

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Pegawai/karyawan adalah orang yang bekerja pada pemberi kerja, baik bekerja di sebuah perusahaan, pabrik, lembaga pendidikan maupun lembaga pemerintahan dalam hal ini perangkat desa juga merupakan pribadi atau orang yang bekerja pada lembaga pemberi kerja yaitu instansi pemerintahan tingkat desa, Perangkat Desa adalah Pegawai Desa yang diangkat dari penduduk desa yang memenuhi persyaratan oleh Kepala Desa yang bertugas sebagai unsur pembantu Kepala Desa. sejak disahkannya undang-undang desa No 06 tahun 2014 kesejahteraan dan kemajuan tentang desa mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat karena dana desa bersumber langsung dari pusat yang besarnya luar biasa, dalam pasal 72 disebutkan pada ayat (1) pendapatan desa sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 71 ayat (2) huruf (b) alokasi dana desa berdasarkan anggaran pendapatan belanja Negara (APBN) dan pada huruf (d) alokasi dana desa yang bagian dari dana

perimbangan yang akan diterima oleh kabupaten kota, dilanjutkan Pasal 72 disebutkan ayat (2) Alokasi anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (b) bersumber dari Belanja Pusat dengan mengefektifkan program yang berbasis Desa secara merata dan berkeadilan, dan (4) Alokasi dana Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (d) paling sedikit 10% (sepuluh perseratus) dari dana keseimbangan yang diterima kabupaten/kota dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus.

Dalam peraturan Bupati Kabupaten Serang No 44 Tahun 2019 telah diatur alokasi anggaran untuk besaran gaji para perangkat desa dengan besaran untuk penghasilan tetap sekretaris desa sebesar Rp. 2.700,00, penghasilan untuk staf kepala seksi kepala urusan sebesar Rp. 2.250,000 penghasilan staf sebesar R. 1.500,000,-¹ Kondisi perangkat Desa di Kabupaten Serang khususnya di Kecamatan Pontang, hampir semua berperilaku penuh dengan kesederhanaan yang setia dalam menjalankan tugas pelayanan terhadap masyarakat. Masyarakat memandang kesederhanaan ini sebagai kewajiban,

¹. Perbup Kabupaten Serang no 44 tahun 2017, h8.

sehingga mereka menghargainya secara spiritual daripada materi. namun, seorang karyawan tidak hanya bekerja pada kesederhanaan, tetapi juga pada berbicara, berbelanja, atau pola dalam memanfaatkan hari liburnya di tempat rekreasi. Beberapa dari mereka tidak dapat memperoleh cukup uang untuk terlibat dalam perilaku berisiko. Sementara pasar tradisional adalah pelanggan tetap mereka, supermarket dapat dikunjungi hanya untuk melihat-lihat. Perilaku pasar mereka mirip dengan masyarakat kelas bawah yang melakukan penawaran di pasar tradisional atau pedagang kaki lima untuk mendapatkan harga yang lebih rendah tanpa memperhatikan kualitas barang. Hal ini karena keterbatasan ekonomi mereka sebagai pelayan masyarakat; Tak jarang mereka mendapat apresiasi dari masyarakat yang telah mendapatkan pelayanan maksimal, meski penghargaan tersebut hanya sebatang rokok tanpa diminta oleh masyarakat untuk ikhlas memberikan pegawainya, yang membuat aparat desa merasa dihargai oleh masyarakat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah insentif juga dapat merujuk pada uang, barang, atau barang lain yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja atau uang

insentif. Akibatnya, insentif adalah komponen dari insentif. faktor terpenting yang berkontribusi pada profesionalisme karyawan

Menurut Simamora mengemukakan “Kompensasi Insentif (*incentive Compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan pembayaran (*pay*) dengan produktivitas² berdasarkan uraian diatas bagi perusahaan atau lembaga perlu membuat sebuah terobosan-terobosan berkaitan dengan insentif, berkaitan dengan peningkatan kualitas dan produktivitas kerja para pegawai. Insentif juga bisa dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga untuk memadai para pegawai/ karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai/karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kemudian pengertian insentif menurut Mangkunegara, Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi

²Simamora, Hendri *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarata: Bumi AKsara, Cet Ke 16) h624.

dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.³

Upah menurut Edison adalah hak-hak pekerja yang diberikan dan dinyatakan sebagai uang sebagai ketidakseimbangan pengurusan perusahaan atau pemberi kerja oleh pekerja yang ditentukan dan ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja, kontrak atau undang-undang, termasuk tunjangan, dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia. pekerjaan yang dia lakukan untuk pekerja dan keluarganya.⁴

Sedangkan pengertian upah menurut ekonomi Islam dapat diartikan sebagai imbalan atau gaji yang merupakan sebuah pembayaran yang diberikan oleh majikan/pimpinan kepada pekerja/karyawan atas segala Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.⁵ Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad*

³ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2011), h. 89

⁴ Emron Edison *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta 2010), h,120.

⁵. Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawir*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9

(ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).⁶ Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Kemudian menurut Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti factor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.⁷

Kemudian secara garis besar upah bisa digolongkan menjadi dua kategori *pertama* Pemberian imbalan berdasarkan manfaat dari suatu barang, seperti tempat tinggal, pakaian, kendaraan dan lain-lain. *kedua* Pemberian upah/imbalan karena suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.⁸

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan berkenaan dengan pengertian insentif adalah sebuah

⁶ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,1993), hlm. 29.

