasilkan harta yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena kebutuhan hidup manusia sangat beragam bentuknya maka tidak mungkin seseorang berdiam diri tanpa menghasilkan sesuatu untuk kebutuhan itu.⁵⁶

Kinerja karyawan dalam Islam terdapat dalam (Q.S. An-Nahl (16):97) :

⁵²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 75.

⁵³Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).

⁵⁴Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 233.

⁵⁵Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), 227.

⁵⁶Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 26.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
 فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا
 كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S. An-Nahl (16):97).

Selanjutnya pada (Q.S. Al-Fath (48):29) :

مُحَمَّدٌ رَّسُولُ اللَّهِ ۚ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ
 بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ
 وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۚ ذَٰلِكَ
 مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۖ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنجِيلِ كَرَزِعٍ أُخْرِجَ
 شَطَءُهُ فَعَازَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ
 الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
 وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah

dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu Kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya Karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar”.(Q.S. Al-Fath (48):29).

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah Swt. dan mendapatkan keutamaan yakni kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik.⁵⁷

Menurut Mursi, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:⁵⁸

- a. Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Zadjuli, Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan atau usaha yang meliputi:⁵⁹

- a. Niat bekerja karena Allah

⁵⁷Ibid.

⁵⁸Nur M Rabbani, ‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi)’, *Skripsi*, Riau: Universitas Islam Negeri Suska Riau, 2019, 44.

⁵⁹Ibid, 45.

- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah atau norma atau syariah secara totalitas
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat.
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efesiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah Swt.

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori ahli surga seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan atau jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khususy sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.⁶⁰

E. Kerangka Konseptual

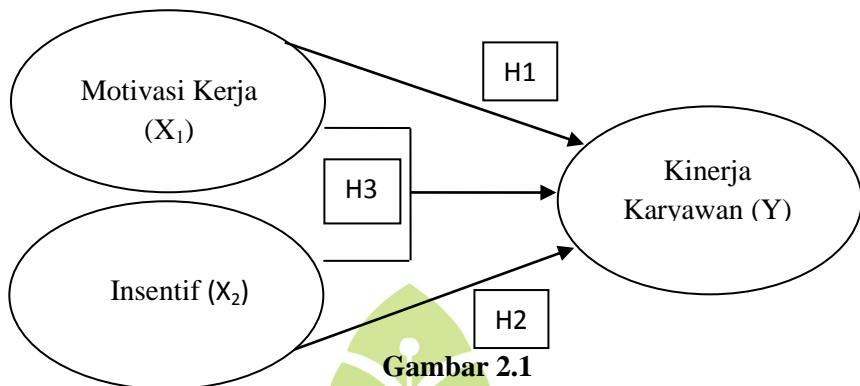
Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian.⁶¹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel, yaitu variabel independen (X) merupakan variabel bebas yang memberikan pengaruh, dan variabel dependen (Y) variabel terikat

⁶⁰Ibid.

⁶¹Setiadi, *Konsep dan Praktek Penulisan Riset Keperawatan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 37.

yang merupakan variabel yang dipengaruhi. Dimana dalam penelitian ini penulis menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel (X_1), Insentif sebagai variabel (X_2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y).



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

F. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁶²

Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Honda dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung). Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013), 64.

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian pemeliharaan Honda pada PT. Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung.



DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faizal. 'Pengaruh Pembelajaran Kontekstual Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa Sekolah Dasar,' *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, (2015).
- Anoraga, Panji. *Manajemen Bisnis*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009).
- Ardian, Noni. 'Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB.' *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kajian Publik*, Vol. 4, No. 2, (2019).
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Research*. (Bandung: Tarsoto, 1995).
- . *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan dan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).
- Assuari, Sofyan. *Manajemen Produksi dan Operasi*. (Jakarta: UI, 2008).
- Astuti, Camelia Puji. Said Almaududi, Muhammad Syukri. 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi.' *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 1, (2021).
- Beekun, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Budimansyah, 'Etos Kerja dalam Al-Qur'an', *Al-Dzikra*, Vol. 10. No. 2, (2016).
- Capra, M. Umar. *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).
- . *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016).
- Dewi, Sarita Permata. 'Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group).' *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1, (2012).

Djaali. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

Dotulong, Lucky O.H.Brando Sambiran. Jantje Sepang. 'Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance Manado.' *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3, (2015).

Dzulkifli, Muhammad. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. (Jakarta: Thesis, 2013).

Gainau, Maryam B. *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2016).

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011).

———. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)

———. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).

