BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik, dalam organisasi harus diakui dan diterima oleh manajemen.Peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia.Sebaliknya, sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.[1]

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor–faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil

[1] Edy Sutrisno, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, h.106

berbagai studi menunjukan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna.[2]

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

2. Teori Investasi Sumber Daya Manusia

Dalam asumsi yang digunakan pada teori investasi sumber daya manusia adalah "setiap tambahan investasi sumberdaya manusia dalam bentuk pendidikan, latihan, pengalaman kerja serta gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan".

Asumsi itu menyatakan bahwa produktivitas kerja seseorang, berbanding lurus dengan akumulasi investasi sumberdaya manusia yang dialaminya.Upah yang diterima merupakan imbalan atas produk yang dihasilkannya.Semakin tinggi produktivitas kerja seseorang semakin tinggi

[2] Mila Badriyah, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, (Bandung : Pustaka Setia,2015),h.13-15

pula gaji yang diterima. Sebaliknya, semakin rendah produktivitas kerja seseorang maka semakin rendah pula gaji yang diterima

Teori ini sesuai dengan syariah, dimana seseorang mesti dibalas (dibayar) menurut apa yang telah diusahakannya, tidak kurang dan tidak lebih. Jikapun berlebih, itupun lebih baik dan termasuk dalam konteks (*al-birr / al-ihsan).*

Disamping itu, gaji proporsional dikenalkan islam melalui ayat sucinya seperti tertera dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ (القف : ١٩)

> ”*Dan bagi masing–masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan–pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”* (QS.Al-Ahqaf : 19)[3]

Gaji proporsional dapat diartikan dalam konteks kekinian sebagai gaji yang diberikan berdasarkan kesungguhan kerja, kebutuhan, produktivitas, tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dikenal dalam istilah manajemen SDM sebagai nilai jabatan sebagai hasil dari evaluasi jabatan.Lebih jauh, dalam membahas ayat ini, Abu yusuf menegaskan bukan berarti dalam masyarakat Islam, ada diskriminasi. Dalam Negara Islam, setiap warga Negara diperlakukan sama.[4]

---

[3] Syamil, Al-Qur’an Dan Terjemahannya, h.504

[4] Didin dan Hendri Tanjung, ***Sistem Penggajian Islam***, (Jakarta : Raih Asa Sukses,2008), h.60-62

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Pemberian kompensasi dapat terjadi *tanpa ada kaitannya dengan prestasi*, seperti upah dan gaji. *Upah* merupakan kompensasi dalam bentuk uang diberikan atas *waktu* yang telah digunakan sedangkan *gaji*, adalah kompensasi yang dibayarkan atas *tanggung jawab* atas pekerjaan.Namun kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk *insentif*, yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai pembayaran atas prestasi atau *pay for performance*.Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar kinerja, dalam insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan.Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja diatas standar.[5]

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada organisasi.Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.Adil diartikan sesuai

---

[5] Wibowo, ***Manajemen Kinerja***, h.348-349

dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.Al-Qur'an menegaskan :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ كُونُوا۟ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَـَٔانُ قَوْمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعْدِلُوا۟ ۚ ٱعْدِلُوا۟ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ (المائدة: ٨)

"*Hai orang–orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang – orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil.Dan janganlah sekali–kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil.Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat dengan taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".*(QS.Al-Maidah : 8)[6]

Adil juga merupakan perintah ulama ajaran Islam sebagaimana dinyatakan dalam QS.an-Nahl : 90)

إِنَّ ٱللَّهَ يَأْمُرُ بِٱلْعَدْلِ وَٱلْإِحْسَـٰنِ وَإِيتَآىِٕ ذِى ٱلْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ ٱلْفَحْشَآءِ وَٱلْمُنكَرِ وَٱلْبَغْىِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (النحل: ٩٠)

"*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan.Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*(QS.An-Nahl : 90)[7]

---

[6] Syamil, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, h.108
[7] Syamil, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, h.277

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tetapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah dan gaji adalah keadilan.[8]

Tujuan utama insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.Sedangkan bagi perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

2. Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaandari tenaga kerja manual sampai professional, manajer dan pekerja eksekutif, insentif secara umum dibahas sebagai berikut :

a. Piecework

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya *output* per-unit, kelihatannya cocok untuk pekerjaan yang *output*nya sangat jelas dan dapat mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi.

