



JURNAL EKONOMI ISLAM DAN INDUSTRI HALAL

Volume 1 (No.2 2024) 134-145

journal homepage: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/rihlata/index>

Peran Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Ekonomi Islam PT. Hadji Kalla Cabang Kendari

Adzil Arsyi Sabana¹, Arwin²

¹Institut Agama Islam Negeri Kendari, ²Institut Agama Islam Negeri Pare-Pare

adzil@iainkendari.ac.id, Arwin@iainparepare.ac.id

A B S T R A C T

Keywords : Insentif, Kinerja Karyawan, Ekonomi Islam, PT. Haji Kalla, Prestasi Kerja,

Tujuan penelitian ini adalah (a). Untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan pola insentif karyawan terhadap prestasi kerja dalam tinjauan ekonomi islam di PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. (b). Untuk mengetahui bagaimana pola insentif karyawan terhadap prestasi kerja dalam tinjauan ekonomi islam. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat di simpulkan bahwa Pengaruh Pola Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Hadji Kalla Cabang Kendari) dikategorikan terdapat pengaruh yang Signifikan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi sederhana yang ditemukan nilai $y=a+bX_1+10\%$ $=4,134+0,003+0,10$ Interpretasinya ialah jika variabel bebas (X) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,172(2,40%) pada konstanta 4,134 dengan melihat tabel koefisien pada uji linear, Dalam tinjauan ekonomi Islam penelitian ini menemukan bahwa Pola Insentif yang dilakukan untuk meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan yang diterapkan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari diperbolehkan dalam Islam, hal ini sesuai dengan Q.S An- Najm/ 39-40.

1. Introduction

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu utama dalam kesuksesan organisasi di era persaingan global yang semakin ketat. Dalam upaya untuk mempertahankan daya saing, perusahaan sering kali menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah pemberian insentif. Insentif, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, memiliki potensi yang signifikan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas. Namun, pemberian insentif tidak hanya dapat dilihat dari sudut pandang manajerial yang pragmatis, melainkan juga perlu mempertimbangkan nilai-nilai etika dan moral yang terkandung dalam kebijakan tersebut. Di sinilah relevansi ekonomi Islam menjadi penting, karena ekonomi Islam menawarkan pandangan yang berbeda tentang insentif, dengan menekankan prinsip-prinsip keadilan, keberkahan, dan kesejahteraan sosial dalam setiap kebijakan yang diambil. Prinsip-prinsip ini mendasari bagaimana insentif seharusnya diberikan, tidak hanya untuk mendorong kinerja yang lebih baik tetapi juga untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak mengabaikan aspek moral dan sosial.

Sebagai studi kasus, PT. Hadji Kalla Cabang Kendari, yang bergerak di sektor otomotif dan distribusi, menerapkan kebijakan insentif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dengan mengintegrasikan perspektif ekonomi Islam dalam kebijakan pemberian insentif yang ada. Dengan memahami konteks lokal dan penerapan prinsip ekonomi Islam dalam insentif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana perusahaan dapat merancang kebijakan insentif yang tidak hanya efektif, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai yang lebih holistik.

Meskipun pemberian insentif telah banyak diterapkan dalam berbagai organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana merancang sistem insentif yang efektif dan berkelanjutan. Insentif yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dapat menurunkan motivasi, merusak iklim kerja, bahkan memperburuk ketidakpuasan karyawan. Di PT. Hadji Kalla Cabang Kendari, meskipun telah diterapkan kebijakan insentif untuk mendorong peningkatan kinerja, masih terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan dan hasil yang tercapai. Hal ini

