

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tingkat pendidikan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Pendidikan dapat mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.¹ Tingkat pendidikan seseorang dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pendidikan faktor yang diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan bahwa dengan pendidikan dapat di peroleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja.

Insentif suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.² Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan peningkatan kinerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Untuk menghasilkan Kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan Insentif kepada karyawannya baik berupa Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil. Pemberian Insentif Materiil maupun Insentif Non Materiil kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan.³

Pencapaian tujuan perusahaan dilihat dari kinerja perusahaan itu sendiri bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.⁴

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara 2003), 54.

² Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya 2006), 89.

³ Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor : Ghalia Indonesia 2003), 98.

⁴ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Andi Offset 2003), 160.

PT BPRS AL-Ma'soem Bandung merupakan suatu lembaga keuangan bank prekreditasi rakyat dengan usaha utamanya yaitu berupa penghimpunan dan dari pihak ketiga dan menyalurkannya kembali kepada pihak yang membutuhkan dana dalam bentuk pembiayaan atau piutang. PT BPRS AL-Ma'soem Bandung mempunyai misi yang besar, yakni dengan adanya BPRS ditengah masyarakat ini, dapat memperkuat jaringan ekonomi syariah di Indonesia dan memberikan faedah (kemashlahatan) terbesar bagi masyarakat dan kontribusi secara optimal bagi perekonomian nasional.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan usaha-usaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

PT BPRS Al-masoem Bandung mempunyai kendala terhadap kinerja karyawan, dalam tingkat pendidikan bahwa minimnya tingkat pendidikan S1 keatas hal ini dikarenakan PT BPRS Al-masoem Bandung untuk kategori D3 kebawah sebagian besar menggunakan lulusan dari AMIK Al-masoem pembagian insentif bagi kinerja karyawan dari hasil pendapatan usaha perbankan mengakibatkan naik turunnya kinerja berpengaruh terhadap pendapatan dari naik turunnya insentif sesuai target pencapaiannya.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.⁶ Menurut Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

⁵ Prawirosentono, *Manajemen Sumber daya manusia, Kebijakan kinerja karyawan* (Yogyakarta : BPFE, 1999), 2.

⁶ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Andi Ofset, 2001), 35.

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁷

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Bahwa setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan yang menjadi tujuan kinerja perusahaan akan tercapai.⁸

Didalam islam karyawan dapat dinilai untuk mendapatkan pahala, penghargaan dan ganjaran. Menghormati kedudukan karyawan sebagai pekerja maupun bawahan sebagaimana firman Allah yang terdapat pada Surat al-ahqaf ayat 19⁹

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

“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 ayat 19).

Menurut Keban bahwa pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan - kesalahan yang dilakukan selama ini.¹⁰

Kinerja yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau

⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 94.

⁸ Mathis, L. Robert. dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM* (Jakarta : Salemba Empat, 2002), 42.

⁹ Departemen Agama, *Al-qur'an dan Terjemahnya* (Bandung : Jumanatul Ali, 2004), 504.

¹⁰ T. Keban, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Gunung Agung, 2004), 109.

instansinya. Ketika kinerja naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.¹¹

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.¹²

Menurut Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.¹³

Menurut Handoko menyatakan bahwa pengertian insentif adalah Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.¹⁴ Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.¹⁵

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), 52.

¹² Fadel, *manajemen personalia* (Yogyakarta : BPFE, 2009), 195.

¹³ Hariandja, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: PT.Grasindo, 2008), 169.

¹⁴ Hani Handoko, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2002), 176.

¹⁵ Panggabean, *Manajemen sumber daya manusia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2002), 93.

Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu.¹⁶ Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Manullang insentif terdapat dua bagian Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan meliputi gaji-gaji yang pantas. Non Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang bersifat non keuangan, terdapat 2 elemen utama, yakni keadaan pekerjaan yang memuaskan.

