

**PENGARUH INSENTIF LEMBUR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT.TRAC ASTRA PEKANBARU  
DITINJAU DARI EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**PUJI ANUGERAH**

**NIM. 11425101399**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1441 H/2020 M**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH INSENTIF LEMBUR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT.TRAC ASTRA PEKANBARU  
DITINJAU DARI EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E)



Oleh :

**PUJI ANUGERAH**

**NIM. 11425101399**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1441 H/2020 M**

## PERSETUJUAN

Laporan akhir ini dengan judul "**PENGARUH INSETIF LEMBUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAC ASTRA PEKANBARU DITINJAU DARI EKONOMI SYARIAH**". Yang ditulis oleh :

Nama : Puji Anugerah

Nim : 11425101399

Program Studi: Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Pekanbaru 7 April 2020  
Pembimbing Laporan Akhir

  
Dr. Amyul muzam, M.Ag  
Nip.197702272003121002

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF LEMBUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. TRAC ASTRA PEKANBARU DITINJAU DARI EKONOMI SYARIAH

Nama Panulis : **PUJI ANUGERAH**  
NIM : 11425101399  
Program Studi : EKONOMI SYARIAH

Telah dimunaqasyahkan pada :  
Hari / Tanggal : Senin / 15 Juni 2020  
Waktu : 13.00 Wib

Dan telah melakukan perbaikan sesuai dengan Catatan dari Tim Penguji Munaqasyah Fakultas  
Syariah dan Hukum UIN Suska Riau



Pekanbaru, 2020  
Tim Penguji

1. Dr. H. Maghfirah, M.A  
(Ketua sekaligus Anggota Penguji)
2. Mutasir, S.HL, M.Sy  
(Sekretaris sekaligus Anggota Penguji)
3. Darmawan Tia Indrajaya, M.Ag  
(Anggota Penguji)
4. Ahmad Hamdalah, M.E.Sy  
(Anggota Penguji)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs.H. Hajar, M.Ag.  
NIP. 19580712 198601 1 005

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **Puji Anugerah (2020): Pengaruh Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trac Astra Pekanbaru Ditinjau Dari Ekonomi Syariah**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemberian insentif oleh PT Trac Astra kepada karyawannya sekali sebulan guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun fenomena yang dijumpai di lapangan terdapat penurunan kinerja seperti keterlambatan dan kedisiplinan. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Trac Astra Pekanbaru, bagaimana pengaruh insentif lembur dengan kinerja karyawan Trac Astra Rent A Car Pekanbaru, serta bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah mengenai pengaruh insentif lembur terhadap kinerja karyawan di Trac Astra Pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan di PT.Track Astra Pekanbaru, populasi dalam penelitian ini adalah 26 orang. Semua populasi dijadikan sampel dengan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan study ke pustakaan. Maka digunakan uji validasi, uji realibilitas, uji regresi, hipotesis, dan menggunakan SPSS 2.1. Hasil uji regresi diolah dengan menggunakan komputer program SPSS diperoleh suatu persamaan yaitu  $Y = a + bX$  atau  $Kinerja = 4.924 + 0.783X$ . Dari hasil pengolahan data di dapat persamaan regresi seperti di atas. Persamaan tersebut di dapat konstanta bernilai positif 4.924. Dari hasil uji T diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif lembur dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5.963 > t$  tabel ( $1.666$ ) dengan Kinerja dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 masih berada dibawah 0,05. Tinjauan ekonomi Islam tentang pengaruh insentif lembur dengan kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru telah sesuai dengan Ekonomi Syariah. Dilihat dari variabel dinsentif dengan tanggapan tertinggi 15 responden atau 58% menyatakan sangat setuju bahwa insentif bisa membantu kebutuhan ekonomi dan Insentif yang di berikan sesuai dengan kebutuhan. Dilihat dari Variabel Kinerja dengan tanggapan tertinggi 18 responden atau 69% menyatakan sangat setuju, diketahui bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan suatu karya yang baik.

Kata Kunci: *Insentif, Kinerja, Ekonomi Syariah*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada kita bersama sehingga penyusunan Skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Sholawat dan salam atas junjungan alam nabi Muhammad SAW, mudah-mudahan dengan seringnya bersholawat kita termasuk umat yang mendapat syafaat beliau di akhir kelak nanti. Amin.

Skripsi ini berjudul *Pengaruh Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan PT.TRAC Astra Pekanbaru Ditinjau dari Ekonomi Syariah* “Skripsi ini hasil karya ilmiah yang disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan oleh berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak dan yang tulus dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Keluarga yang dengan tulus dan tidak henti-hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan penuh baik moril maupun materil selama penulis kuliah di UIN SUSKA Riau. Semoga ayahanda dan ibunda selalu dalam lindungan rahmat dan karunia-Nya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag., beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di UIN Suska Riau.
3. Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag beserta Bapak/ Ibu Pembantu Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum dan seluruh jajarannya yang telah mempermudah proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ketua Jurusan Ekonomi Islam, Bapak Bambang Hermanto, MA dan Sekretaris Jurusan Bapak Syamsurizal, SE., M.Sc.Ak, serta staf Jurusan Ekonomi Islam, yang telah banyak membantu, membimbing penulis selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Amrul Muzan, M.Ag yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya demi penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/ Ibuk dosen yang telah mendidik dan memberikan Ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis bisa seperti ini mengerti apa yang belum penulis mengerti. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis di masa mendatang.
7. Karyawan PT. TRAC Astra yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Segenap keluarga Penulis yang telah memberikan motivasi, do'a, juga bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat dan teman yang selalu menjadi pendorong dan motivator, terkhusus untuk Dova Yovenescha, dan seluruh kolega yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang semuanya telah banyak memberikan dorongan, bantuan moril maupun materil demi kelancaran penyusunan skripsi ini,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga dapat diselesaikan dengan baik, semoga kita sukses dalam mencapai semua cita-cita. Amiiin.

Do'a dan harapan penulis semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak, Aamiin.

Penulis mengharapkan kritik dan saranya yang bersifat membangun dan memperbaiki skripsi ini kedepan. Atas kritik dan sarannya penulis ucapkan terima kasih. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekanbaru, 05 April 2020

Penulis,

**PUJI ANUGERAH**  
**11425101399**

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

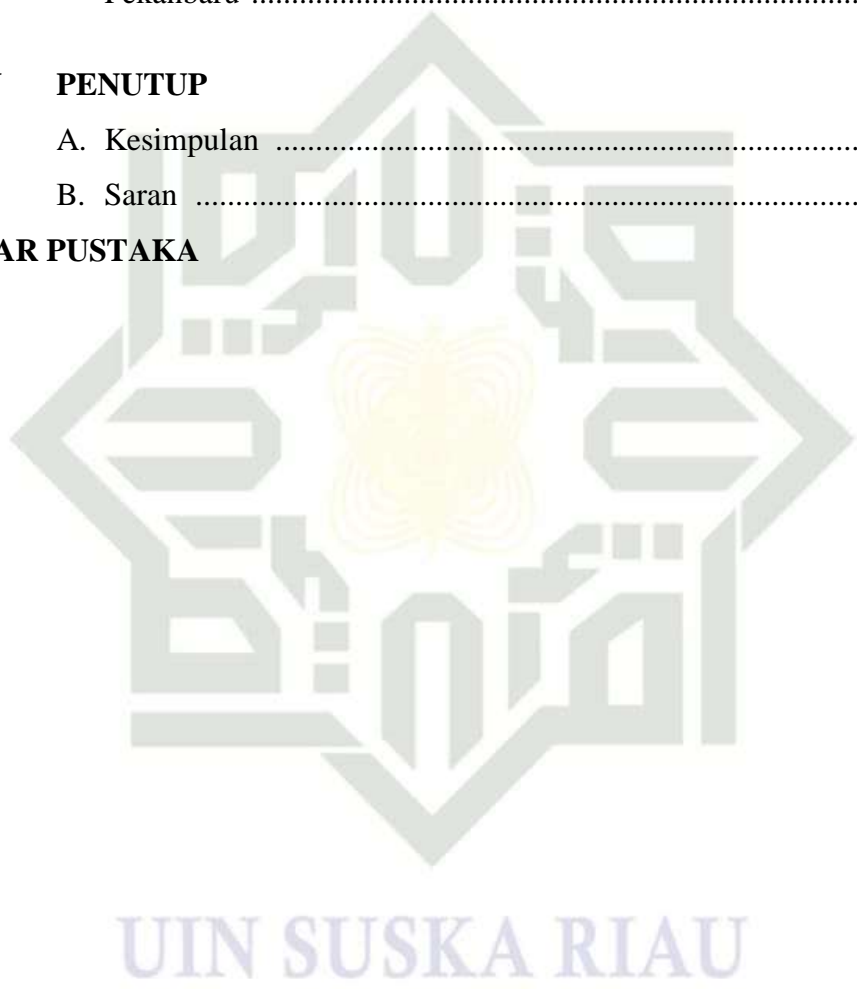
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	6
E. Model Penelitian .....	7
F. Rumusan Hipotesis .....	9
G. Metode Penelitian .....	9
H. Penelitian Terdahulu .....	18
I. Sistematik Penulisan .....	20
<b>BAB II    GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>22</b>
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	22
B. Visi dan Misi Perusahaan .....	23
C. Layanan yang Tersedia .....	23
D. Struktur Organisasi .....	25
<b>BAB III   TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>26</b>
A. Insentif .....	26
B. Kinerja .....	35
C. Tinjauan Insentif dan Kinerja dalam Islam .....	40