⁷ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361

⁸ Wahbah al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islam iy wa Adillatuhu*, juz IV, hlm. 3811.

pemberian dari pimpinan atau atasan kepada bawahan sebagai sebuah penghargaan dalam bentuk uang atau barang sebagai tanda jasa yang dilakukan oleh bawahan atas kinerja yang baik, uang atau barang tersebut diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya diluar pendapatan tetap setiap bulannya dan itu diberikan sebagai sebuah balas jasa terhadap prestasi yang telah dilakukan oleh bawahannya.

Mengenai apa yang jadi hak dari pekerja yang tidak boleh dilalaikan oleh pemberi kerja, Allah SWT telah mengingatkan dalam firmanNya:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ (الطلاق: ٦)

Artinya:“ Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (QS. Ath Tholaq: 6).⁹

Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu harus diberikan dengan segera setelah selesainya pekerjaan, harus disegerakan jangan menunggu pegawai/karyawan berharap-harap untuk diberikan upah terhadap apa yang telah ia lakukan.

⁹Lajnah Fentashinan Mushaf Al Qur'an kementrian Agama RI *Alqur'an dan Terjemahnya* (Jakata: PT Sygma Arkanleema, 2007)h,588.

Kemudian selain firman Allah SWT. Nabi Muhammad SAW. juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Sebagaimana Hadits Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).¹⁰

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

2. Macam Macam Insentif

Kadarisman mengatakan insentif dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan bentuk penghargaan dalam rangka memberikan dorongan untuk meningkatkan produktivitas bagi individu dan kelompok. Dua jenis insentif digunakan untuk mencapai tujuan ini:

a. Insentif per-individu

Insentif per-individu adalah program insentif yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan kepada

¹⁰<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>, tgl 12 Nop 2020, Pkl 20.14, WIB.

individu yang memenuhi standar kinerja tertentu selain gaji pokoknya. Insentif individu dapat berupa upah per output (misalnya, menggunakan unit pemotongan) atau upah per waktu (misalnya, menggunakan jam) secara langsung, atau upah per potong. Pertama, jumlah yang harus dibayar untuk setiap unit yang diproduksi dihitung. Penghargaan ini diklasifikasikan menjadi tiga kategori secara umum:

1. *Piecework* (upah per output) adalah insentif yang dapat dihasilkan oleh karyawan sebagai individu sebagai ketidakseimbangan dalam setiap unit produk. Jenis insentif ini umumnya pertama kali dihitung secara kelompok dengan rumus perhitungan sebelum diberikan kepada karyawan individu:

$$I_{pw} = N_p \times T$$

I_{pw} : Insentif berdasarkan piecework (Rp)

N_p : Jumlah Unit Produksi (Unit)

T : Tarif Produksi perunit (Rp)

2. *Production Bonus*. Bonus Produksi adalah jenis insentif perusahaan jika tingkat produksi karyawan melebihi persyaratan produksi yang ditetapkan oleh standar

perusahaan. Cara merangsangnya adalah melalui perkalian dengan rumus jumlah unit produksi di atas standar yang ditentukan:

$$Ipb \text{ Nps} \times T$$

Ipb : Insentif berdasarkan jumlah production bonus (Rp)

Nps : Jumlah produksi diatas standa/target (Unit)

T : tarif perunit Produksi (Rp)

3. *Pay For Knowlegde Conpencation* Pembayaran kompensasi diberikan kepada karyawan yang memiliki pengetahuan lebih. Insentif semacam ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk belajar meningkatkan keterampilannya

b. Insentif kelompok

Kelompok kerja didorong jika kinerja mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Ini memiliki tiga bentuk keanggotaan:

1. Pembayaran yang setara dengan pembayaran untuk mereka yang memiliki tingkat kinerja tertinggi dibayarkan kepada semua anggota.

2. Semua anggota akan menerima gaji yang sama dengan karyawan dengan kinerja terendah
3. Semua anggota akan menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran rata-rata grup¹¹

3. Tujuan Insentif

Tujuan utama pemberian insentif pada hakikatnya adalah untuk memberikan motivasi kepemimpinan kepada bawahan sebagai insentif atau motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Handoko mengatakan maksud pemberian insentif adalah untuk memotivasi lebih banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan insentif keuangan di luar gaji pokok dan gaji¹²

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, dengan kata lain, insentif diberikan sebagai hadiah kepada seorang pegawai atas kinerjanya.¹³

Menurut Hasiabuan tujuan pemberian insentif, kompensasi dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah adalah

¹¹. M Kadarisman *Managemen Kompensasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2016) h, 214

¹². Handoko Hani T, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE)h,176

¹³. M Kadarisman *Managemen Kompensasi*, h. 204

untuk bekerja sama, untuk mencapai kepuasan kerja, motivasi yang efektif, disiplin dan pengaruh karyawan.¹⁴ Bila dijabarkan tujuan insentif atau kompensasi ini adalah pemberian insentif atau kompensasi menumbuhkan jalinan ikatan kerja secara formal antara pimpinan dan bawahan dan dengan balas jasa yang diberikan maka pegawai akan merasakan kepuasan karena dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status social dan jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah dan juga akan lebih mudah memotivasi bawahan kedisiplinan akan terwujud pengaruh-pengaruh yang tidak baik dari dari luar akan terhindari karena pegawai akan focus pada kerjanya termasuk intervensi pemerintah dapat dihindari.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas mengenai tujuan pemberian insentif, penulis menyimpulkan bahwa tujuan diberikannya insentif perusahaan adalah untuk memotivasi karyawan/karyawan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja serta menjaga kinerja dan produktivitas guna

¹⁴. Malayu S. P Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aKsara, Cet ke 15),H121

menjaga kemajuan dan eksistensi perusahaan. perusahaan, lembaga, atau instansi.