Insentif sangat menunjang bagi kinerja karyawan karena dilihat dari upah per output, komisi bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan Tujuan utama dari Insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Insentif sangat di perlukan dalam kinerja karyawan di perusahaan swasta, BUMN, PNS, insentif pun bonus yang diberikan kepada karyawan agar meningkatkan semangat kerjanya di perusahaan yang mereka bekerja. Insentif pun sangat menunjang bagi karyawan dalam target pencapaian perusahaan pertiap bulan dan diakhir tahun suka mendapatkan insentif. Insentif pun sangat berarti bagi karyawan yang ingin naik jabatan, mutasi ke kota lain sesuai perusahaan yang menetapkan biaya insentif yang di tentukan agar menambah semangat karyawan.

¹⁶ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2009), 125.

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TAHUN 2016
TABEL 1.1
PT. BPRS AL-MASOEM

Penilaian	Skor		%Skor	Kriteria
	Aktual	Ideal	Aktual	
pencapaian target pekerjaan	881	1220	72,21	Baik
ketelitian pekerjaan	842	1220	69,02	Baik
keterampilan pegawai	822	1220	67,38	Cukup
ide pegawai	890	1220	72,95	Baik
kerjasama pegawai	860	1220	70,49	Baik
dapat dipercaya	886	1220	72,62	Baik
bertanggung jawab	858	1220	70,33	Baik
Keramahtamaan	828	1220	67,87	Cukup
Total	6893	9760	70,63	Baik

Sumber : *Penilaian Kinerja Karyawan PT. BPRS AL-MASOEM*

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih bersifat obyektif dan mempunyai kategori tinggi, paling tinggi dalam indikator ide pegawai, dan paling rendah adalah keterampilan pegawai. Dapat dilihat bahwa karyawan di PT BPRS AL-Masoem Bandung memiliki ide pegawai yang sangat tinggi untuk meningkatkan kinerja, tetapi karyawan kurang dalam keterampilan. Hal ini bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁷ Kinerja seorang karyawan pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan karyawan lain. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan.¹⁸ Menurut Moorhead¹⁹ Bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor faktor kinerja karyawan, yaitu Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) ketepatan dan

¹⁷ Murphy, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 175.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), 52.

¹⁹ Moorhead, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta : Salemba empat, 2009), 12.

ketelitian pada seorang pegawai, (*Quantity of Work*) pencapaian target pekerjaan, melakukan inisiatif pekerjaan diluar jam kerja Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) keterampilan dalam bekerja, Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain, komunikasi yang baik dengan bawahan. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan dalam hal menciptakan perubahan-perubahan baru. Inisiatif (*initiative*), kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, menciptakan ide atau hal baru dalam bekerja.

Menurut Mathis mengenai hal permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari Faktor kemampuan (*ability*) yang di maksud Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*atitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.²⁰ Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja orgaisasi.²¹

Kinerja karyawn harus dilihat dari kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan, kuantitas jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu dilihat dari sudut koordinasi hasil output, efektifitas menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya berkomitmen pada suatu kerja di perusahaan. Perusahaan harus menilai kinerja karyawan dari beberapa karyawan dilihat dari faktor kemampuan, etika dan disiplin dalam tata tertib kantor, motivasi dalam karyawan dalam menghadapi sesuatu dalam permasalahan yang ada di perusahaan itu sendiri.

²⁰ Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : salemba empat, 2002), 80.

²¹ Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : salemba empat, 2002), 78.

DATA TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN TAHUN 2016
TABEL 1.2
PT. BPRS ALMASOEM BANDUNG

Divisi	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
Ketua DPS	S3	1
Anggota DPS	S2	1
Komisaris I	S3	1
Komisaris II	S2	1
Direktur Utama	S2	1
Direktur	S2	1
Sekretaris Direktur	S2	1
Manajer Marketing	S2	1
Manajer SDM	S2	1
Manajer Operasional	S1	1
Manajer Keuangan	S1	1
Account Officer	S1	6
Account Officer	D3	5
Account Officer	D2	4
Administrasi Pembiayaan	S1	5
Administrasi Pembiayaan	D3	4
Administrasi Pelayanan	S1	4
Administrasi Pelayanan	D3	3
Administrasi Personalia	S1	4
Administrasi Personalia	D3	2
Bagian Deposito	S1	8
Bagian Pembukuan	S1	8
Internal Control Audit	D3	10
External Control Audit	D2	10
Marketing	SMA	10
Customer Service	D3	6
Teller	D3	4

