

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH MAKASSAR

Oleh:

Maziah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
ismawatiabbas@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is influence on employee performance incentives. This type of research is quantitative with associative approach. The technique of collecting data through observation, questionnaires and documentation. Data analysis technique used is a simple linear regression. The type of data source, this research is primary data obtained directly from the source or place where research is conducted. The study population was all employees (i) and manager of PT. BNI Syariah Makassar totaling 93 people. The sampling is done is saturated sampling. The results of this study indicate that based on the results of the study the researchers did in PT. BNI Syariah Makassar that incentives significantly influence employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Adapun jenis dari sumber data, penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan (i) dan manajer PT. BNI Syariah Makassar yang berjumlah 93 orang. Penentuan sampel yang dilakukan adalah *sampling* jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

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

Hal ini ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur'an yaitu:

Q.S Al-Jaatsiyah/45:22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ بِالْحَقِّ وَلِنُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٢٢)

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan (Departemen Agama RI, 2008:500).

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun (M. Quraish Shihab, 2002:52).

Q.S Al Ahqaaf/46:19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

Terjemahnya:

“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”.

Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkat-peringkat yang berbeda-beda disurga atau neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda. Dari kedua ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia kan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi. Menurut Yuniarsih dan Suwasto (2014: 191) mengemukakan bahwa insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Burhauddin Yusuf, 2015:27). Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi.

Menurut (Edy Sutrisno, 2009:5) manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut (Abd. Rasyid Masri, 2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai yaitu tujuan untuk organisasi dan untuk pekerja. Dua kepentingan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan dan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedang lain tidak, pendekatan sumber daya manusia ini gagal.

Sumber daya merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu lembaga (organisasi) sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Manusia sebagai salah satu sumber daya memiliki potensi yang berbeda dengan sumber daya yang lain, oleh karena manusia memiliki sumber daya

yang abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Sering dilihat jumlahnya banyak tetapi tidak menghasilkan sesuatu yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang berbeda-beda yang merupakan proses dari interaksi dan substansi dan psikis berupa kemampuan menghayal, berpikir dan mencipta dan menghasilkan gagasan, kreatifitas, inisiatif dan kemampuan memecahkan masalah, keahlian dan keterampilan. Nilai dari kemampuan ini sangat tinggi bila dikonkritkan menjadi kegiatan dalam dunia usaha dan lain-lain.

Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Burhauddin Yusuf, 2015: 253). Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hani Handoko (1995:15) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Insentif menurut Hasibuan (2001: 117) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan insentif menurut menurut Martoyo pengupahan insentif adalah

yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja

Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai (Hoetomo, 2005:273). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2002:78) dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Insentif Dalam Pandangan Islam

Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفُّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya:

“Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya Rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya (Isnaini Harahap, 2015:84)

Dari hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya.

Selain itu juga dijelaskan dalam Al- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠)

Terjemahnya

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya”.

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna (M. Quraish Shihab, 2002: 433)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BNI Syariah Pettarani, Jl. A.P. Pettarani, Komplek Ruko Sardony No 1-2 Panakkukang Makassar 90213. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BNI Syariah sebanyak 93 karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampelnya menggunakan sampel jenuh. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden untuk data primer, sedangkan observasi sebagai metode pelengkap untuk pengumpulan data.

Metode analisis menggunakan regresi sederhana yang dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X = insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.804	4.000		7.702	.000
	INSENTIF	.218	.100	.224	2.190	.031

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30.804 + 0.218 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = 30.804$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika insentif adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 30.804

$b = 0.218$ merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan insentif sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.218

Nilai t hitung sebesar 2.190, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1.986. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.031 yang artinya $0.031 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

berarti dapat diketahui bahwa pemberian insentif secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0.224 atau 22.4%.

Tabel 2: Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.224 ^a	.050	.040	2.89907

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 21, 2016

Dari hasil pengolahan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa sumbangan atau kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja sebesar 5% sedangkan sisanya sebesar 95% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Alasan mengapa R berpengaruh sangat rendah ini dikarenakan bahwa insentif hanya diberikan pada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan, selain itu, pemberian gaji secara teratur setiap bulan kepada karyawan berpengaruh pada rendahnya R. Kemudian pada R² (Square) sangat rendah karena di dalam perusahaan ini hanya memberikan insentif pada akhir tahun saja, selain itu banyak faktor lain yang mempengaruhi terutama adalah pemberian gaji pokok karyawan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, loyalitas karyawan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh penulis disebutkan bahwa:

Hipotesis:

Ho : tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Ha : ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Maka didapat nilai signifikan sebesar 0.031, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0.05 atau 5% berarti $0,031 < 0.050$, maka Ho ditolak dan Ha

diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koko Sujatmoko dengan judul penelitiannya "Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta" yang menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Adapun ayat yang mendukung teori ini yaitu surah Al- Baqarah ayat 281 tentang imbalan yang diterima sesuai dengan kerjanya/usahnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Hani Handoko yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka yang diajukan.

Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis yang dihasilkannya. Disini dapat dilihat dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

PENUTUP

Penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada analisis bahwa Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Hasil analisis menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.

Penelitian ini merekomendasikan bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar seperti pemberian gaji, kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arindiah Citra Dwi Agustina, 2010. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan persada swalayan malang.*
- Badriah Djula, 2009. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Plaza Amanda Jaya.
- Departemen Agama RI. 2008. *Al- Quran dan terjemahnya.* Bandung: CV Penerbit Diponegoro,
- Hamriani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Makassar: Alauddin University Press,
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Harahap, Isnaini dkk. 2015. *Hadis-Hadis Ekonomi.* Jakarta: prenamedia Group.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumbe Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hoetomo. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Surabaya: Mitra Pelajar.
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Koko Sumatjoko, 2007. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta.* Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* cet. 2; Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Masri, Abd. Rasyid. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Analisis Hasil Penelitian Sosial.* Makassar: Alauddin University Press.
- Mathis, L. Robert. dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM.* Jakarta: Salemba Empat.
- Prawisentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumbar Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia.* Yogyakarta: BPFÉ.

- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian: Public Relation Dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sarwoto. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Satrohadiwiyo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA,
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2006. *Arikunto, Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara,
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Supranto. 1997. *Metode Riset: Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Widarjono, Agus *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Yusuf, Burhauddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.