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
	A. Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru .....	45
	B. Tinjauan Ekonomi Syariah tentang Insentif Lembur dengan Kinerja Karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru .....	59
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan .....	65
	B. Saran .....	65
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

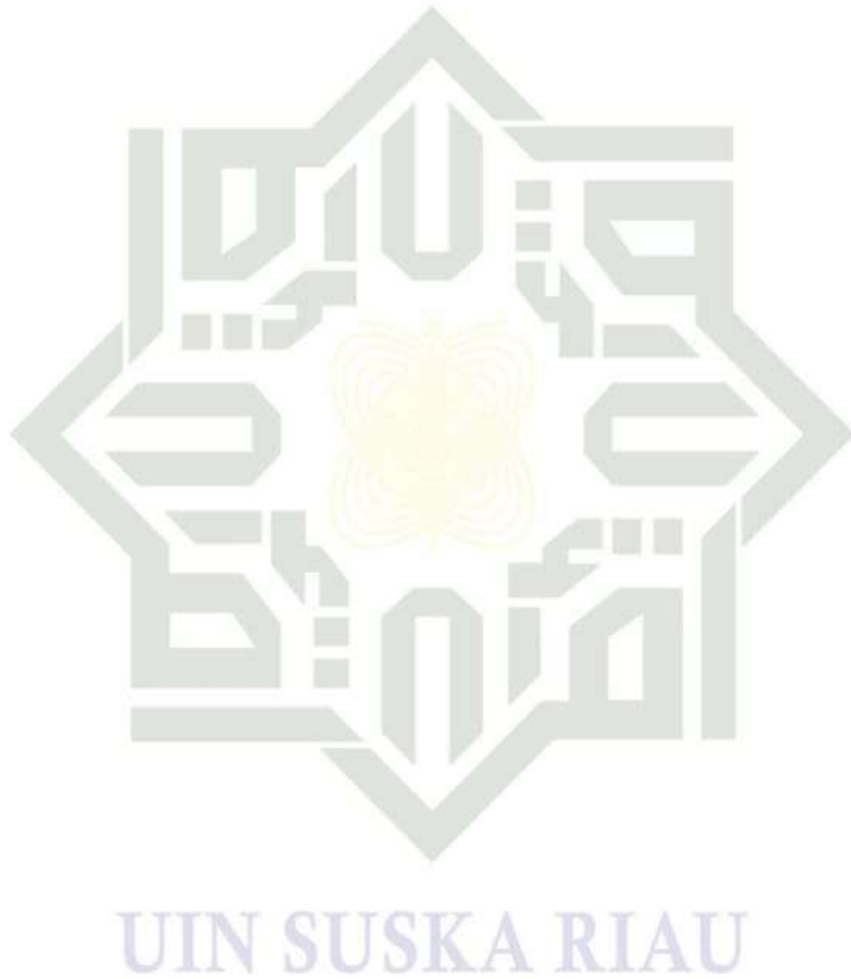
Tabel 1.1	Total Biaya Insentif Waktu Lembur TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru Tahun 2016-2017 .....	5
Tabel II.1	Struktur Organisasi PT. Serasi Autoraya Pekanbaru (TRAC) .....	25
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
Tabel IV.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variable Insentif lembur .....	48
Tabel IV.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variable Kualitas Produk .....	49
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.8	Tabel Uji Normalitas .....	53
Tabel IV.9	Hasil Uji Auto Korelasi .....	55
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi sederhana .....	57
Tabel IV.11	Hasil Uji Regresi Parsial (Uji T) .....	58
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Kerangka Berfikir .....	7
Gambar IV.1 Grafik Histogram .....	54
Gambar IV.2 Pola Titik-titik pada Scatterplot .....	56



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya perusahaan didirikan bertujuan untuk memperoleh laba yang maksimal, menyediakan lapangan pekerjaan dan mampu memberikan sumbangan kesejahteraan sosial kepada masyarakat sekitarnya. Meskipun kita berada dalam masyarakat yang berorientasi kerja yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia tidak berarti mengabaikan tenaga kerja. Pandangan yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang di milikinya untuk mampu meningkatkan daya saing.<sup>1</sup> Kinerja perusahaan adalah salah satu cara yang dapat di tempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para personil atau karyawannya. Adapun pengertian dari kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang

---

<sup>1</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Salemba,2009), h.47

dimiliki.<sup>2</sup> Guna lebih mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut insentif sebagai bagian dari imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.<sup>3</sup> Keputusan manajemen seperti menaikkan upah, memberikan tunjangan tambahan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Upah lembur dan tunjangan kesehatan adalah faktor yang harus diperhatikan di dalam sistem pemberian upah.

Upah lembur adalah upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja tambahan. Besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Upah lembur termasuk ke dalam insentif yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Dari uraian tersebut dapat dipahami insentif adalah sebuah penghargaan karena diberikan dalam bentuk hadiah secara finansial atau apresiasi atas kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan dengan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Hal ini sangatlah penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan sebuah faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

<sup>2</sup> Suatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.234

<sup>3</sup> Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h.268



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam Q.S An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik ( ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam islam mendapat pahala yang sma dan amal saleh harus di sertai iman ) dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus di akui, dan mereka harus di muliakan jika memang bekerja dengan baik, di beri bonus ataupun intensif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang di capainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.<sup>4</sup> Dari perkataan khalifah Ali tersebut dapat dipahami bahwa orang yang berbuat baik yang dalam perusahaan dianalogikan dengan pegawai yang giat mendapat perlakuan yang berbeda dengan orang yang berbuat jelek atau bermalas-malasan. Oleh karena itu Islam telah lebih dahulu menerapkan penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja dari karyawan.

<sup>4</sup> Ahmad Ibrahim dan Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), h.121

Islam mempunyai dalil *naqli* yang menyuruh umatnya untuk mengapresiasi kinerja karyawannya. Maka sudah sepatutnya perusahaan-perusahaan yang ada memberikan upah lembur yang sesuai dengan tambahan yang mereka kerjakan. Hal tersebut juga berlaku di PT TRAC-Astra Rent a Car yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta pekanbaru. PT TRAC-Astra Rent a Car merupakan perusahaan penyedia jasa solusi transportasi terdepan di Indonesia. Bermula dengan hanya 5 unit kendaraan, kini memiliki lebih dari 25.000 kendaraan yang beroperasi dilebih dari 3.900 pelanggan segmen korporat. Selain penyedia jasa rental perusahaan juga menyediakan jasa mekanik. Jasa mekanik inilah yang yang kerap kali lembur pada PT TRACK ASTRA karena mengerjakan hal hal yang berhubungan dengan otomotif mobil di luar jam kerja.