Satpam	SMA	10
Office boy	SMP	4
Office girl	SMP	4
Jumlah		122

Sumber : *Data karyawan PT. BPRS Al-Masoem*²²

Dari data pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa keadaan tingkat pendidikan lebih banyak pendidikan D3 kebawah dibandingkan S1, minimnya tingkat pendidikan S1 keatas hal ini dikarenakan PT BPRS Al-masoem untuk kategori D3 kebawah sebagian besar menggunakan lulusan dari AMIK Al-masoem sedangkan untuk pendidikan S1 ketas karyawan biasanya yang melanjutkan dari D3 AMIK Al-masoem ke universitas lain. Hal ini akan menentukan kinerja karyawan dan kemampuan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikannya Tingkat pendidikan seseorang merupakan indikator dari keberadaannya dalam kelas sosial. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mendapatkan pendidikan yang tinggi dan memiliki porsi yang dihargai.²³

Menurut Sikula dalam Mangkunegara bahwa tingkat pendidikan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan.²⁴ Suatu badan instansi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari

²² Wawancara dengan Iyan Suheryana (Kepala HRD PT. BPRS Al-Masoem), Kabupaten Bandung, 17 Desember 2018.

²³ Istijanto, *Riset Sumberdaya Manusia* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2006), 1.

²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya manusia* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2003), 50.

segi tingkat pendidikannya. Berikut ini ayat Al-quran tentang tingkat pendidikan²⁵

Qs. Al-Mujadalah ayat 11

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ
الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Qs. Al-Mujadalah ayat 11)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Menurut Andrew F. Sikula pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang, menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manager belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.²⁶

Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Pengertian pendidikan menurut Hasbullah menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat".²⁷ Pendidikan juga merupakan usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

PT. BPRS Al-masoem menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di luar imbalan gaji pokok pada setiap bulannya,

²⁵ Al-Mahalli, dan As-Suyuti, *Terjemahan Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2011).

²⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 57.

²⁷ Moeftlich Hasbulloh, *Islam dan transformasi Masyarakat, Nusantara* (Depok : Kencana, 2017), 236.

ada berupa biaya insentif yang digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran imbalan yang dikaitkan dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi.²⁸ Peningkatan kualitas SDM yang dilakukan tidak terlepas dari pemberian insentif yang selama ini telah terlaksana oleh PT. BPRS Al-Masoem Divisi SDM memegang peranan yang penting dalam peningkatan kualitas manajemen SDM, dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula. Dengan adanya insentif, diharapkan dapat menimbulkan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

Penggajian di BPRS Al-Masoem Bandung yaitu tidak adanya standar operasional prosedur (SOP) penggajian merupakan bagian dari komponen lingkungan pengendalian. Dengan tidak adanya SOP, menimbulkan adanya kekeliruan dalam pemberian gaji kepada karyawan yang merupakan hasil temuan dari Otoritas Jasa Keuangan dimana besar insentif yang diterima oleh karyawan lebih besar dibandingkan gaji pokok yang diterimanya. Karena pembagian insentif sesuai dengan target pencapaian karyawan.²⁹ Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.³⁰

Insentif bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yakni kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif Menurut Pandangan Islam, Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh perusahaan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya.³¹ Dalam sebuah Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 77 disebutkan:

²⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : Refika Aditama, 2009), 242.

²⁹ Wawancara, dengan Iyan Suheryana, (Kepala HRD PT. BPRS Al-masoem), Kabupaten Bandung), 17 Desember 2018.

³⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 27.

³¹ Rachmad Syafe'I, *Al-Hadits*, (Bandung : Pustaka setia, 2000), 114.