B. Disiplin

Menurut Nurlasmi Kata disiplin berasal dari bahasa Inggris, “Dicipline” yang berarti Tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hokum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki kumpulan atau system peraturan-peraturan bagi tingkah laku.¹⁵. Istilah disiplin, menurut Slameto, juga dapat berasal dari bahasa latin discere yang berarti “belajar”. Disiplin berasal dari kata ini dan berarti "pengajaran" atau "pelatihan." Dan sekarang kata disiplin telah mengambil arti baru dalam berbagai konteks. Pertama, disiplin diartikan sebagai mematuhi atau tunduk pada aturan. *Kedua* Disiplin adalah latihan dalam pengembangan diri yang memungkinkan Anda untuk berperilaku tertib.¹⁶ Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah disiplin di sekolah, militer, dan sebagainya. Disiplin diartikan sebagai sikap patuh, patuh terhadap nilai-nilai

¹⁵.Nurlasmi *Upaya Membentuk Disiplin Guru*, (Surabaya, Kresna Bina Insani, Cet ke 18 2018)h, 14

¹⁶. Slameto *Belajar dan faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.24

yang diyakini termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab seseorang.¹⁷

Menurut Foucault, disiplin adalah teknologi politik tubuh yang berguna sebagai anatomi politik baru, di mana tubuh tidak lagi disiksa, tetapi diatur dan dibiasakan melakukan kegiatan yang bermanfaat bagi individu, yang dicapai dan dipantau. (diawasi) secara berkesinambungan. Terus-menerus, untuk menjadi individu yang berguna dalam mesin kekuasaan, seperti pengetahuan, individu dilahirkan.¹⁸ Disiplin, menurut Liang Gie, adalah keadaan tertib di mana orang-orang menjadi anggota suatu organisasi dan mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan.¹⁹

Islam merupakan Agama yang mengatur tentang segalanya termasuk kedisiplinan, Firman Allah SWT Surat Al Ahzab Ayat 72.

أَنَا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا (الأحزاب : ٧٢)

Artinya:”*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan*

¹⁷. Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hal 286

¹⁸. Michael Foucault, *Disiplin Tubuh: bengkel individu Modern*, Penyadur : Petrus Sunu Hardiyanta (Yogyakarta: Lkis, 1997), H, 74

¹⁹. Tholib Khasan *Teori Aplikasi Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Studioa Press 1999), h 80

*untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu” (Al Ahzab :72)*²⁰

Penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu usaha untuk mengatur tingkah laku seseorang agar mentaati segala sesuatu yang telah dihasilkan dan disepakati, atau berdasarkan aturan-aturan yang telah diakui oleh kelompok sosial sebagai lingkungannya, sesuai dengan ayat di atas.

Sedangkan disiplin adalah suatu kondisi yang dibentuk dan diciptakan melalui proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan dan keteraturan dan sudah terintegrasi dengannya, sikap dan tindakan yang dilakukan tidak lagi dianggap sebagai beban, sebaliknya akan merasa malas ketika mereka tidak melakukan apa yang seharusnya.²¹

1. Macam-macam Disiplin Kerja

Disiplin yang dikutip dalam Mangkunegaran terbagi menjadi dua macam, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, dalam kaitannya dengan berbagai disiplin kerja.

²⁰. Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: jabal, 2009), h. 337

²¹. S. Prijodarmintao *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: PT Pratnya Pramito, 2010), h3

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah upaya membujuk karyawan untuk mematuhi aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan mendasar adalah untuk mencegah karyawan mendisiplinkan diri, karyawan dapat berdiri dengan aturan. Pemimpin bertanggung jawab atas pengembangan iklim organisasi yang preventif. Karyawan dan karyawan juga harus memahami dan memahami seluruh pedoman dan peraturan kerja organisasi. Disiplin preventif adalah suatu sistem dalam organisasi yang baik jika baik, dan karyawan diharapkan lebih mudah disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah upaya untuk terus melakukan segala sesuatu dan mematuhi aturan yang berlaku. Karyawan yang melakukan pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam disiplin korektif.

2. Unsur- unsur Displin

Disiplin adalah derajat sifat yang menunjukkan kemauan mental dan diharapkan dapat membantu mencapai tujuan dalam hal ini, menurut Hurlock, unsur disiplin meliputi:

Peraturan adalah pola perilaku yang ditetapkan, dan aturan tersebut berfungsi sebagai: 1) Nilai pendidikan berarti bahwa seseorang diperkenalkan pada perilaku yang disetujui oleh kelompoknya dan lingkungannya. 2) membantu untuk mengekang perilaku yang tidak diinginkan.

3. Tujuan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP. RI No.53 Tahun 2010

Diwajibkan, antara lain, memiliki Peraturan Disiplin yang memuat kewajiban pokok yang harus dipenuhi dan sanksi jika tanggung jawab disiplin tidak dipenuhi dalam PP No. dilakukan, dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tujuan pendisiplinan adalah untuk menghukum dan mendidik para pegawai negeri sipil (PNS) yang melanggar aturan. Oleh karena itu, setiap pejabat yang memeriksa terlebih dahulu wajib mempelajari secara tuntas PNS yang melanggar indikator tentang tugas yang harus dipenuhi oleh setiap PNS/guru sesuai PP No 53 Tahun 2010, seperti:

1. Kewajiban Disiplin

- a) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 45, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
- b) Menaati segala ketentuan perundang-undangan.
- c) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik baiknya, penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- d) Menjunjung tinggi kehormatan Negara dan martabat PNS
- e) Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri.
- f) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- g) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan semangat. Untuk kepentingan Negara.
- h) Melaporkan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materil.
- i) Masuk Kerja dan mentaati jam kerja.
- j) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- k) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-bainya.