menunjukkan pentingnya evaluasi mendalam terhadap efektivitas sistem insentif yang ada, terutama dalam kaitannya dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Di sisi lain, meskipun banyak penelitian yang membahas pemberian insentif dalam konteks motivasi karyawan, sedikit yang secara khusus mengkaji bagaimana insentif dapat diselaraskan dengan nilai-nilai ekonomi Islam dan memberikan dampak positif terhadap kinerja jangka panjang karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengidentifikasi sejauh mana penerapan insentif yang diterapkan di PT. Hadji Kalla Cabang Kendari telah memenuhi prinsip-prinsip ekonomi Islam dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan menanggapi pertanyaan utama: apakah sistem insentif yang ada sudah dirancang sesuai dengan nilai-nilai yang adil dan berkelanjutan menurut perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Cabang Kendari, dengan pendekatan yang mengintegrasikan perspektif ekonomi Islam. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, serta mengevaluasi sejauh mana kebijakan insentif tersebut selaras dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, seperti keadilan, keberkahan, dan kesejahteraan bersama. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang penerapan prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam kebijakan manajerial, khususnya dalam konteks insentif yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa mengorbankan nilai-nilai moral dan etika yang penting. Dengan mencapai tujuan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Hadji Kalla Cabang Kendari, serta kontribusi teoritis yang relevan untuk pengembangan kebijakan insentif yang lebih efektif dan berbasis nilai dalam konteks ekonomi Islam.

Meskipun literatur yang ada telah banyak membahas peran insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagian besar penelitian fokus pada pendekatan konvensional yang berorientasi pada insentif finansial atau material. Namun, sedikit sekali penelitian yang mengkaji secara mendalam penerapan insentif dalam perspektif ekonomi Islam, terutama dalam konteks perusahaan Indonesia seperti PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. Sebagian besar kajian yang ada lebih cenderung melihat insentif dari sudut pandang ekonomi Barat yang bersifat individualistik dan profit-driven, tanpa memperhitungkan prinsip-prinsip moral dan sosial yang menjadi landasan utama dalam ekonomi Islam. Penelitian yang memadukan teori ekonomi Islam dengan praktik manajerial di dunia

korporasi masih terbatas, terutama terkait dengan bagaimana insentif yang berbasis nilai-nilai Islam dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan adil. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana insentif dapat diterapkan secara efektif dalam konteks ekonomi Islam dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari sebagai studi kasus yang relevan.

Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengintegrasikan teori ekonomi Islam dalam analisis sistem insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Meskipun topik insentif dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, sedikit sekali studi yang menghubungkan kedua hal tersebut dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, yang menekankan keadilan, keberkahan, dan kesejahteraan sosial dalam kebijakan manajerial. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang bagaimana kebijakan insentif dapat disesuaikan dengan nilai-nilai ekonomi Islam, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi perusahaan untuk merancang sistem insentif yang lebih adil dan berkelanjutan. Justifikasi pentingnya penelitian ini terletak pada relevansinya dengan konteks bisnis Indonesia, di mana penerapan prinsip ekonomi Islam masih kurang dieksplorasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal insentif. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan insentif yang tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan seimbang bagi karyawan.

2. Literature Review

2.1 Teori Insentif

Menurut Hardiandja, (2009) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Indikator insentif menurut Hariandja (2009) adalah:

- 1) Peningkat motivasi yaitu, suatu cara bagi perusahaan dalam pemberian insentif/premi untuk memotivasi dan mendukung kerja karyawannya agar bekerja dengan lebih giat lagi baik berupa materi atau uang.
- 2) Balas jasa yaitu: para pegawai akan semakin bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja demi mendapatkan premi tersebut, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan akan dapat direalisasi dengan baik dan lancar.

- 3) Ganjaran, yaitu agar suatu insentif dapat memotivasi pegawai, maka ganjaran yang tersedia harus menarik dan harus disediakan proporsi secara langsung terhadap peningkatan prestasi kerja, karena kebutuhan setiap orang berbeda-beda maka daya tarik insentif tidaklah sama.
- 4) Jenjang karir yaitu, apabila karyawan telah memiliki masa kerja yang baik, mempunyai prestasi yang gemilang dan telah berjasa kepada perusahaan maka perusahaan dapat memberikan kenaikan pangkat promosi.