Kewajiban perusahaan terhadap karyawan salah satunya itu adalah memberikan imbalan yang pantas dan sesuai dengan karyawan inginkan. Selain gaji pokok yang di berikan perusahaan kepada karyawan, ada juga pemberian imbalan yang di sebut dengan insentif. Berdasarkan wawancara awal kepada salah seorang pihak karyawan<sup>5</sup> pemberian insentif itu terjadi ketika karyawan melakukan suatu pekerjaan di luar jam kerja, dimana setiap jamnya akan mendapatkan uang tambahan. Dan jumlah uang tambahan yang di berikan oleh pimpinan kepada karyawan di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru ialah sebesar Rp. 50.000/jam. Total biaya insentif waktu lembur di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru tahun 2016 dan 2017 dapat dilihat pada table 1.2 dibawah ini :

---

<sup>5</sup> Legi Anugerah





**Tabel 1.1**  
**Total Biaya Insentif Waktu Lembur TRAC Astra Rent A Car**  
**Pekanbaru Tahun 2016-2017**

Tahun	Total Biaya Insentif Lembur	Persentase (%)
2016	Rp. 60.400.000	-
2017	Rp. 70.000.000	15,8 %

*Sumber:* PT TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru 2017

Pada table 1.1 diatas merupakan jumlah total biaya insentif lembur selama 2 tahun dari tahun 2016 sampai tahun 2017. Dapat di lihat terjadinya kenaikan jumlah biaya pada tahun 2017 sebesar 15,8%.

Berdasarkan observasi pada lapangan didapati bahwa masih banyak karyawan yang memiliki kinerja kurang bagus seperti keterlambatan kedatangan karyawan, masih ada sebagian karyawan yang melanggar peraturan. Ini akan berdampak pada jumlah produktivitas yang dihasilkan.

Seharusnya kinerja karyawan sesuai dengan upah lembur yang telah dibayarkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan meningkatnya kinerja perusahaan. Namun pada kenyataannya terdapat ketidaksesuaian antara insentif yang diberikan dengan kinerja karyawan yang masih tidak memenuhi standart. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kinerja Karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru”**.

## **B. Batasan Masalah**

Agar penulisan penelitian ini lebih terarah, maka penulis memberikan batasan masalah yaitu pengaruh insentif lembur terhadap kinerja karyawan di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh insentif lembur dengan kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah mengenai pengaruh insentif lembur terhadap kinerja karyawan di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru?

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif lembur dengan kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah mengenai pengaruh insentif lembur terhadap kinerja karyawan di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

#### 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

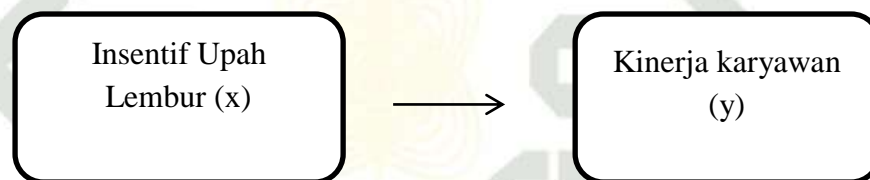
- a. Sebagai bahan kajian untuk menembah wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang Ekonomi dan Ekonomi Syariah.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran penulis untuk kesejahteraan intensif karyawan yang bekerja di PT TRACK ASTRA.
- c. Sebagai bahan rujukan untuk menambah khazanah di perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum, dan Perpustakaan UIN Suska Riau.

## E. Model Penelitian

### 1. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah alur pikir yang logis dan dibuat dalam bentuk diagram yang bertujuan menjelaskan secara garis besar pola substansi penelitian yang akan dilaksanakan. Pada penelitian ini penulis juga menyertakan kerangka berpikir yang bertujuan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang akan diteliti dalam tahap selanjutnya. Model kerangka berpikir dapat di lihat dari gambar di bawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Model Kerangka Berfikir**



Penelitian ini terdiri dari variable bebas (x) adalah kompetensi insentif penghargaan waktu lembur dan variable terikat (y) adalah kinerja karyawan. Adapun variable didefenisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang lain atau satu objek dengan objek lain ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>6</sup>.

### 2. Konsep Operasional

Menjawab permasalahan pada penelitian ini peneliti menyajikan operasionalisasi variable sebagai berikut:

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung, Alfabeta, 2014), h. 96

Variable	Defenisi	Indikator
Insentif (x)	penghargaan karena diberikan dalam bentuk hadiah secara finansial atau apresiasi atas kinerja karyawan.	a) Kinerja b) lama bekerja c) senioritas d) kebutuhan e) keadilan
Kinerja karyawan (y)	tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki	a) kualitas yang dihasilkan b) jumlah atau kuantitas yang dihasilkan c) kemampuan kerja d) ketepatan jam kerja e) kerjasama tim dan komitmen kerja

Pada table diatas dapat dipahami bahwa konsep operasional pada penelitian ini mencakup semua variabel yang digunakan untuk mendapatkan data yang akan dianalisis dan diuji sesuai dengan tujuan penelitian yaitu insentif upah lembur dan kinerja karyawan.

Insentif yang bervariasi baik yang bersifat material maupun non material sangat baik bagi perusahaan jika hal ini diperhatikan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk mempunyai kinerja lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Jika kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material dipenuhi oleh pihak perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya semakin baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Insentif adalah sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam sebuah organisasi.

## F. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dapat di rumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

Ho = Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif lembur terhadap kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

Ha = Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif lembur terhadap kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

## G. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di perusahaan TRAC Astra Rent A Car, jalan Soekarno Hatta, Provinsi Riau. Alasan penulis memilih tempat ini karena mudah untuk dijangkau.

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

#### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitiannya adalah pihak yang terkait yaitu pimpinan dan karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

## b. Objek Penelitian

Objek penelitiannya adalah pengaruh insentif lembur terhadap kinerja karyawan di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst.<sup>7</sup> Sementara itu, yang menjadi populasi dalam penelitian adalah pimpinan dan karyawan TRAC Astra Rent A Car yang beralamat di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru, populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan perusahaan.

### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk diamati, sehingga sampel ukurannya lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi.<sup>8</sup> Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 26 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik sampling ini mengambil jumlah sampel sebanyak jumlah populasi sampel. Peneliti mengambil 26 mekanik dari 26 mekanik yang ada di TRAC Astra Rent A Car.

<sup>7</sup> Drs. Kuntjojo (2009) *Metodologi Penelitian*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI. Hal 32.

<sup>8</sup> Prof. Dr. Siti Nurhayati, MS. (2012) *Metode Penelitian Praktis*. (edisi ke-2) Pekalongan: Usaha Nasional. Hal 36.



#### 4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi kategori yaitu :

##### a. Data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Data primer peneliti yaitu informasi yang secara langsung diambil dari pimpinan dan karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

##### b. Data sekunder

Data skunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum sebagai penunjang dari sumber pertama. Data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini data skunder di peroleh dari buku-buku Ekonomi Islam dan juga buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket adalah metode pengumpulan data yang di lakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada pimpinan dan karyawan yang bekerja di perusahaan agar memberi jawaban.



- b. Dokumentasi adalah meminta data yang sudah di dokumentasikan oleh pimpinan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru untuk melengkapi data dan informasi yang di perlukan penulis<sup>9</sup>. Dalam hal ini peneliti membutuhkan data insentif lembur yang diberikan kepada karyawan.

## 6. Teknik Analisa Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelatif kuantitatif sebagai berikut :

### a. Uji Instrument Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrument atau kusioner yang di susun mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari variable penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai koefesien r hitung  $\geq$  tabel<sup>10</sup>.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

#### 2) Uji Releabilitas

Uji Realibilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian Realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kusioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrument yang reabilitas adalah instrument

<sup>9</sup> *Ibid*.h,94.

<sup>10</sup> Iqbal Hasan.*Pokok-Pokok Materi Statistik*, (Jakarta. Bumi Aksara,2005),h.236.





yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. (Ghozali : 2006 ; 41 ).<sup>11</sup>.