- l) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- m) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- n) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- o) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir dan.
- p) Menaati peraturan keinasan yang ditetapkan pejabat berwenang.

2. Larangan Disiplin

- a) Menyalahgunakan wewenang.
- b) Menjadi untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
- c) Tanpa izin pemerintah menjadi pengawal atau bekerja untuk orang lain dan /atau lembaga organisasi internasional.
- d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
- e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak maupun tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah.

- f) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat bawahan, di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung dan tidak langsung merugikan Negara.
- g) Menghalangi jalannya tugas kedinasan.
- h) Melakukan tindakan yang bersifat negative dengan maksud membalas dendam kepada bawahan atau orang lain.
- i) Dan lain-lain.²²

C. Loyalitas kerja

Terdapat banyak definisi atau pengertian mengenai loyalitas, kata loyalitas berasal dari kata “*Loyal*” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti terhadap apa yang diperintahkan.²³

²² PP tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil (permata Pers : 2015)h, 4.

²³ Ratih Huriyati, *Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen* (Bandung: Alfabeta, 2010),h 127.

Lipschult mendefinisikan loyalitas aparatur adalah aparatur yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, melakukan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, aparatur yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan aparatur yang merekomendasikan tempat kerjanya kepada pencari kerja.²⁴

Dari beberapa definisi kerja diatas maka penulis menyimpulkan pengertian Loyalitas Kerja adalah kepatuhan dan kesetiaan terhadap seseorang atau system kepatuhan terhadap peraturan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, melakukan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan kepatuhan dalam melaksanakan hukuman, beban, kesenangan, sumber penghasilan, pengabdian kepada sesama, bahkan kepatuhan terhadap Tuhan dengan menjadikan kerja sebagai ibadah demi nama Tuhan bukan demi seseorang atau lembaga.

1. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Diantara beberapa aspek loyalitas pegawai/ karyawan adalah sebagai berikut:

²⁴. Taryaman E *membangun kepuasan dan dan loyalitas aparatur* (Jugjakarta: Deepublish 2017), h.38

a. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual. Sebagai makhluk sosial, tidak mungkin manusia dapat bertahan hidup sendirian tanpa bantuan pihak lain. Sehingga timbul kesadaran untuk saling membantu dan menolong. Memberikan bantuan haruslah dengan hati yang ikhlas agar orang yang kita bantu merasa ringan dengan beban masalah yang dideritanya. Tolong menolong atau bekerja sama juga telah dianjurkan oleh Islam seperti Firman Allah dalam Surat Al-maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (المائدة : ٢)

Artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya (Q.S Al-Mâidah: 2)*²⁵

²⁵. ²⁵. Lajnah Fentashinan Mushaf Al Qur'an kementerian Agama RI *Alqur'an dan Terjemahnya* h,106.

b. Taat pada peraturan

Disiplin ini menguntungkan organisasi internal dan eksternal. Ketaatan terhadap peraturan mencerminkan pegawai yang disiplin dan berarti loyalitas, pemantapan dan koheisi pegawai serta menjadi disiplin dalam segala aspeknya, sejalan dengan aturan yang dijadikan pedoman perilaku dan penerapan sanksi bagi yang melanggar.

c. Hubungan antar Sesama

Hubungan antar manusia atau hubungan sosial diantara sesama karyawan/pegawai atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja. Hubungan yang harmonis antar sesama merupakan unsur yang penting demi terciptanya kenyamanan dalam bekerja, Hubungan Antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integritas yang cukup kokoh. Membangun kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.²⁶

²⁶. Malayu S .P Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h 137

Sejauh menyangkut hubungan manusia dalam Al-Qur'an adalah ciptaan Tuhan, yang dalam kehidupan manusia berbeda, seperti laki-laki, perempuan, berbagai suku, bangsa, bahasa dan warna kulit. Bukan keragaman yang sama dan keragaman keragaman lainnya sehingga orang saling mengenal dan tidak memungkiri perbedaan tersebut. Bagaimana mereka, bagaimanapun, bersatu dengan semua perbedaan itu untuk menciptakan kehidupan yang seimbang dan harmonis, karena manusia adalah entitas sosial yang saling membutuhkan dan tidak dapat hidup dengan rakyatnya sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Huzurat, ayat 13: Allah SWT:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ
(الحجرات: ١٣)

Artinya “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”. (Al Hujurat: 13)²⁷

²⁷ Lajnah Fentashinan Mushaf Al Qur'an kementerian Agama RI *Alqur'an dan Terjemahnya*, h,517.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa terjalinnya hubungan satu sama lain diantara sesama manusia merupakan suatu ketetapan dari Allah, dan hubungan ini berawal dari perbedaan-nya ciptaan manusia.

d. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin dan kesadaran akan kinerja dan tanggung jawab tugas pegawai di atasnya untuk mengambil alih. Dan amanat tersebut harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Allah SWT, menjelaskan dalam firmanNya yaitu di surat An Nisa ayat 58 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾ (النساء : ٥٨)

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat .(Q.S An- Nisa : 58)*²⁸

²⁸ Lajnah Fentashinan Mushaf Al Qur'an kementrian Agama RI *Alqur'an dan Terjemahnya*, h,87.