[8] Didin dan Hendri, ***Sistem Penggajian Islam***, h.29-30

b. *Production Bonus*

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok.Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tarif tertentu untuk masing–masing unit produksi.

c. *Commission*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

d. *Maturity Curve*

Gaji dapat dikelompokan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli atau professional) sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong karyawanterus berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan *maturity curve* atau kurva kematangan, yang merupakan kurva yang menunjukan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus menerus meningkatkan prestasi.

e. Merit Pay

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyedia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen (SM).

f. Pay-for-Knowledge atau Pay-for-Skill Compensation

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produknyata, tetapi pada apa yang dilakukan karyawan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.*Pay-for-Knowledge*atau *Pay-for-SkillCompensation* merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan kemampuan karyawan dalam menumbuhkan inovasi pada organisasi.

g. Nonmonetary incentive

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Contohnya, dalam bentuk materi baru (seperti berupa gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain–lain.Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang. Adapula insentif diberikan dalam bentuk usaha perubahan dalam rotasi kerja, perluasan jabatan, dan pengubahan gaya.

h. Executive incentives

Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya yang disebut bonus jangka pendek, atau kesempatan kepemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut dengan bonus jangka panjang.[9]

i. International incentives

Insentif yang diberikan kepada karyawan yang penempatan kerjanya berada di luar negeri.[10]

3. Cakupan atau Penggolongan Insentif

Menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diperlakukan kepada seluruh organisasi.

a. *Individual incentives* merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan berupa sistem insentif sebagai berikut :

1) *Bonus*, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.

---

[9] Veithzal,Rivai, ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan***, h.767-769
[10] Wibowo, ***Manajemen Kinerja***, h.348-349

2) *Merit salary system*, merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang penjualan yang bukan penjualan.

3) *Pay for performance atau variable pay*, merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer atas hasil yang produktif.

b. *Companywide incentives*, merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi dan dapat berupa sistem berikut ini :

1) *Profit sharing plan* merupakan program insentif yang memberi pekerja keuntungan perusahaan diatas tingkat tertentu.

2) *Gainsharing plan* adalah program insentif untuk membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.

3) *Pay for knowledge plan* merupakan program insentif untuk mendorong pekerjauntuk belajar keterampilan baru atau menjadi cakap dipekerjaan berbeda.[11]

[11]Wibowo, ***Manajemen Kinerja***, h.357-358

4. Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif yaitu karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Sistem pemberian insentif antara lain :

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan.Umumnya *bonus* lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem pembayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan kinerja yang kadang–kadang disebut dengan *bonus kilat* ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.Seringkali penghargaan ini berupa sertifikat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan

didasarkan pada *output* individu. Insentif individu digunakan oleh sebagian kecil (35%) dari total perusahaan dalam seluruh kelompok industri kecuali perusahaan sarana umum. Perusahaan-perusahaan sarana umum lebih lambat menerapkan program–program semacam ini karena sejarah regulasi mereka membatasi tenaga kerja.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan–tujuan finansial.

e. Pembagian Keuntungan

Program Pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. *Pertama*, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan.*Kedua*, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Inilah program paling tumbuh pesat karena kuntungan dari segi pajak.*Ketiga*, program

gabungan sekitar 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan.Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang telah ditentukan.

f. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan–bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya progam bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.[12]

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu orgnisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

[12] Veithzal,Rivai, ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan***, h.769-771

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilk an selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinera merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menuruut Indra Bastian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.[13]

Pandangan lain dikemukakan oleh King, yang menjelaskan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadnya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas –tugas rutin yang dikerjakannya. [14]

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adallah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John H.Jackson