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

Untuk Rumus tersebut:

$k$  = Banyaknya Pertanyaan

$S_j^2$  = Nilai Varians Jawaban Item ke-j

$S^2$  = Nilai Varians Skor Total

### 3) Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi

<sup>11</sup> Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi ketiga* Badan penerbitan Bisnis. Alfabeta. Bandung. h.41



normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

Menurut Imam Ghozali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- (1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2011: 110).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

Menurut Imam Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

(1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian



menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

(2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier 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.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

#### 5) Uji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan pengujian hipotesis. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk table dan angka bentuk statistik sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a) Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variable-variable independen dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variable-variable memberikan semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

b) Uji t

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali : 2006 ; 58 )<sup>12</sup> Uji t ini di gunakan untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen, dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi sebagi berikut :

(1) Jika signifikansi  $<0,05$  maka hipotesis di tolak (koefisien tidak signifikan). Ini berarti bahwa variable independen

<sup>12</sup> Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate denagan Program SPSS edisi ketiga Badan penerbitan Bisnis*. Alfabeta.Bandung. h 58

tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

(2) Jika nilai signifikan  $>0,05$  maka  $H_0$  di terima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen<sup>13</sup>

## 6) Metode Penulisan

Untuk mengelola serta menganalisa data yang telah terkumpul, penulis menggunakan beberapa metode, yaitu :

- a) Metode induktif adalah metode yang bertolak dari kaedah yang khusus kemudian di tarik kesimpulan secara umum.
- b) Metode korelatif metode untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variable atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variable tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variable.

## H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

<sup>13</sup> Duwi Prayitno. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS17*, (Yogyakarta: ANDI 2009), h.178



Adapun penelitian terdahulu yang relevan dapat dilihat pada tabel

berikut:

No	Nama Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Maria Mince lewar, 2006	Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berperan penting dalam kinerja karyawan dan memberikan dampak positif serta negatif terhadap unit kerja yang berbeda. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh saudari Maria disini adalah dengan kuisisioner, observasi dan wawancara.
Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh saudari Maria hanya berfokus terhadap bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan per-unitnya. Sedangkan peneliti juga mengaji lebih dalam bagaimana pandangan Islam kepada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.			
2	Ridho Sanjaya, 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Ekonomi Islam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang leader dan pemimpin berperan penting dalam memotivasi kinerja karyawan dan pegawai dalam meningkatkan produktifitasnya. Seorang leader yang Siddiq, amanah, fhatanah, tabliq, dan ikhlas sangatlah dibutuhkan dalam memimpin karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan syariat yang telah ditetapkan dalam Islam
Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh saudara Ridho Sanjaya berfokus pada pengaruh dan dampak dari motivasi kerja yang diberikan oleh leader atau pemimpin yang baik. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis sendiri penulis lebih berfokus pada pengaruh reward atau insentif terhadap prestasi dan kinerja karyawan.			

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**I. Sistematik Penulisan**

Penulisan proposal ini terdiri dari lima (5) bab. Tiap-tap bab terbagi lagi dalam sub bab yang memuat uraian dan bahasan tersendiri tetapi satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan, dan memuat rangkaian yang tidak terpisahkan. Untuk lebih jelasnya sistematika proposal ini adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini memuat uraian tentang permasalahan-permasalahan, yaitu: latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, metode penelitian, dan di akhiri dengan sistematika penelitian.

**BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi gambaran umum tentang TRAC Astra Rent A Car yang terdiri dari : sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, serta layanan yang disediakan oleh perusahaan.

**BAB III TINJAUAN TEORITIS**

Dalam bab ini membahas tentang tinjauan teori tentang defenisi insentif lembur, defenisi kinerja karyawan, insentif dalam pandangan islam, kinerja dalam pandngan islam, dan hubungan insentif lembur terhadap kinerja karyawan.

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang pengaruh insentif lembur terhadap kinerja karyawan di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru dan



tinjauan Ekonomi Islam terhadap pengaruh insentif lembur terhadap kinerja karyawan di TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran penulis.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Serasi Autoraya atau yang lebih dikenal Astra Rent a Car (TRAC) yang didirikan di Jakarta pada tanggal 22 Maret 1990 untuk menggantikan PT Sinar Inti Telaga (SIT) yang didirikan pada tahun 1987. Sejak tahun 1993, SAR telah sepenuhnya menjadi milik PT Astra International, Tbk. Trac – Astra Rent a Car adalah identitas baru TOYOTA Rent a Car yang telah berpengalaman selama 20 tahun lebih di bisnis sewa kendaraan dan bengkel kendaraan bermotor. Perubahan brand ini sebagai wujud semangat baru Kami untuk menjadi perusahaan berkelas dunia, yang mampu memberikan kepuasan tertinggi bagi para pelanggan dan karyawan. trac bergerak dibidang layanan penyedia jasa solusi transportasi terdepan di Indonesia. Bermula hanya dengan lima unit kendaraan, kini trac telah memiliki lebih dari 27.000 unit yang beroperasi dilebih dari 3.900 pelanggan segmen corporate.

Berpengalaman lebih dari 20 tahun di bisnis jasa transportasi membuat perusahaan ini berpengalaman dibidangnya. Beberapa award yang diperoleh oleh perusahaan ini meliputi TOP Brand Award 2011, Indonesian Service Quality Award 2011, Word of Mouth Marketing Award 2011, Indonesia's Most Admired Companies 2011, Indonesia Brand Champion 2011, Indonesian Best Brand Award in Car Rental Business dan Superbrand Awards 2011. Di bawah naungan Astra International, Trac-Astra Rent a car tumbuh dan berkembang bersama pelanggan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari Trac adalah<sup>14</sup> “Menjadi rekanan utama dalam solusi transportasi yang terpadu”. Untuk mendukung visi perusahaan, didukung dengan misi. Adapun misi yang diterapkan oleh Trac adalah “Memenuhi harapan anda dalam pengelolaan transportasi”

## C. Layanan yang Tersedia

### 1. Leasing

Sewa kendaraan jangka panjang, disasar untuk memudahkan kebutuhan akan solusi transportasi. Hingga anda dapat lebih fokus pada bisnis inti. Beragam jenis kendaraan tersedia, dilengkapi system armada yang didukung system teknologi informasi mutakhir.

Mulai kendaraan niaga sedan dari bermacam merek, kami melayani kebutuhan beraneka perusahaan dengan latar belakang industri beragam. Solusi transportasi yang dinikmati para pelanggan didesain khas untuk sesuai dengan kebutuhan transportasi perusahaan.

### 2. Sewa Harian

Layanan sewa kendaraan untuk memenuhi kebutuhan harian yang fleksibel. Dengan *pick-up*, *drop-off* maupun *chauffeured service* kebutuhan anda akan transportasi yang nyaman, aman, dan handal dipastikan selalu terpenuhi.

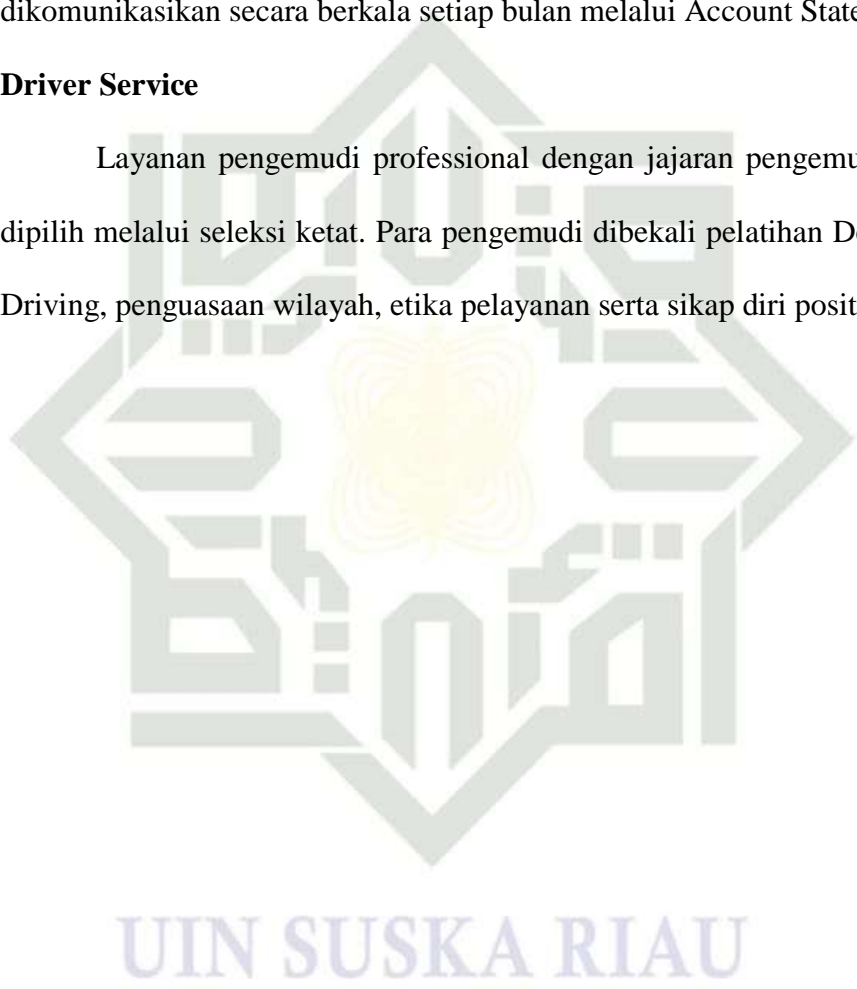
<sup>14</sup> Data dokumentasi kantor

### 3. Sistem Penagihan

Sistem penagihan dilakukan secara online melalui SAP system. Transaksi pembayaran yang dapat dilakukan di seluruh cabang TRAC-Astra Rent a Car memudahkan bagi pelanggan. Informasi transaksi dikomunikasikan secara berkala setiap bulan melalui Account Statement.