Bentuk tanggung jawab pegawai ada dalam keyakinan bahwa apapun yang dia lakukan segala apapun bentuk tindakan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban didasarkan atas pertimbangan professional secara tepat. Tanggung jawab pegawai terhadap amanatnya seharusnya diwujudkan dalam upaya mengembangkan profesionalitasnya, yaitu mengembangkan mutu dalam bekerja, melayani dan melaksanakan tugas yang sudah jadi kewajibannya serta mentaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan atau lembaga.

e. Kepuasan Kerja

Karyawan adalah entitas sosial yang menjadi kekayaan utama setiap institusi atau perusahaan, menjadi perencana, pengembang dan pengendali yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan suatu institusi atau perusahaan. Mereka menjadi karyawan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap tujuan, memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan untuk menentukan kinerja, komitmen, dan kecintaan mereka terhadap sesuatu.

Tujuan kerja karyawan harus diciptakan semaksimal mungkin agar sikap kerja yang lebih menyenangkan dan mencintai adalah moral, dedikasi, cinta dan disiplin karyawan. Moralitas disiplin kerja dan prestasi kerja mencerminkan sikap ini. Kenikmatan kerja, kerja eksternal dan kombinasi internal dan eksternal..²⁹

f. Rasa memiliki

Sikap untuk terlibat dalam memelihara dan memikul tanggung jawab terhadap organisasi korporasi agar pada akhirnya menimbulkan loyalitas sehingga mencapai tujuannya dalam membentuk suatu organisasi, harus dibentuk untuk mempertahankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan atau lembaga tersebut. pegawai atau pegawai lembaga atau perusahaan. Jika rasa memiliki ini sudah tertanam dan tumbuh maka tidak perlu diperintahkan lagi untuk menjaga dan memelihara eksistensi dari sebuah perusahaan atau lembaga dan mereka tidak merasa terbebani dalam menjaga keberlangsungan dari sebuah lembaga atau

²⁹. Malayu S. P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h, 202

persahaan tersebut, dan sikap rasa memiliki ini ada atau tidaknya pada karyawan tergantung perusahaan dan para atasan bagaimana menanam dan menumbuhkannya kepada mereka.

Tujuan pekerjaan harus membuat moral, dedikasi, cinta dan disiplin karyawan lebih nyaman dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam sifat moral disiplin kerja dan prestasi kerja. Pengalaman kerja, kerja eksternal dan kombinasi dalam dan luar.

2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi tingkat Loyalitas Karyawan

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan meliputi berbagai aspek yang dapat mempengaruhi karyawan dalam sebuah lembaga atau perusahaan lingkungan yang baik terutama pergaulan, karakter para karyawan atau pegawai akan mempermudah tumbuhnya sikap loyalitas para pegawai/karyawan,

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil

seperti tempat, sarana kerja, sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan social antar personal perusahaan.

Pengertian lingkungan kerja sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya indicator dari lingkungan kerja adalah:

a) Lingkungan kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan factor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada pegawai/akaryawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada dilingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

b) Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya jadi lingkungan kerja eksternal merupakan

lingkungan yang secara tidak langsung mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawai.³⁰

2. Faktor Kepemimpinan

Pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan baik buruknya kinerja pegawainya, karena suatu instansi atau perusahaan dijadikan contoh dalam menjalankan tugasnya, ketika atasannya menjadi contoh yang baik dari kedisiplinan, pegawai atau pegawai akan merasa enggan untuk menjadi atasannya. lalai dalam tugasnya.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja di tempat kerja yang dapat berdampak langsung pada kinerja, lingkungan organisasi, dan institusi yang berdampak besar pada kinerja, terutama pada karyawan baru/pindah di lingkungan kinerja yang buruk. Berawal dari sebuah lembaga/perusahaan yang menurut Syaiful Sagala bisa digambarkan sebaik karyawannya atau sebaliknya. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja, yang dievaluasi sebagai pendorong utama perilaku karyawan, secara langsung

³⁰. Nitisemi Alek S. *Manajemen Personalia* (Jakarta: Galia Indonesia Cet ketiga), h, 183

atau tidak langsung. Sagala mengatakan bahwa kualitas lingkungan iklim organisasi merupakan input relatif yaitu pengalaman anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka, atau yang dapat diartikan sebagai pengaruh lingkungan kerja yang dinilai secara langsung atau tidak langsung dan itulah pengaruh utama pada perilaku karyawan.³¹

4. Motivasi Kerja

Dalam pandangan Muhibbin syah, keadaan batin manusia dan hewan adalah pemahaman mendasar tentang motivasi, yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu. Menurut Siagian, motivasi adalah kekuatan motif bagi seorang anggota perusahaan untuk ingin mengembangkan keterampilan atau kemampuan staf dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab mereka dan memenuhi kewajiban mereka untuk mencapai yang telah ditentukan sebelumnya.³²

³¹. Syaiful Sagala *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta. 2009), h. 130,131

³². Sondang P Siagian *Teori Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 138

5. Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai sangat dekat dengan loyalitasnya terhadap kinerja karena baik buruknya kinerja pegawai tergantung pada keterampilannya. Firman Allah SWT dalam surat Ar-Ra'd:11.

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ
اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ

(الرعد: ١١)

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Ar-Ra'd:11).³³

Kemudian dalam surat Al Qashash ayat 77 pun menjelaskan mengenai perintah bekerja dengan sungguh-sungguh.

³³ Departemen agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan terjemahnya* (Bandung: jabal, 2009), h. 337

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (أَلْقَصَص : ٧٧)

Artinya :”Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.
(Al-Qashash:77)³⁴

6. Kesejahteraan

Ini umumnya masih jauh dari aspek ideal kesejahteraan karyawan saat ini. Gaji yang masih tergolong kecil, atau lebih rendah dari pekerjaan lain dengan tingkat pendidikan atau bahkan tingkat pendidikan yang lebih rendah bagi pegawai di Provinsi Banten, khususnya di Kecamatan Pontang, Kabupaten Serang.