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمَفْسِدِينَ

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan

Menurut T. Hani Handoko bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.³²

Menurut Hasibuan 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.³³ Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak, antara pihak perusahaan dengan karyawan. Hal ini ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Tujuan utama dari Insentif untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, Insentif strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang. Dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.³⁴ Semangat tidaknya

³² Hani Handoko, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2002), 176.

³³ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta : PT bumi Aksara, 2011), 118.

³⁴ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004), 385.

karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima.

Jenis-jenis insentif yang diberikan dapat berupa finansial dan non finansial yang bersifat ekonomi, pemberian fasilitas dan pelayanan. membedakan insentif dalam dua garis besar, yaitu: insentif material dan non material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang dapat berupa bonus, komisi, profit sharing, dan kompensasi yang ditangguhkan. Sedangkan insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, diantaranya pemberian gelar (*tittle*) secara resmi, tanda jasa atau medali, piagam penghargaan.³⁵

Ukuran pemberian insentif menurut Edytus Adisu pertimbangan dasar penyusunan insentif mulai dari kinerja Sistem pemberian insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Lama bekerja dilihat besarnya pemberian insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.³⁶ insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.³⁷

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Tingkat pendidikan pun sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari insentif untuk mendorong para karyawan bekerja secara optimal, misalnya dengan bonus dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tingkat pendidikan dan insentif salah satu penting terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al-Masoem Bandung.

³⁵Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 28.

³⁶ Edytus Adisu, *Hak atas gaji dan pedoman berhitung* (Jakarta : Forum sahabat, 2008), 75.

³⁷ Justine T Sitrait, *Memahami aspek aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi* (Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2008), 201.

A. Rumusan Masalah

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti akan membatasi masalah penelitian ini yang di fokuskan obyek penelitiannya pada studi kasus terhadap kinerja karyawan, yang menjadi karyawan PT. BPRS Al-masoem Bandung Peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Kinerja karyawan di PT. BPRS Al-Masoem secara parsial ?
2. Bagaimana Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan di PT BPRS Al-Masoem secara parsial ?
3. Bagaimana Pengaruh Tingkat pendidikan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Al-Masoem ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al-Masoem;
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Al-Masoem;
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Al-Masoem.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, baik secara akademis maupun praktis :

1. Secara akademis

Sebagai tambahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh tingkat pendidikan, insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Al-Masoem;

2. Secara Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Al-Masoem.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah program tingkat pendidikan dan insentif serta kinerja karyawan telah banyak dilakukan peneliti lain. Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

Pertama, Asep Lili M.Romli³⁸ meneliti tentang “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja di PT. BPRS PNM Al-Masoem*”. Dalam penelitian ini meneliti variabel X Y Z dimana hasil Penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan merupakan faktor internal perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan angket kuisioner, jenis data primer dan sekunder menggunakan teknik pengambilan data menggunakan random sampling. Dengan pengambilan sampel nya 70 karyawan.

Tingkat pendidikan pun sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi kerja merupakan faktor internal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jadi persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama sama meneliti tentang tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Tingkat pendidikan pun sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi yang membedakannya tidak meneliti tentang motivasi kerja dan teknik pengambilan datanya.

³⁸ Asep Lili M.Romli, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja di PT. BPRS PNM Al-Masoem*, Tesis Manajemen sumber daya manusia (Bandung : Unikom 2010).

Kedua, Muhammad wahid³⁹ meneliti tentang “*Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Seragen*”. Dalam penelitian ini meneliti tentang variabel X1 Insentif variabel X2 Tunjangan terhadap variabel Y Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan angket kuisisioner, jenis data primer dan sekunder menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan cluster sampling. Dengan sampel 62 orang. Hasil penelitian ini secara parsial bahwa insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tunjangan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel insentif dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama sama meneliti tentang insentif terhadap kinerja karyawan, dan metode dan teknik pengambilan sampelnya. Perbedaannya tidak meneliti tentang variabel tunjangan.