### 4. Driver Service

Layanan pengemudi professional dengan jajaran pengemudi yang dipilih melalui seleksi ketat. Para pengemudi dibekali pelatihan Defensive Driving, penguasaan wilayah, etika pelayanan serta sikap diri positif.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

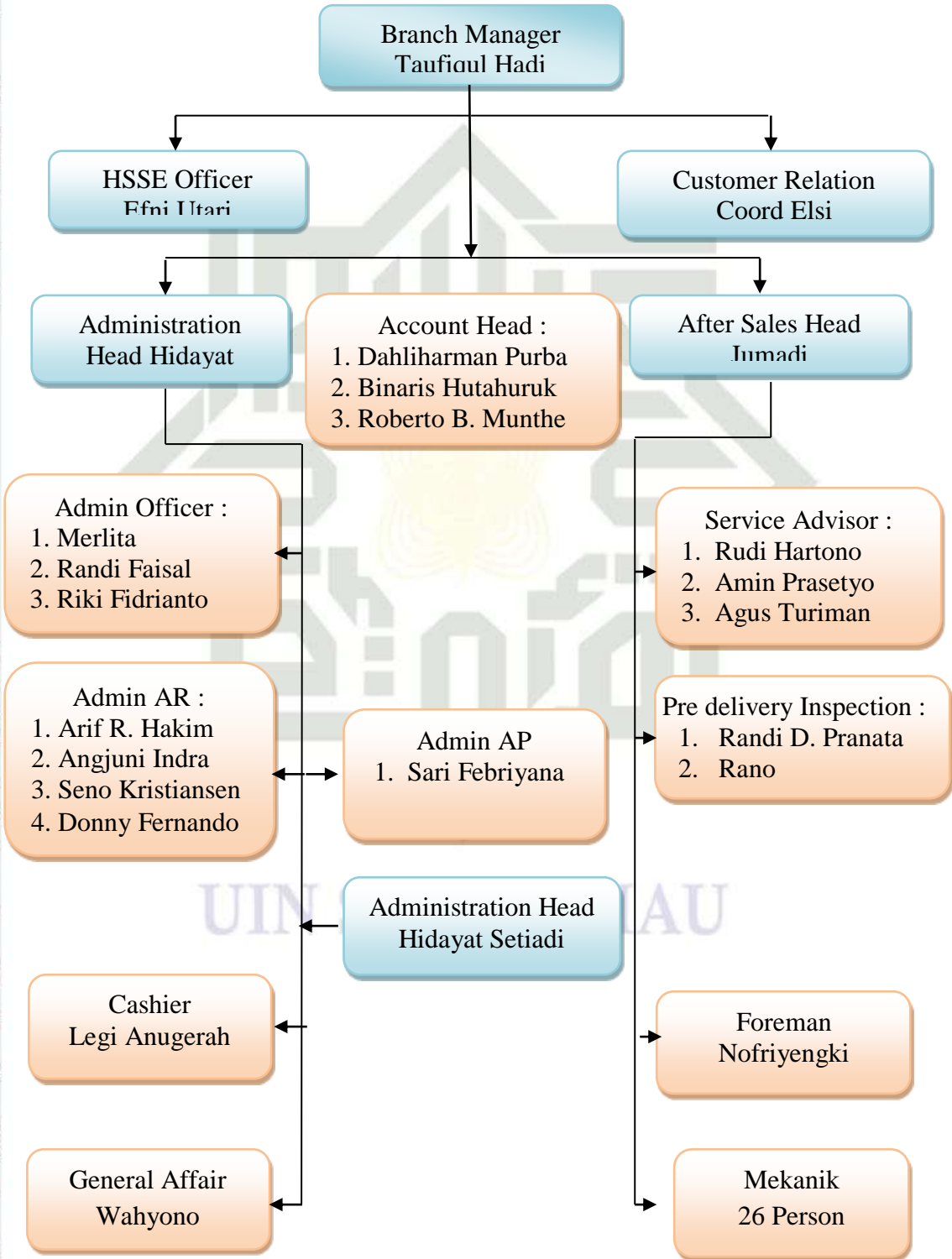
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**D. Struktur Organisasi**

**Tabel II.1**  
**Struktur Organisasi PT. Serasi Autoraya Pekanbaru (TRAC)**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Insentif

##### 1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan alat motivasi yang dipakai sebagai daya tarik seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Beberapa ahli ekonomi mendefinisikan upah insentif secara berlainan akan tetapi pada dasarnya sama.

Secara etimologi insentif identik dengan sayembara<sup>15</sup>. Sedangkan secara terminologi menurut fatwa DSN MUI No.62/DSN-MUI//XII/2007 tentang *Akad Ju'aalah* adalah janji atau komitmen untuk memberikan imbalan atau disebut juga dengan reward tertentu atas suatu pencapaian atau hasil yang ditentukan dari suatu pekerjaan.

Pengertian kata insentif di KBBI adalah: tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja; uang perangsang.

Sedangkan menurut para ahli ada beberapa pendapat, yang pertama yaitu menurut Nitisemito (1996:165), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Pangabean (2002 : 93), Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan

---

<sup>15</sup> Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta, 2009) h.158

dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Cascio (1995: 21) Pengertian insentif menurut Cascio adalah *an incentive are variable reward, granded to individuals on groups, that recognize differences in achieving result. They are designed to stimulate or motivate greater employee effort on productivity.* Artinya insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

Harsono (2004: 21) Pengertian insentif menurut adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Menurut Dessler (2009), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual.<sup>16</sup> Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Sehingga dengan

<sup>16</sup> Gary Dessler *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks, 2009), h.46



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Dari uraian tersebut dapat dipahami insentif adalah sebuah penghargaan karena diberikan dalam bentuk hadiah secara finansial atau apresiasi atas kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan dengan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Hal ini sangatlah penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan sebuah faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Sistem insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Dengan demikian upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atau lainnya dalam upaya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah atau gaji dasar. Keberhasilan motivasi ini haruslah kita ukur dari hasilnya. Benarkah dengan diberikannya tambahan akan menaikkan produktivitas? Inilah yang harus selalu diukur untuk menilai keberhasilan program insentif.

Pelaksanaan sistem insentif ini adalah untuk meningkatkan output dan efisiensi, sehingga produktivitas kerja meningkat. Jadi pada dasarnya hal tersebut dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap loyal.

## 2. Jenis-Jenis Insentif

Menurut pendapat Hasibuan (1990: 195) ada dua macam bentuk insentif yaitu “insentif material” (material insentif) dan “insentif non material” (non material insentif). a. Material Insentif adalah material sebuah imbalan prestasi yang diberikan, yang termasuk dalam material insentif adalah upah, barang-barang dan yang sejenisnya, b. Non Material Insentif adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material insentif adalah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, program penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenisnya. Selain pendapat diatas, untuk memotivasi karyawan agar lebih berprestasi Manullang (1995: 150) menjelaskan insentif dapat dikelompokkan menjadi 3 golongan dan dapat disarikan sebagai berikut:

- a. *Material Incentive* adalah Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang.
- b. *Semi Material Insentive* adalah Semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi tentang : perusahaan, fasilitas- fasilitas tentang rekreasi, penjagaan kesehatan perusahaan dan sebagainya.