Apalagi pekerja honorer yang tidak memiliki penghasilan minimal, yang semuanya tergantung pada kebijakan yang menetapkan besaran nominal yang mereka terima setiap bulannya, yang jauh dari layak, bahkan pegawai honorer memiliki penghasilan yang kurang dari itu yang

³⁴ Lajnah Fentashinan Mushaf Al Qur'an kementerian Agama RI *Alqur'an dan Terjemahnya*, h.394.

tentunya sangat mempengaruhi loyalitas kepada pegawai. pekerjaan yang bisa mereka lakukan.

3. Penyebab Turunnya Loyalitas Karyawan

1. Faktor Kepribadian

Faktor-faktor kepribadian karyawan yang dapat menyebabkan turunnya loyalitas karyawan, sifat yang cepat bosan, dan ketidaksesuaian antara karyawan dengan budaya kerja dalam suatu perusahaan, dan kepribadian karyawan yang secara signifikan mempengaruhi sikap loyalitas perusahaan jika karyawan adalah seorang berkepribadian. yang bertanggung jawab untuk bekerja keras dan menumbuhkan karyawan.

2. Faktor Rasional

Ada beberapa alasan rasional mengapa loyalitas karyawan menurun, seperti upah, bonus, jenjang karir dan fasilitas yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya. Semua itu dapat mempengaruhi turunnya loyalitas pegawai, gaji yang sepadan terhadap kinerja pegawai akan menumbuhkan sikap loyal terhadap pegawai, begitu juga pegawai jika pegawai yang sering mendapatkan apresiasi dari atasan terhadap capaian yang ia kerjakan dalam

bentuk bonus, serta fasilitas–fasilitas yang diberikan oleh lembaga atau perusahaan yang menunjang kinerja pegawai tentunya akan membuat pegawai merasa memiliki terhadap lembaga atau perusahaan tersebut sehingga akan memaksimalkan kinerja mereka tanpa harus diperintahkan atasan.

3. Faktor Emosional

Ketidaksesuaian karyawan dengan pimpinan, lingkungan kerja yang tidak berkelanjutan dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja karyawan merupakan faktor emosional yang menyebabkan loyalitas karyawan menurun.

4. Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan

1. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Penempatan karyawan pada posisi yang tetap merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga atau perusahaan karena ini akan berakibat pada kemajuan atau eksistensi sebuah lembaga atau perusahaan, salah menempatkan posisi maka akan berakibat buruk.

Diriwayatkan dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu dia berkata, “Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

.Artinya “Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari Kiamat”. Dia (Abu Hurairah) bertanya, ‘Wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakan amanah itu?’ Beliau menjawab, “Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu!” (HR. al Bukhari)³⁵

2. Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas.

Perusahaan atau lembaga sebaiknya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin hari semakin bertambah kebutuhan tersebut, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan atau pegawai baik berupa materil maupun non materil karena hal tersebut akan menumbuhkan loyalitas bagi pegawai.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap lembaga atau perusahaan, tingkat produktivitas akan tinggi jika pegawai sebagai pelaksana kerja mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi, sebaliknya tingkat produktivitas akan rendah jika semangat kerja dan loyalitas pegawai menurun.

³⁵. <https://www.persis.or.id/kehancuran-pasti-terjadi-jika-amanah-diurus-oleh-bukan-ahlinya>, Tgl 09 Desember 2010, Pkl 21.00 WIB

3. Mengajak karyawan berunding

Pada dasarnya pegawai juga pengen dihargai dan dihormati salah satunya melibatkan mereka dalam merencanakan dan merumuskan sesuatu, mendengarkan masukan mereka sama saja memberikan hak berpendapat bagi mereka sehingga jika keputusan tersebut melibatkan mereka dalam prosesnya itu akan membuat mereka semakin bertanggung jawab dan merasa dihargai karena musyawarah itu harus dilakukan demi sebuah keputusan yang disepakati bersama. Firman Allah SWT:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ
فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُتَوَكِّلِينَ (آل عمران: ١٥٩)

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah lah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka akan menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu, maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal. – (Q.S Ali Imran: 159)³⁶

³⁶. Lajnah Fentashinan Mushaf Al Qur'an kementrian Agama RI *Alqur'an dan Terjemahnya*, h.71.

4. Memberikan kebutuhan rohani

Selain Kebutuhan Jasmani pegawai juga harus diberikan kebutuhan rohani dengan cara memotivasi utuk jadi yang terbaik serta difasilitasi untuk kebutuhan ibadah mereka selain fasilitas tempat juga fasilitas waktu untuk kebutuhan ibadah mereka siraman rohani dari pemuka agama untuk para karyawan baik diprogramkan oleh lembaga untuk kebutuhan akhlak para pegawai agar tidak berbuat yang dilarang agama dalam pekerjaanya.

5. Memberikan Hak-Hak Karyawan

Banyak hak-hak karyawan yang harus diperhatikan oleh lembaga atau perusahaan baik hak materil maupun hak non materil misalnya gaji, bonus, insentif, tunjangan, Fasilitas penunjang kerja, dan lain-lain begitupun hak non materil yang harus mereka terima seperti hak libur, hak istirahat, hak keperluan keluarga, hak berpendapat, hak mendapatkan apresiasi, hak mendapatkan gaji tepat waktu dan banyak hal lainnya, jika hak-hak tersebut diberikan oleh perusahaan atau lembaga setidaknya bisa menumbuhkan sikap loyal para pegawai.