---

[13] Irham Fahmi, ***Manajemen Kinerja teori dan aplikasi,*** (Bandung: ALFABETA, cv, 2013), h.2

[14] Hamzah dan Nina Lamatenggo, ***Teori Kinerja dan Pengukurannya,*** (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet.2 2014), h.61

“Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau biasanya disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Berikut beberapa alasan dan pertimbangan dalam penilaian kinerja:

a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif, untuk dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
d. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya orgnisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan/organisasi.

e. Hasil penilaian kinerja lebih jauhnya akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut diatas maka semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan.[15]

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian – penelitian yang akan dilakukan, untuk itu peneliti mencantumkan penelitian penelitian terdahulu.

Tabel 2.1

Jurnal Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tubagus Ruri Resmana (2012)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axiata Cabang Serang.	Dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif insentif terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 2,090 dengan t_{table} sebesar 2,048 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05) karena t_{hitung} lebih besar dari $t_{table.}$ Maka koefisien regresi signifikan secara statistic terhadap variable kinerja karyawan.
2.	Bambang Subagyo	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa

[15] Irham Fahmi, ***Manajemen Kinerja teori dan aplikasi,*** (Bandung: ALFABETA, cv, 2013), h.65-66

		Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Aisyah Blitar.[16]	pemberian insentif financial dan non financial tidak berpengaruh secara pasial terhadap produktivitas kerja karyawan dirumah sakit Aisyah Blitar. Hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis yang di peroleh t XI (hitung) 0,006 < t (table) 2,110 pada taraf signifikansi 5%, sehingga daopat disimpulkan bahwa pemberian insentif financial tidan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Ho diterima) dan (Ha ditolak). tX2 (Hitung) 0,675 , t (table) 2.110 (Ho diterima) dan (Ha Ditolak).

Dari beberapa contoh hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan persamaan dan perbedaannya.Persamaan penelitian ini dengan hasil–hasil penelitian sebelumnya adalah pada salah satu variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan yaitu pemberian insentif.

Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan variabel pemberian insentif itu sendiri. Dalam penelitian ini kajian lebih difokuskan untuk menjelaskan secara deskriptif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam. Sedangkan pada Penelitian lain menjelaskan pemberian insentif secara mandiri yang digunakan untuk menjelaskan secara deskriptif suatu kondisi dalam organisasi. Pada hasil–hasil sebelumnya, variabel pemberian insentif juga

[16]http://ejurnal.wisnuwardhana.ac.idITIAN/index.php./arta/article.downloaddiunduh pada 24 mei 2016 pukul 20.17 WIB

digunakan bersama–sama dengan variabel- variabel lainnya. Baik sebagai variabel bebas (*independent*) maupun variabel terikat (*dependent*).

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan hasil–hasil penelitian sebelumnya tentu membawa konsekuensi pada hasil penelitian yang diperolehnya. Bila pada hasil–hasil penelitian sebelumnya ditujukan untuk memperoleh variabel itu sendiri beserta indikator–indikatornya dilingkup organisasi pemerintah, maka pada penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran tentang pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam.

E. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hipo* (hypo) dan *tesis* (thesis). Hipo berarti *kurang dari* dan tesa berarti *pendapat*. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, dan arti sesungguhnya belum bernilai mencapai sebagai suatu tesis yang belum diuji kebenarannya, sifat sementara hipotesis tersebut berarti dapat diubah atau diganti dengan hipotesis yang lebih tepat, dan hal ini dimungkinkan bahwa hipotesis diajukan itu biasanya tergantung pada permasalahan yang sedang diteliti atau konsep–konsep yang dipergunakan.[17]

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap tingkat kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam di PT. Setiakawan Menara Motor Cilegon.

[17]Rosady Ruslan, ***Metode Penelitian Public Relations & Komunikasi,***(Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), h.171-172

Ha : Terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap tingkat kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam PT. Setiakawan Menara Motor Cilegon.

Dengan demikian hipotesis penulis adalah ***Diduga terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.***