Ketiga, Rohida⁴⁰ meneliti tentang “*Pengaruh tingkat pendidikan, insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten indagiri hilir*” dalam penelitian ini X1 Tingkat Pendidikan, X2 Insentif X3 Komitmen Organisasi dan Y Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan angket kuisisioner, jenis data primer dan sekunder menggunakan teknik pengambilan data menggunakan Purposive sampling jumlah sampel yang diambil 120 karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan komitmen organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan tingkat pendidikan, insentif dan komitmen organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi persamaan penelitian ini dengan

³⁹ Wahid, “*Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Seragen*” Jurnal Ekonomi (Salatiga : IAIN Salatiga, 2015).

⁴⁰ Rohida, “*Pengaruh tingkat pendidikan, insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten indagiri hilir*” , Jurnal Ekonomi (Riau : Universitas Riau, 2016).

penelitian terdahulu adalah sama sama meneliti tentang tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Yang membedakannya tidak meneliti tentang komitmen organisasi dan teknik pengambilan sampel nya.

Keempat, Anjur Prakasa Alam⁴¹ meneliti tentang “*Analisis tingkat pendidikan, budaya organisasi dan upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan*”. Dalam penelitian ini menjelaskan Variabel X1 Tingkat pendidikan Variabel X2 Budaya organisasi X3 Upah kerja dan Y kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan angket kuisisioner, jenis data primer dan sekunder menggunakan teknik pengambilan data menggunakan Purposive sampling pengambilan sampelnya 50 karyawan.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pada variabel tingkat pendidikan terdapat hubungan yang positif dan linear antara tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan. Faktor pendidikan ini sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan. tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel upah kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara upah kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, budaya organisasi dan upah kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi persamaan yang mendasar dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu, sama sama meneliti tentang tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan. Yang membedakannya tidak meneliti tentang budaya organisasi, upah kerja dan teknik pengambilan sampelnya.

⁴¹ Anjur Prakarsa Alam, “*Analisis tingkat pendidikan, budaya organisasi dan upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan*”. Jurnal Ekonomi (Medan : Universitas Medan, 2016).

Kelima Rizki Syandri Pratama⁴² meneliti tentang “Pengaruh Tingkat pendidikan, dan Insentif terhadap kinerja karyawan di pusat dan Analisis Transaksi Keuangan”. Dalam penelitian ini terdapat X1 Tingkat pendidikan X2 Insentif dan Y Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan data menggunakan angket kuisisioner, jenis data primer dan sekunder menggunakan teknik pengambilan data menggunakan Purposive sampling pengambilan sampelnya 70 karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan tingkat pendidikan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi persamaan yang mendasar penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama sama meneliti tentang tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan. tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Yang membedakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan masalah penelitian ini digunakan beberapa teori yang terkait langsung dengan variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Andrew E. Sikula tingkat pendidikan⁴³ adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja karyawan perusahaan.

⁴² Rizki Syandri Pratama, *Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi di pusat dan Analisis Transaksi Keuangan*, Tesis Manajemen sumber daya manusia, (Yogyakarta : UMY, 2016

⁴³ Mangkunegara,

Tingkat pendidikan menurut Handoko bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.⁴⁴ Menurut Ranupandojo pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan.⁴⁵ menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.⁴⁶

Menurut Tirtarahardja⁴⁷ Dimensi tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan;
2. Gelar akademik adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya;
3. Kompetensi Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak;
4. Pelatihan dan pengembangan adalah pembinaan dan pengawasan secara sistematis dan terpadu;
5. pengakuan dan umpan adalah pengakuan atas setiap prestasi kerja dan peningkatan upah atau kesejahteraan karyawan.

Menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugastugasnya dengan baik, dengan demikian jelas pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan dapat memberikan

⁴⁴ Hani handoko, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2002), 126.

⁴⁵ Ranu pandojo, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta : Bumi angkasa, 2000), 89.

⁴⁶ Harianja, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta : PT Gramedia, 2002), 169.