6. Memberikan fasilitas yang menyenangkan

Beberapa perhatian lembaga terhadap karyawan yang berakibat meningkatnya produktivitas dan semangat kerja pegawai, salah satu perhatian tersebut adalah pemberian fasilitas yang sesuai dengan harapan karyawan untuk menunjang kinerja mereka, fasilitas sarana dikantor yang memadai sehingga ketika mereka dituntut untuk kerja lebih baik mereka tidak kebingungan dan merasa diperhatikan kebutuhan penunjang kerja termasuk juga fasilitas kendaraan dan beberapa fasilitas yang lain sehingga ketika mereka ketika membutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan tidak menggunakan fasilitas pribadi, sehingga lebih maksimal dalam menjalankan tugas lembaga atau perusahaan.

7. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju

Pegawai Juga perlu diberikan motivasi untuk bekerja lebih baik, dan jabatan lebih tinggi menanti jika pegawai bisa bekerja lebih baik, selain motivasi perusahaan atau lembaga juga harus memprogram dan memfasilitasi pegawai ke posisi yang lebih tinggi terhadap capaian-capaian yang telah dilakukan untuk Lembaga.

D. Teori Upah Dalam Ekonomi Islam

Sedangkan pengertian upah menurut ekonomi Islam dapat diartikan sebagai imbalan atau gaji yang merupakan sebuah pembayaran yang diberikan oleh majikan/pimpinan kepada pekerja/karyawan atas segala upaya yang dilakukan. Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.³⁷ Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).³⁸ Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Kemudian menurut Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti factor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.³⁹

Kemudian secara garis besar upah bisa digolongkan menjadi Dua kaegori *pertama* Pemberian imbalan berdasarkan manfaat dari suatu barang, seperti tempat tinggal, pakaian, kendaraan dan lain-lain. *kedua* Pemberian upah/imbalan karena suatu pekerjaan yang

³⁷. Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawir*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 9

³⁸ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

³⁹. Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361

telah dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.⁴⁰

Dalam Islam sangat memperhatikan terhadap hak yang harus diberikan terhadap pekerja oleh karenanya diatur Prinsip-Prinsip Pengupahan terhadap pekerja Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut :

a. Adil

Keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, menempatkan sesuatu pada tempatnya, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "*adala*", banyak terdapat dalam Al-Quran dan terkadang kata adil menunjukkan sebuah perintah ataupun dalam bentuk kalimat M. Quraish Shihab berendapat , paling tidak adaempat makna keadilan, yaitu *Pertama*, ‘adl dalam arti ”sama”, *Kedua*, kata ‘adl dalam arti “seimbang”.*Ketiga*, kata ‘adl dalam arti “perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada setiap pemiliknya”. *Keempat*, kata ‘adl yang diartikan dengan “yang dinisbahkan kepada Allah”. ‘Adl di sini berarti memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi.

⁴⁰. Wahbah al-Zuhayli, *al-Fiqh al-Islam iy wa Adillatuhu*, juz IV, hlm. 3811.

Berdasarkan berbagai makna kata adil tersebut diatas, adil dalam penentuan upah dalam ekonomi Islam makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan,⁴¹ yakni adil bermakna jelas dan transparan serta adil bermakna proporsional terhadap pemberian sesuai dengan yang harus diberikan.

b. Layak

Upah yang layak adalah upah yang semestinya harus diberikan kepada pekerja sesuai dengan apa yang telah dilakukan pekerja, layak berarti mencukupi sandang, Pangan, dan papan. Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak merasa dirugikan secara sepihak . dalam Al-qur'an dilaskan *“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”*(QS. Asy-Syua'ra : 183).

Ayat di atas bermakna tidak diperbolehkan seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

⁴¹ Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*,(Jakarta: Cet. 1, PT Mizan Publika, 2010), hlm. 309

E. Penelitian Yang Relevan

Penelitian-penelitian sebelumnya juga membahas tentang insentif, Kedisiplinan dan Kerja, Berdasarkan hasil penelusuran dan pengamatan yang penulis lakukan, terdapat karya tulis dan hasil penelitian yang relevan dengan judul yang diangkat penulis, diantaranya :

1. Tesis Sri Lestaria, Kajian Tahun 2019. Hasil tesis ini didasarkan pada nilai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh penting sebesar 27,04%, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi 17,8%. (3) Ada pengaruh motivasi penting yang penting terhadap motivasi kepala sekolah. Insentif dan kepemimpinan terhadap motivasi secara umum berpengaruh signifikan sebesar 52,7 persen. (4) Selama pembelajaran hanya 1,4%, tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. (5) sekolah memberikan pengaruh penting terhadap profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran sebesar 62,3%, (6) profesionalisme guru tidak dimotivasi secara signifikan hanya sebesar 2,3%.
2. Tesis yang ditulis oleh penelitian yang dilakukan oleh Hentri Sukmari, Mahasiswa Paca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang tahun 2011 dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Intesit, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah semarang (Studi Kasus di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah semarang)”