1. Tujuan Insentif

Menurut Hasibuan (2003), sebagai alat motivasi pemberian insentif bertujuan mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.2 Teori prestasi kerja

Menurut Mathis (2006) prestasi atau kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau lembaga.

Indikator Teori:

- a) Kuantitas kerja: volume kerja yang dihasilkan.
- b) Kualitas kerja: dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan dalam bekerja, produktivitas, mengevaluasi hasil kerja, kreativitas dan inovatif, keefektifan dalam bekerja dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- c) Pemanfaatan waktu: pemanfaatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (Srimulyo, 1999) ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja/prestasi kerja yaitu:

- a. Variabel individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- d) Variabel situasional meliputi:
 - 1) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik.
 - 2) Faktor sosial dan organisasi meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Menurut Panggabean

(2002) penilaian prestasi kerja yaitu proses yang formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang. Proses penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja yang telah diraih oleh seseorang. Prosesnya meliputi identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

2.3 Insentif Dan Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Insentif Dalam Ekonomi Islam Telah di jelaskan dalam Q.S An- Najm/ 39-

Terjemahnya:

"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan di perlihatkan kepadanya".

Dari uraian di atas jelas bahwa seorang yang bekerja berhak mendapat penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang pemimpin suatu organisasi dalam sebuah perusahaan diharuskan untuk memberikan imbalan terhadap karyawannya yang sesuai dengan pembagian yang telah ditetapkan.

Dijelaskan juga dalam hadits sahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadits disebutkan yang artinya:

"Dari 'Abd. Allah Ibn 'Umar ra bahwasanya Rasulullah saw bersabda: "berilah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibn M'ajah).

Prestasi kerja dalam pandangan Islam, Dalam perspektif Islam, bekerja dengan baik merupakan kewajiban kita karena bekerja dengan mendapatkan nilai yang baik bahkan kemuliaan seseorang dapat dinilai dari pekerjaan yang dilakukannya. Sebagaimana dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al- Ankabut/ 2-3:

Terjemahnya:

"Apakan mereka itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami telah beriman", sedangkan mereka tidak diuji lagi? dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta".

3. Research Method

Penelitian ini termasuk dalam Asosiatif Kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan metode survei untuk mendapatkan informasi data-data penilaian terhadap prestasi dengan tujuan memberikan gambaran bagaimana pengaruh pola insentif karyawan terhadap

prestasi kerja sebagaimana yang terdapat dalam hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 orang dari karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Kendari. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah sebagian karyawan dari PT. Hadji Kalla Cabang Kendari yaitu orang-orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan berbeda, yaitu 100 karyawan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam rumus slovin.

Penelitian ini termasuk dalam Asosiatif Kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian Penelitian Asosiatif Kausal menurut Sugiono adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Sedangkan penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang analisisnya secara umum memakai analisis statistik yaitu analisis regresi linear sederhana. Dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang dimintai menjadi penting, Sehingga pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif.

Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian asosiatif ini adalah metode survey. Dalam metode survey, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan untuk memperoleh informasi dari responden yang terpilih. Menurut Masri Singarimbun penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Adapun desain yang digunakan penelitian adalah metode survey dengan persamaan regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas tersebut terdiri dari insentif sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja.

4. Result

Tabel Deskripsi Variabel X Teori Insentif

NO	INDIKATOR		Rata-rata pernyataan %					MEAN
			1	2	3	4	5	
1	X11	1	0	0	1	20	79	20.00
		2	0	0	4	53	43	20.00
2	X12	1	0	0	6	55	39	20.00
		2	0	0	2	49	49	20.00
3	X13	1	0	0	4	57	39	20.00
		2	0	0	3	47	50	20.00

4	X14	1	0	0	5	40	55	20.00
		2	0	0	1	4	95	20.00
Mean Variabel Teori Insentif X								

Sumber: Data SPSS diolah, Tahun 2019

Deskripsi Variabel Insentif

Insentif yang diukur dengan 4(empat) indicator yaitu X11 (Peningkat Motivasi), X12 (Balas jasa), X13 (Ganjaran), X14 (Jenjang karir). Dimana masing-masing indicator memiliki dua pernyataan berusaha mengungkapkan persepsi responden tentang insentif.