- c. *Non Material Incentive* pada hakekatnya adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya, pegawai harus mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan bekerja kepada pegawai seperti mempunyai sifat kejujuran dan tidak mementingkan diri sendiri.

Menurut pendapat Sarwoto (1991 : 155), penggolongan jenis-jenis insentif dapat digolongkan dalam dua kategori, yaitu: a. *Incentif Material* adalah tambahan penghasilan yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja. *Incentif material* terdiri dari:

- a. Bonus yaitu pembayaran tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang. Diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa mendatang.
- b. Komisi yaitu Imbalan (uang) atau prosentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan dalam jual beli. Biasanya diberikan kepada pekerja bagian penjualan.
- c. Profit Sharing yaitu Biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan dalam sebuah dana kemudian dimasukkan dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d. Kompensasi yang ditangguhkan Merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan, meliputi : dana pensiun atau kontrak hari tua. Insentif Non Material adalah tambahan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



penghasilan yang diberikan tidak dalam bentuk uang, antara lain: pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), ucapan terima kasih (secara formal maupun non formal), dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

### 3. Pedoman Pemberian Intensif yang Baik

Menurut Cascio, yang dikutip Panggabean (2002: 92), syarat-syarat yang patut dipenuhi dalam pemberian insentif agar dapat digunakan tujuan pemberian insentif dapat diwujudkan terdiri atas hal-hal berikut ini:

- a. Sederhana. Peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, jelas, dan dapat dimengerti.
- b. Spesifik. Tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
- c. Dapat dicapai. Setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
- d. Dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibebankan.

Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (1990: 162) berpendapat bahwa ada beberapa sifat dasar dari pengupahan insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut bisa berhasil sebagai berikut:

- a. Pembayarannya hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin, d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- d. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

#### 4. Indikator Pemberian Insentif

Beberapa perhitungan dan tata cara untuk memberikan insentif adalah sebagai berikut:

##### a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif terghantung banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini akan mendorong pegawai yang kurang giat menjadi lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang berkemampuan tinggi dan dapat cepat bekerja. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah tua.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat per hari, per minggu, ataupun per bulan. Terdapat beberapa kelebihan dan kelemahan dari cara ini yaitu:

Kelemahan:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata
- 2) Tidak membedakan usia pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

Kelebihan:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi, maupun kompetensi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

#### c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai yang senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai bersangkutan terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seseorang, maka semakin tinggi loyalitasnya terhadap organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini adalah belum tentu pegawai yang senior mempunyai kecakapan serta kemampuan kerja yang tinggi. Terdapat kemungkinan dimana pegawai junior yang lebih menonjol kemampuannya dipimpin oleh pegawai senior. Dalam situasi yang demikian dapat timbul dimana pegawai junior yang enerjik dan mampu tersebut merasa tidak adil dan keluar dari perusahaan/instansi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi atau kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar didapat apabila dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini membuat pegawai menjadi betah bekerja dan bertahan di perusahaan/ instansi

e. Keadilan dan Kelayakan

1) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa harus pandang bulu, Tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan(input dan output). Makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan. Input oleh suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Output ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2) Kelayakan.

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif, perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Kelayakan tersebut dapat dinilai dari besarnya insentif yang diterima oleh karyawan. Apabila insentif yang diterima rendah atau tidak layak. Maka instansi/ perusahaan tersebut harus siap dengan kendala tidak loyalnya karyawan terhadap perusahaan.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>17</sup>

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu. maupun organisasinya .

<sup>17</sup> Rivai Vetzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: PT.Frafindo Persada), h.309



## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada empat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingka sosial.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor perusahaan: struktur perusahaan, desai pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.
- d. pemberian imbalan atau upah <sup>18</sup>

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

## 3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut adalah sebagai berikut: <sup>19</sup>

- a. Pertanggung jawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

<sup>18</sup>Rismawati, *Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2007), h .4

<sup>19</sup> Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, ( Jakarta: PT.Gramedia, 2006), h. 8





b. Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Adapun Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :<sup>20</sup>

a. Manfaat bagi karyawan

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
- 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
- 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

<sup>20</sup> Veithzal, Rivai, *Loc-cit*, h,50



- c. Manfaat bagi perusahaan
  - 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
  - 2) Meningkatkan kualitas komunikasi
  - 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
  - 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Menurut snell dan bohlandet bahwa penlian kinerja seacara umum adalah administratif dan pengembangan.<sup>21</sup>

- a. Penggunaan administrasi untuk mengukur kinerja memberikan keputusan administratif mengenai pengawai, promosi jabatan, mutasi dan pembagian tugas. Dan pengguna administrasi juga untuk mengidentifikasi kinerja yang buruk untuk mempertahankan atau mengevaluasi kemajuan . peran penlian sering menjadi penguhung antara penghargaan atau upah dengan hasil kerja .
- b. Penggunaan pengembangan berperan fokus untuk pengembangan individu .

#### 4. Indikator -Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai atau seorang pekerja dapat dikur dengan dimensi sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a. Hasil kerja dengan indikator : kualitas hasil kerja,kuantitas hasil kerja dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja dengan indikator : disiplin kerja ,inisiatif, dan ketelitian

<sup>21</sup> Husessin Fattah, *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*, (Yogyakarta: Elmltera, 2017), h.12

<sup>22</sup>*Op-cit* , Husessin Fattah H.25



- c. Sifat pribadi dengan indikator: kejujuran dan kreatifitas.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan, yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator sebagai berikut.<sup>23</sup>

Dan dalam buku lain juga dijelaskan bahwa indikator kinerja sebagai berikut<sup>24</sup>:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

<sup>23</sup> Hessel, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT.Gramedia,2005), h.176

<sup>24</sup> Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, (PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006) Edisi 10,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## C. Tinjauan Insentif dan Kinerja dalam Islam

### 1. Insentif

Islam selalu menyeru manusia untuk senang-tiasa bekerja dan berjuang. Islam melarang segala bentuk kemalasan dan pengangguran. Muslim yang aktif bekerja adalah orang terhormat. Seorang Muslim pekerja bahkan diberi kelonggaran tertentu dalam beribadah agar dapat bekerja dengan baik. Misalnya, Al-Quran menghapus kewajiban shalat tahajud. Hal ini memberi kesempatan bagi umat Islam melakukan kegiatan bisnisnya pada siang hari dalam keadaan segar bugar. Lebih lanjut, Al-Quran memberi pedoman: siang hari itu adalah waktu dan sarana untuk bekerja mencari penghidupan.

Oleh karena itu, kerja manusia dapat disebut sebagai sumber nilai yang real. Jika seseorang tidak bekerja, maka dia tidak akan berguna dan tidak memiliki nilai. Ungkapan ini telah diproklamasikan Islam sejak belasan abad silam. Dalam pandangan Al-Quran, kerja (amal) menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya.

Dijelaskan dalam Al- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾

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

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)

Dan juga dalam Surat Al-Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Yang artinya : *“Dan setiap mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan atas) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tidak dirugikan”*

Kerja, oleh karena itu, adalah satu-satunya kriteria – di samping iman yang menentukan apakah manusia berhak mendapatkan pahala.

Demikianlah Al-Quran selalu mendesak manusia untuk bekerja. Al-Quran menawar-kan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, bekerja keras, dan berjuang. Insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan, dan petunjuk Allah. Dalam banyak ayat, segala insentif atau penghargaan (reward) itu juga ditujukan agar manusia senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas (hasil) pekerjaannya: produktivitas. Oleh karenanya, Al-Quran juga menyeru agar manusia ber-upaya memiliki (melatih) kemampuan fisik-nya sebagai salah satu modal dalam bekerja.



## 2. Kinerja

Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen terdiri atas para pengusaha, para mitra usaha, para karyawan, dan para importir. Usaha yang bermanfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. Agar manusia dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan, dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.<sup>25</sup>

<sup>25</sup>Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), Hal 225

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.<sup>26</sup>

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”. (QS. Al-Mulk : 2)<sup>27</sup>

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan

<sup>26</sup>Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004) Hal 47

<sup>27</sup>Depag, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1988), Hal 955



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: rajin membaca dan mencatat ilmu, rajin mendengarkan, selalu berusaha, banyak berpikir, meneliti, memecahkan masalah dan lingkungan, rajin mengikuti pelatihan, semangat keingintahuan.