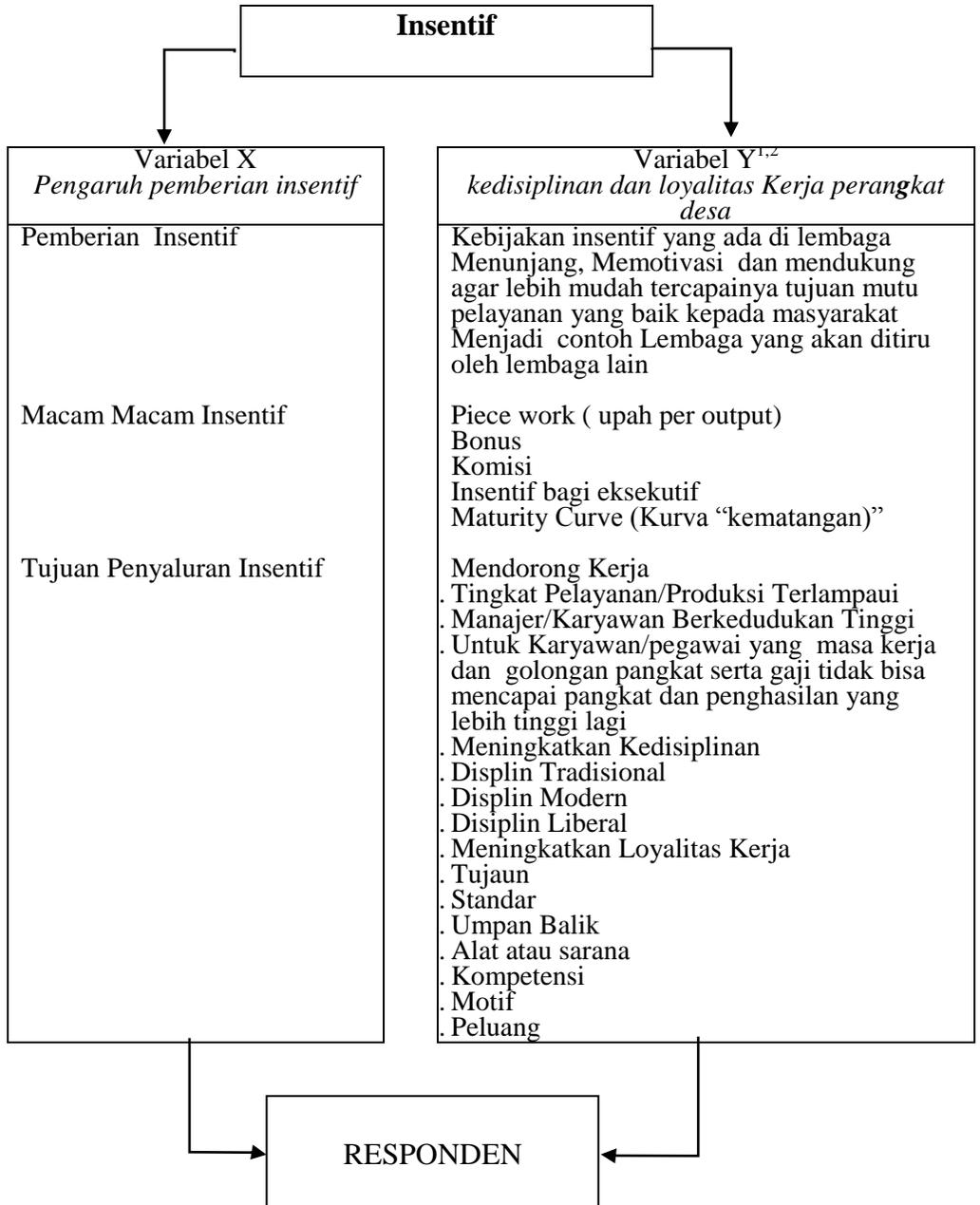
Tesis ini membahas tentang Pengaruh insentif yang diberikan oleh lembaga Dinas Pengelolaan Keangan dan Aset Daerah adalah bahwa ada pengaruh Insentif kepada pegawai DPKAD hal ini dinyatakan pegawai menjadi lebih focus pada tugas dan kewajiban kerja dengan adanya program pemberian insentif..

3. Tesis Mahasiswa Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Ridwansyah berjudul Menganalisis Motivasi, Keterampilan, dan Insentif Kinerja Karyawan. Motivasi, keterampilan dan insentif parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. Kerangka berfikir

Lembaga pemerintahan desa yang mempunyai pelayanan yang bermutu terletak pada keseriusan para pengelola kepala desa serta perangkat desa dalam menjalankan tatakelola pemerintahan dan pelayanan yang baik kepada masyarakat, kepala desa hendaknya mengorganisasi serta melakukan pembinaan terhadap perangkat desa dengan ketentuan yang ada salah satunya dengan cara pemberian apresiasi berupa insentif. Adapun kerangka berpikir dalam

penulisan Proposal Rencana Penelitian ini berikut diuraikan pada table di bawah ini;



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan Jawaban sementara, dan masih perlu diuji kebenarannya melalui fakta-fakta. Pengajuan hipotesis dengan menggunakan dasar fakta diperlukan alat bantu dan yang sering digunakan adalah analisis statistik⁴²

Dengan demikian penulis memiliki hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. $H_0 = 0$ Terdapat pengaruh dalam pemberian insentif terhadap kedisiplinan Perangkat desa
 $H_0 \neq 0$ tidak terdapat pengaruh dalam pemberian insentif terhadap kedisiplinan Perangkat desa
2. $H_0 = 0$ Terdapat pengaruh dalam pemberian Insentif terhadap Loyalitas kerja Perangkat desa
 $H_0 \neq 0$ tidak terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap Loyalitas kerja Perangkat desa
3. $H_0 = 0$ Terdapat pengaruh dalam insentif terhadap kedisiplinan dan loyalitas Kerja perangkat desa
 $H_0 \neq 0$ tidak terdapat pengaruh dalam insentif terhadap kedisiplinan dan loyalitas Kerja perangkat desa

⁴² Agus Irianto *Statistik Konsep dasar dan Aplikasinya* (Jakarta:Kencana, 2009), ed 1 Cet.6, h. 35