⁴⁷ Umar Tirtarahadja, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta : Rineka cipta, 2005), 53.

kinerja yang baik bagi perusahaan.⁴⁸ Bahwa tingkat pendidikan sangat menunjang bagi kinerja karyawan yang di nilai dari jenjang pendidikan, gelar akademik, Kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif terhadap kinerja karyawan, menurut teori Siagian guna mendorong produktivitas meningkatkan kinerja pegawai memfokuskan pada dua penggolongan insentif yaitu insentif material dan insentif non material. Insentif material Yaitu segala bentuk perangsang yang dapat dinilai dengan uang, bentuk insentif ini seperti, Bonus, Premi ekselerasi, Komisi, Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif non material Yaitu segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang. Bentuk insentif ini seperti, Pemberian gelar atau titel secara resmi, Pemberian tanda jasa atau medali, Pemberian promosi.⁴⁹ Insentif 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.

Proses pemberian insentif dapat dibedakan menjadi dua bagian yakni proses pemberian individu dan kelompok. Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar kinerja tertentu. Sedangkan insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan.⁵⁰ pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi kinerjanya dan yang paling rendah kinerjanya.⁵¹

Menurut Werther⁵² menunjukkan adanya dimensi beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

⁴⁸ Rohida, “*Pengaruh tingkat pendidikan, insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten indagiri hilir*” Jurnal, (Riau : Universitas Riau, 2013)

⁴⁹ Siagian, *Manajemen Sumber daya manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 268.

⁵⁰ Panggabean, *Manajemen sumber daya manusia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2002), 90

⁵¹ Panggabean, *Manajemen sumber daya manusia* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2002), 91

⁵² Werther, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2014), 105.

- a. *Piecework* (upah per output) merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan;
- b. *Production bonuses* (bonus produksi) merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan;
- c. *Commissions* (komisi) merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual;
- d. *People skills* (kemampuan seseorang) merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak, antara pihak perusahaan dengan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya

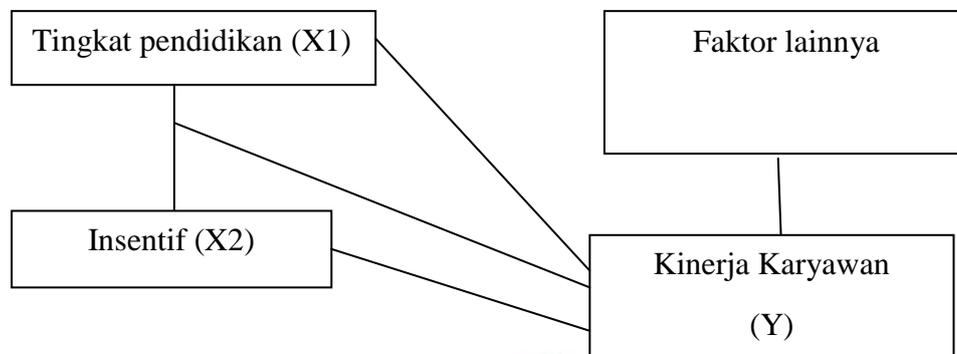
Bahwa insentif hal yang paling potensial untuk meningkatnya kinerja karyawan dilihat dari upah peroutput, bonus produksi, komisi, kemampuan seseorang tentunya akan menciptakan hasil kerja secara kuantitas, kualitas pemanfaatan waktu dan kerja sama yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut Siagian⁵³ bahwa pemberian insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawainya. Sistem insentif digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Untuk memudahkan dalam penelitian, dibuat suatu pradigma pemikiran yang akan menjadi arahan dalam melakukan pengumpulan data serta analisisnya. Secara sistematis pradigma pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini :

⁵³ Siagian, 2010

Gambar 1.1
Pradigma Penelitian



G. Hipotesis

Mengacu kepada kerangka pemikiran diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis I

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis II

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis III

Ho : Tidak terdapat pengaruh simultan dari tingkat pendidikan dan insentif, terhadap kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh simultan dari tingkat pendidikan dan insentif, terhadap kinerja karyawan