Selain itu hal penting yang perlu diperhatikan mereka adalah untuk selalu meningkatkan ketrampilannya. Sebagaimana diperintahkan oleh Allah dalam surat Al-Mulk diatas, hal ini diwujudkan oleh individu dengan melakukan aktivitas sebagai berikut: Rajin melakukan latihan, selalu berusaha lebih baik, Selalu berusaha menemukan cara baru, menghasilkan karya yang terbaik, bekerja dengan kesalahan “no!”, mengikuti acara pelatihan.<sup>28</sup>

UIN SUSKA RIAU

<sup>28</sup>*Ibid...*,hal 266

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

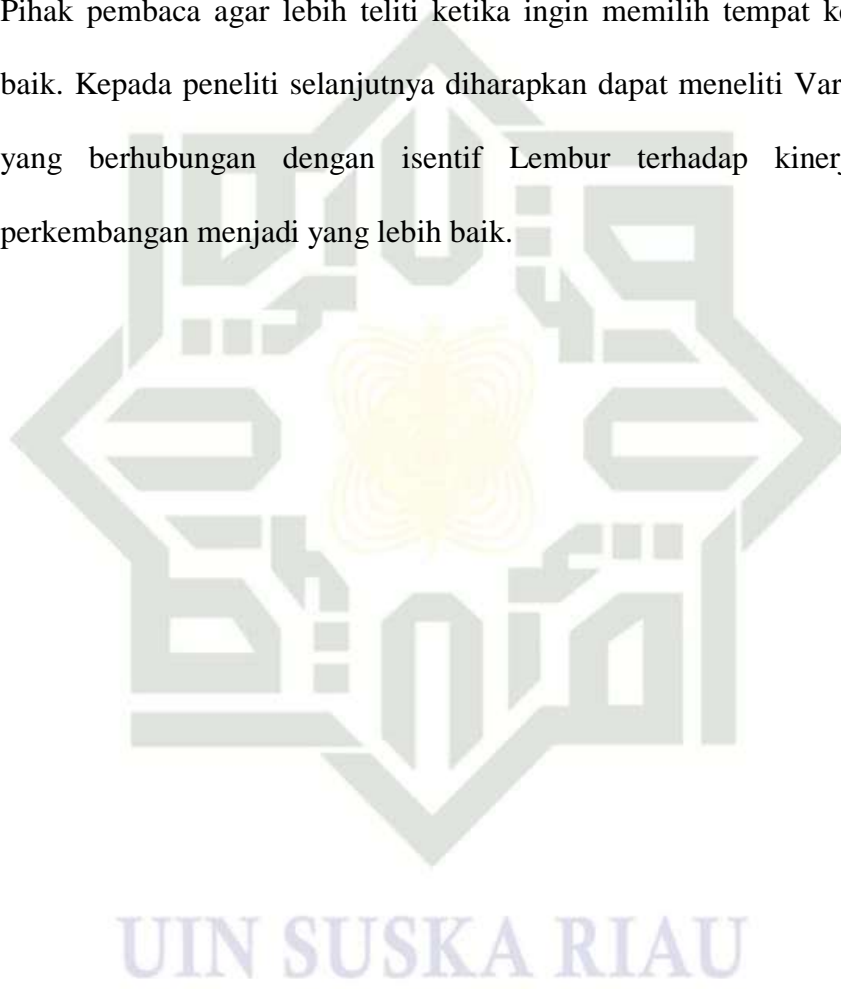
Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut ;

1. Hasil uji regresi diolah dengan menggunakan komputer program SPSS diperoleh suatu persamaan yaitu  $Y = a + bX$  atau Kinerja =  $4.924 + 0.783X$ . Dari hasil pengolahan data di dapat persamaan regresi seperti di atas. Persamaan tersebut di dapat konstanta bernilai positif 4.924. Dari hasil uji T diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif lembur dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.963 > 1.666$ ) dengan Kinerja dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 masih berada dibawah 0,05.
2. Tinjauan Ekonomi Syariah tentang pengaruh insentif lembur dengan kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru telah sesuai dengan syariat islam. Dilihat dari variabel dinsentif dengan tanggapan tertinggi 15 responden atau 58% menyatakan sangat setuju bahwa insentif bisa membantu kebutuhan ekonomi dan Insentif yang di berikan sesuai dengan kebutuhan. Dilihat dari Varibel Kinerja dengan tanggapan tertinggi 18 responden atau 69% menyatakan sangat setuju, diketahui bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan suatu karya yang baik.

#### B. Saran

Setelah dilakukan penelitian oleh penulis pada insentif lembur dengan kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru.

1. Pihak PT TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru mampu memberikan pendidikan yang baik bagi karyawan. Agar lebih giat lagi untuk bekerja secara optimal.
2. Pihak Karyawan agar lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.
3. Pihak pembaca agar lebih teliti ketika ingin memilih tempat kerja yang baik. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti Variabel lain yang berhubungan dengan isentif Lembur terhadap kinerja untuk perkembangan menjadi yang lebih baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Bacrum, Saifudin. (2011). *Menghitung tunjangan, Insentif, Bonus & Fasilitas Dalam Praktik*. Jakarta: PPM
- Burhanuddin, (2009). *Hukum Kontrak Syariah*. Yogyakarta.
- Fattah, Husessin, (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai.*, Yogyakarta: Elintera
- Gary, Dessler, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi ketiga Badan penerbitan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Hasan, Iqbal. (2005). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hessel, (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Ibrahim, Ahmad dan Abu sinn. (2008). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuntjojo (2009) *Metodelogi Penelitian*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI.
- Muhammad, (2004). *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Muhammad Taufik, Ali, (2004) *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.
- Nurhayati. Siti, MS. (2012) *Metode Penelitian Praktis*. ( edisi ke-2 ) Pekalongan :Usaha Nasional.
- Prawira, Sjafri Mangku. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prayitno, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Rismawati, (2007) *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Celebes Media Perkasa
- Robbins, S.P, (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sumrsono, Sonny. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy Handoyo. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

Suanto dan Doni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Vetzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT.Frafindo Persada

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1: Kuisisioner

**KUISISIONER**

Responden yang terhormat,

Nama Saya Puji Anugerah, dengan NIM 11425101399; Saya adalah mahasiswa s1 Ekonomi syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian pada PT. TRAC Astra Pekanbaru. Untuk itu mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini. Tidak ada jawaban salah dalam pengisian kuisisioner ini dan identitas Bapak/Ibu akan kami rahasiakan. Atas bantuannya kami ucapkan terimakasih.

**A. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah pernyataan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai.
2. Isilah beberapa pernyataan berikut dengan menggunakan tanda (✓) (ceklis/contreng) pada jawaban yang paling sesuai pada kolom di bawah ini:

Dengan keterangan jawaban:

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

**B. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Pekerjaan : .....

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Ss	S	N	Ts	Sts
1.	<p>Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Saya bekerja sesuai jam yang telah ditentukan</li> <li>b. Saya bekerja dengan hasil yang sangat bagus</li> </ol>					
2.	<p>Lama kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Saya sudah lama berja di PT.Serasi Autoraya</li> <li>b. Adanya tambahan insentif jika ada kerja tambahan</li> </ol>					
3.	<p>Senioritas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Adanya perbedaan insentif antara karyawan lama dan baru</li> <li>b. Insentif yang diberikan dilihat dari lama menjadi karyawan</li> </ol>					
4.	<p>Kebutuhan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Insentif yang di berikan bisa membantu kebutuhan ekonomi</li> <li>b. Insentif yang di berikan sesuai dengan kebutuhan</li> </ol>					
5.	<p>Keadilan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Insentif yang diberikan rata untuk setiap kariawan</li> <li>b. Adanya keterbukaan dalam pemberian insentif</li> </ol>					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Ss	S	N	Ts	Sts
1.	Kualitas yang dihasilkan <ol style="list-style-type: none"><li>a. Saya bekerja dengan bagus</li><li>b. Dalam belakangan saya bekerja dengan sungguh-sungguh.</li></ol>					
2.	Jumlah <ol style="list-style-type: none"><li>a. Saya bisa menyelesaikan perbaikan mobil sesuai target</li><li>b. Saya bisa menyiapkan perbaikan mobil tepat waktu.</li></ol>					
3.	kemampuan kerja <ol style="list-style-type: none"><li>a. Saya bekerja sebagai mekanik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki</li><li>b. Saya mampu bekerja di bidang mesin</li></ol>					
4.	Ketepatan Jam kerja <ol style="list-style-type: none"><li>a. Saya masuk kerja tepat waktu</li><li>b. Saya bekerja sesuai jam yang ditentukan</li></ol>					
5.	Kerjasama Tim <ol style="list-style-type: none"><li>a. Saya bekerja dengan tim secara kompak</li><li>b. Saya membantu kariawan lain yang kesulitan dalam bekerja.</li></ol>					