Tabel Deskripsi Variabel X Teori Insentif

NO	INDIKATOR		Rata-rata pernyataan %					MEAN
			1	2	3	4	5	
1	X11	1	0	0	1	20	79	20.00
		2	0	0	4	53	43	20.00
2	X12	1	0	0	6	55	39	20.00
		2	0	0	2	49	49	20.00
3	X13	1	0	0	4	57	39	20.00
		2	0	0	3	47	50	20.00
4	X14	1	0	0	5	40	55	20.00
		2	0	0	1	4	95	20.00
Mean Variabel Teori Insentif X								

Sumber: Data SPSS diolah, Tahun 2019

Uji One Sample T-Tes

Adapun one sample tes pada penelitian ini adalah sebagai berikut: One sample T-Test merupakan teknik analisis untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. One Sampel Test atau T-Test juga bisa digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y atau dengan kata lain apakah dengan metode pemberian insentif berkompentensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan atau tidak.

Pengujian:

jika $\text{Sig.} < \alpha$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

H_0 : Tidak terjadi peningkatan

H_1 : Terjadi peningkatan

Jika melihat tabel One Sampel Test atau T-Test statistik, bahwa semua rata-rata Sig. dari setiap indikator adalah 0,000 sedangkan alpha 0,10 (10%).

Kesimpulan:

Karna rata-rata Sig disetiap indikator 0,000 dan lebih kecil alpha 0,10 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa nsentif dapat meningkatkan pr estasi kerja kartapan pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari.

Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas pada dasarnya sama dengan Uji korelasi karena menggunakan tabel korelasi untuk menentukan apakah butir-butir pernyataan valid atau tidak.

Tabel Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Pengujian	Ket
1	TEOTI INSENTIF	X11	0,284	0,004	Sig.<0,10	Valid
		X12	0,308	0,002	Sig.<0,10	Valid
		X13	0,328	0,001	Sig.<0,10	Valid
		X14	0,570	0,000	Sig.<0,10	Valid
2	TEORI PRESTASI KERJA	Y11	0,323	0,001	Sig.<0,10	Valid
		Y12	0,565	0,000	Sig.<0,10	Valid
		Y13	1	0	Sig.<0,10	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, Tahun 2019

Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dapat kita lihat tabel coefferient. Tabel di atas menunjukkan nilai costanta/intercep (a) diperoleh 4,134, Nilai slope/koefisien regresi (b) diperoleh Sig. 0,003. Dengan demikian, persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$y=a+bX1+0,10\% =4,134+0,003+10\%$$

Interpretasi:

"Jika variabel bebas (X) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,172(2,40%) pada konstanta 4,134".

Uji Signifikansi Regresi

Persamaan regresi ini perlu diuji sinifikansinya dengan cara melihat nilai F dan nilai Sig. Berdasarkan output IBM SPSS pada tabel Anofa diperoleh nilai F sebesar 2,612 dengan nilai Sig. 0,109.

Hipotesis penelitian untuk uji signifikansi regresi:

H_0 = Koefisien persamaan regresi tidak signifikan

H_1 = Koefisien persamaan regresi signifikan

Kesimpulan:

Uji regresi berdasarkan tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 9,272 dengan nilai Sig. 0,003 karena nilai Sig lebih kecil dari 0,10, maka tolak H_0 terima H_1 . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien persamaan regresi signifikan.