Hafidzi, Achmad Hasan.Risky Nur Adha. Nurul Qomariah. 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.' *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1, (2019).

Hakim, Sri Subatin dan Arif Rahman. *Ekonometri*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

- Hasibuan, Melayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001).
- Huda, Nurul. dkk. *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008).
- Jaya, I Made Laut Mertha. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020).
- Khair, Tomy Sun Siagian dan Hazmanan. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.' *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, (2018).
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. (Yogyakarta: Andi Offset, 2005).
- Madnasir, 'Aktualisasi Nilai-Nilai Ekonomi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kesejahteraan Islam dalam Pengembangan Masyarakat (Studi Pada Komunitas Petani di Kecamatan Sukau Kabupaten Lampung Barat)', *Disertasi*, (Bandar Lampung: Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, 2021).
- Maharani, Ria Gustina. *Pengaruh Reward dan Punishment PT. BPJS Terhadap Pelayanan Peserta dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada RS. Abdul Moeloek Bandar Lampung)*. (Skripsi: UIN Raden Intan Lampung, 2017).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011).
- Mashariono, Yordy Wisnu Kusuma. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 2, (2016).
- Mathis, Robert L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2002).

- Mujaddidi, Ah. Shibghatullah, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar*. (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2020).
- Mukzam, M. Djudi. Koko Happy Anggriawan. Djamhur Hamid. 'Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur).' *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 28, No. 1, (2015).
- Multitama. *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship*. (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006).
- Natanael, Sufren dan Yonathan. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013).
- Nawawi, Imam. *Kitab Riyadhus Shalihin Terjemah*. Jilid II. (Jakarta: Pustaka Amani, 2000).
- Noviarita, Heni. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UIN Raden Intan Lampung, 2017).
- Nugroho, Hardianto Setyo. Sitti Marhumi. 'Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Fajar Koran.' *Jurnal Economix*, Vol. 6, No. 2, (2018).
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2007).
- Purnaya, Gusti Ketut. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi, 2016).
- Pusat Bahasa. *Departemen Pendidikan Nasional*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2010).
- Puspitaningtyas, Zarah. Rizc Ditya Purba Tandri. Sasongko. 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.' *Majalah Ilmiah 'Dian Ilmu'*, Vol. 18, No. 1, (2018).
- Q-Annes, Elvinaro Ardianto dan Bambang. *Filsafat Ilmu Komunikasi*.

(Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2009).

- Rabbani, Nur M. 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Agung Toyota Cabang Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi).' *Skripsi, Riau: Universitas Islam Negeri Suska Riau*, 2019.
- Rahmawaty, Anita. *Ekonomi Mikro Islam*. (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011).
- Reza, Iredho Fani. *Penyusunan Skala Psikologi*. (Palembang: NoerFikri Offset, 2017).
- Reza, Regina Aditya. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. (Skripsi: Universitas Diponegoro, 2010).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Ruhana, Utami Ika. Nur Avni Rozalia. Hamida Nayati. 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang).' *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26, No. 2, (2015).
- Santoso. *Statistika Hospitalitas*. (Yogyakarta: Deepublish, 2016).
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat*. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010).
- Sardirman. *Interaksi dan Motivasi*. (Bandung: Rajawali Pers, 2007).
- Setiadi. *Konsep dan Praktek Penulisan Riset Keperawatan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).
- Setiawan, Prof. Dr. Conny R. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Grasindo, 2010).
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009).
- Simanjuntak, Mariana dkk. *Perancangan Organisasi Dan Sumber*

- Daya Manusia*. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021).
- Soegoto, Soeryanto. *Marketing Research*. (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2008).
- Subianto, Marianus. 'Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.' *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 3, (2016).
- Sudjana. *Manajemen Program Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Falah Production, 2004).
- . *Metode Statistic*. (Bandung: PT. Tarsito, 2009).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2018).
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: CV Alfabeta, 2013).
- Sujarwo, Sawi. *Diktat Kuliah : Statistik II*. (Palembang: UIN Raden Fatah, 2015).
- Suryanto, Tulus. dkk. 'Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Proerti di Provinsi Lampung', *Gorontalo Management Research*, Vol. 3. No. 1, (2020).
- Susanto, Natalia. 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaca.' *Agora*, Vol. 7, No. 1, (2019).
- Theodora, Olivia. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.' *Agora*, Vol. 3, No. 2, (2015).
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).
- Winardi. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2009).
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. (Jakarta:

Rajawali Pers, 2011).

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

Yulianthini, Ni Nyoman. Tunggal Saputra. I Wayan Bagia. 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.' *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4, (2016).