## HASIL ANALISI DATA

### 1. HASIL UJI VALIDITAS VALIDITAS X

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x
x1	Pearson Correlation	1	,655**	,601**	,480*	,716**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,013	,000	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x2	Pearson Correlation	,655**	1	,636**	,636**	,657**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x3	Pearson Correlation	,601**	,636**	1	,529**	,530**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,005	,005	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x4	Pearson Correlation	,480*	,636**	,529**	1	,742**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,005		,000	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x5	Pearson Correlation	,716**	,657**	,530**	,742**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,000
	N	26	26	26	26	26	26
x	Pearson Correlation	,829**	,847**	,788**	,817**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	26	26	26	26	26	26

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## HASIL UJI VALIDITAS Y

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	X	
x1	Pearson Correlation	1	,655**	,601**	,480*	,716**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,013	,000	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x2	Pearson Correlation	,655**	1	,636**	,636**	,657**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x3	Pearson Correlation	,601**	,636**	1	,529**	,530**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,005	,005	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x4	Pearson Correlation	,480*	,636**	,529**	1	,742**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,005		,000	,000
	N	26	26	26	26	26	26
x5	Pearson Correlation	,716**	,657**	,530**	,742**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,000
	N	26	26	26	26	26	26
x	Pearson Correlation	,829**	,847**	,788**	,817**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	26	26	26	26	26	26

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Sample 26

R Table  $df = n-2=26-2=24$ , berarti 0,388

Berdasarkan hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variable x yang terdiri dari x1,x2,x3,x4,x5 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada (rTabel) selain itu variable y yang terdiri dari y1,y2,y3,y4,y5 semuanya menghasilkan nilai rHitung > daripada rTable. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HASIL UJI REABILITAS**

**VARIABLE X**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

**VARIABLE Y**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	5

Dari hasil uji reabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variable x dan y semuanya menghasilkan nilai Alpha Croanbach's  $\geq 0,6$  jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini Reliable.

**UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

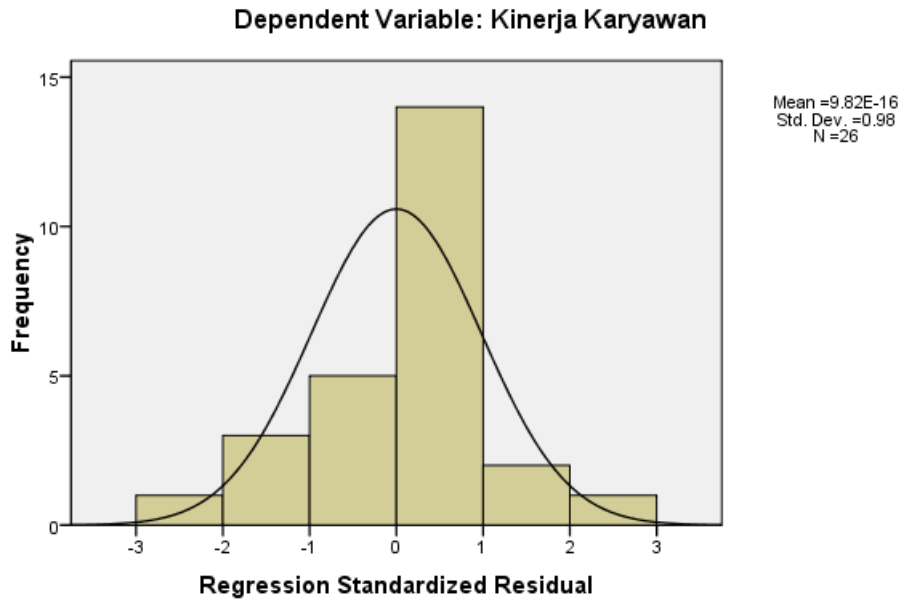
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53993686
	Absolute	,221
Most Extreme Differences	Positive	,221
	Negative	-,202
Kolmogorov-Smirnov Z		1,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Histogram**



Dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnof didapatkan hasil

Signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,158 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

**Uji Auto Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,773 <sup>a</sup>	,597	,580	1,572	2,557

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil tabel uji auto korelasi diketahui untuk nilai DW=2,557 selanjutnya di bandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel 26 dan jumlah variable independent  $1(k=1)=1,26$  sehingga didapatkan hasil DU dari tabel R=1,461. Nilai DW lebih besar dari batas DU dan kurang dari  $(4-dU)=4-1,461=2,359$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak dapat autokorelasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

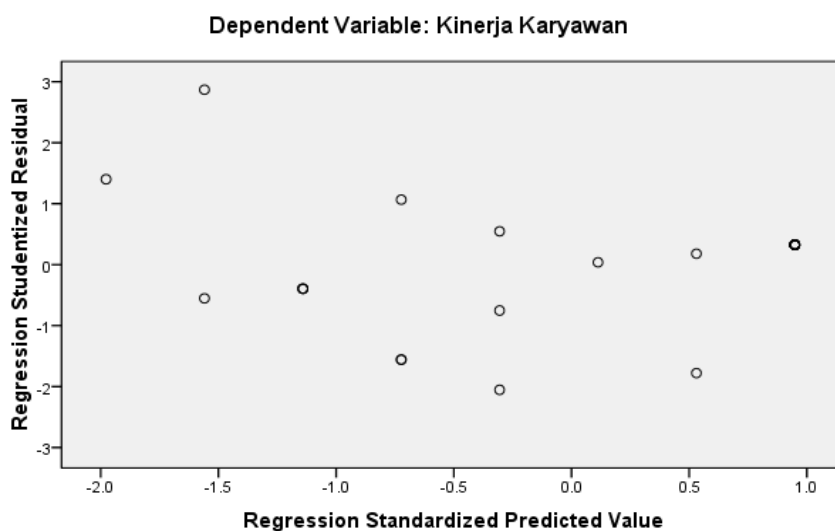
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,924	3,002		1,640	,114
	x	,783	,131	,773	5,963	,000

a. Dependent Variable: y

Scatterplot



Dari hasil uji multikoleneaitas menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variable bebas atau x sebesar 0,000 di bawah dari standar signifikansi 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa terjadi masalah heteroskedisitas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UJI HIPOTESIS PENELITIAN**  
 Analisis Regresi Linear sederhana  
**HASIL UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,830	1	87,830	35,556	,000 <sup>b</sup>
	Residual	59,285	24	2,470		
	Total	147,115	25			

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x

**HASIL UJI T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,924	3,002		1,640	,114
	x	,783	,131	,773	5,963	,000

- a. Dependent Variable: y

**KOEFESIEN DETERMINASI**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	,597	,580	1,572

- a. Predictors: (Constant), x

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**PUJI ANUGERAH**, Lahir di Kenagarian Limbanang , Kecamatan Suliki Kabupaten 50 Kota, Provinsi Sumatera Barat pada 03 Oktober 1995. Anak ke 2 dari pasangan Suprianto dan Nini Mulyati. Pendidikan formal yang di tempuh oleh penulis adalah Sekolah Dasar Negeri 05 Limbanang dan lulus pada tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama 2 Suliki dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Baso Kabupaten Agam dan lulus pada tahun 2014 . Kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah dan Hukum, Jurusan Ekonomi Syariah. Pada tahun 2017 bulan Agustus penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Kerumutan Kabupaten Pelalawan. Pada tanggal 15 Juni penulis menyelesaikan tugas akhir dengan hasil ujian LULUS dengan predikat sangat memuaskan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan judul karya ilmiah “ *Pengaruh Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trac Astra Pekanbaru ditinjau dari Ekonomi Syariah* ”. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Amrul Muzan, M.Ag.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.