Uji Linieritas Garis Regresi

Persamaan regresi yang diperoleh selanjutnya perlu diuji kelinierannya untuk mengetahui apakah terjadi garis regresi linear atau tidak.

Hasil linieritas dapat diperoleh dengan melihat nilai F dan nilai Sig pada Deviation From Linearity, jika nilai Sig. > 0,10 maka terjadi Garis Regresi.

Pengujian:

Hipotesis penelitian untuk uji linieritas regresi:

H_0 : Garis regresi linear

H_1 : Garis regresi tidak linear

Hasil analisis Deviation From Linearity diperoleh F sebesar 2,474 dengan nilai Sig. 0,014. Karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,10, maka terima H_0 dan tolak H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi Garis regresi linear.

Uji Signifikansi Korelasi

Uji signifikansi korelasi dibutuhkan dalam penelitian untuk mengetahui apakah korelasi signifikan atau tidak signifikan, dengan melihat person X dan person Y dengan nilai Sig, jika nilai Sig. < 0,10, maka tolak H_0 dan terima H_1 . dengan demikian dapat disimpulkan korelasi antara X dengan Y signifikan.

Pengujian:

Hipotesis penelitian signifikan korelasi:

H_0 : Korelasi tidak signifikan

H_1 : Korelasi signifikan

Berdasarkan output hasil analisis korelasi di atas diperoleh korelasi person X dengan Y sebesar 0,294 dengan nilai Sig. 0,003 dengan demikian juga sebaliknya.

Kesimpulan:

Hasil analisis korelasi pearson diperoleh 0,294 dengan nilai Sig. 0,003. karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,10, maka tolak H_0 dan terima H_1 . dengan demikian dapat disimpulkan korelasi antara X dengan Y signifikan.

5. Discussion

Berdasarkan pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. pengaruh

yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi insentif maka mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan hasil sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Hasil pengujian hipotesis H_1 melalui pengujian Uji F (simultan) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari dan uji One Sampel Test atau T-Test bahwa insentif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. Artinya bahwa terdapat pengaruh variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. Pengaruh Pola Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Hadji Kalla Cabang Kendari) di kategorikan terdapat pengaruh yang Signifikan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi sederhana yang ditemukan nilai $y = a + bX_1 + 10\%$ $= 4,134 + 0,003 + 0,10$ Interpretasinya ialah Jika variabel bebas (X) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,172 (2,40%) pada konstanta 4,134 dengan melihat tabel koefisien pada uji linear. hal ini disesuaikan dengan Uji signifikansi korelasi yang menunjukkan apabila pearson diperoleh 0,294 dengan nilai Sig. 0,003 maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara X dengan Y signifikan, dalam hal ini terdapat pengaruh Pola Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

6. Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dan pandangan islam maka dapat ditarik kesimpulan dari meneliti adalah Terdapat pengaruh yang signifikan pola insentif karyawan terhadap prestasi kerja di PT. HADJI KALLA Cabang Kendari. Dimana kita bisa ketahui dari Hasil pengujian hipotesis H_1 melalui pengujian Uji F (simultan) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. Dalam tinjauan ekonomi islam, islam tidak melarang ketika pola insentif yang dilakukan oleh perusahaan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari dengan tujuan memberikan tambahan pendapatan agar kiranya bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

References

- Departemen Agama RI. *Al- Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Duta Ilmu, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenan belas . PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2012.
- Jurnal Administrasi Bisnis, (JAB)|Vol. 9 No.1 April 2014. Diakses 17 Januari 2019.

Jurnal Administrasi Publik,(JAB)|Vol. 40 No.1 November 2016.Diakses 17 Januari 2019.

Riadi Edi ,"*Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS*", Yogyakarta: Andi, 2016

Siti Nurjannah. *Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor `Pelayanan Wilayah Iii Pesusahan Daerah Air Minum PDAM kota Makassar*, 2016. Diakses pada tanggal 13 januari 2019, pukul 23: 15.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2008