

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun semakin ketat sehingga menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi.¹ Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi sebuah perusahaan.

Diperlukannya karyawan atau tenaga kerja yang berkerja disuatu perusahaan harus menguasai benar pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya.² Hal ini dikarenakan sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia yang menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen di perusahaan karena keberhasilan manajemen dan yang lain bergantung pada kualitas sumber daya

¹ Renny Indrawati dkk, "Peningkatan Efektivitas Sistem Insentif Pegawai Divisi Retail Banking Pada Bank XYZ." *Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, Volume 10, No. 02, (September 2015), hlm 113.

² Ain Murti, *Menciptakan Sdm Yang Handal Dengan TMC*. (Jakarta: Laksar Aksara, 2012), hlm 9.

manusia.³ Maka hal tersebut tidak terlepas adanya sumber daya manusia yang berpendidikan dan ketrampilan dalam menguasai tanggung jawabnya. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan semakin tinggi juga kinerjanya. Sedangkan karyawan yang memiliki banyak ketrampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada tidak mempunyai ketrampilan.⁴

Sebuah perusahaan tentu menginginkan seorang karyawan yang berkompentensi. Sehubungan dengan hal tersebut diperlukannya kinerja yang maksimal pada karyawan, misalnya dengan memberi perangsang (insentif) agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja dengan lebih baik.⁵ Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri.⁶ Insentif adalah kompensasi khusus di luar gaji dari organisasi yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam berkerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi.⁷ Adapun insentif yang diberikan yaitu material dan nonmaterial yang

³ Arif Firdaus, "Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru." *Jom Fekon*, Volume 04, No. 01 (Februari 2017), hlm 312.

⁴ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Cv Budi Utami, 2015), hlm104.

⁵ Weni Effri Riati, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru." *Jom Fisip*, Volume 02, No. 02, (Oktober 2015), hlm 2.

⁶ Leonardo William Goni dkk, "Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado." *Emba*, Volume 03, No. 04, (Desember 2015), hlm 45.

⁷ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus* (Jepara: Unisnu Press, 2017), hlm 106.

diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus wujud perlindungan kerja bagi karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.⁸

Pemberian insentif merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat kerja karyawan kemungkinan juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila besarnya pengorbanan dalam bekerja karyawan tidak mendapatkan insentif (imbalan) yang sesuai, maka karyawan cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat sehingga mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.⁹ Dengan adanya kinerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas dan sangat diharapkan oleh pimpinan organisasi.¹⁰ Disamping itu pemberian insentif dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja.¹¹

Pelatihan adalah suatu aktivitas yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya.¹² Untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras perlu diberikan latihan–latihan kepada para karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan–

⁸ Anggi Rizki Zaputri ddk, “Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 2, No 02, (Juni 2013), hlm 2.

⁹ Andi Permana Putra Dan M. Hufron, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.” *Jurnal Riset Manajemen*, Volume 06, No. 07, (Agustus 2017), hlm 103.

¹⁰ Theresia Meyda Ruliani Situmorang Dan Dhenny Asmarazisa, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Permata Batam.” *Bening*, Volume 03, No. 01, (Juni 2016), hlm 1.

¹¹ Ogy Mardi Syahputra Dan Risa Kartika Lubis, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server Ponsel Easytronik Srb Ponsel Tanjung Morawa.” *Journal Of Management Science*, hlm 41.

¹² Febriawan Ardi Nugroho, “Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Danamon Madiun.” *Media Soerjo*, Volume 14, No 01, (April 2014), hlm 85–86.

karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas–tugas dan tanggungjawabnya akan mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.¹³ Pelatihan merupakan proses membantu untuk memperoleh efektivitas kinerja melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak dalam pekerjaan para tenaga kerja yang sekarang atau masa yang akan datang.¹⁴

Selain itu disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Apabila tingkat disiplin kerja dalam perusahaan tinggi maka diharapkan karyawan akan arah dalam bekerja untuk lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Meningkatnya efisiensi kerja tidak terlepas dari disiplin kerja yang baik.¹⁵

Telah banyak penelitian yang mengungkap tentang pengaruh pemberian insentif, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Achmad Ubaidillah meneliti bahwa hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja nilai koefisien - 0,044 atau 4,4%, apabila terdapat penurunan 1% pada besaran pelatihan maka kinerja juga mengalami penurunan 4,4%.¹⁶ Sedangkan menurut Rini Yuli Yantika dalam penelitiannya hanya kompensasi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁷ dan menurut Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B. Hasiolan menghasilkan penelitian dengan hasil pelatihan kerja

¹³ Ade Rustiana, “Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan.” *Dinamika Manajemen*, Volume 01, No. 02, (Juni 2010), hlm 183.

¹⁴ Ibid, hlm 139.

¹⁵ Desi Kristanti Dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat–Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm 6–7.

¹⁶ Achmad Ubaidillah, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.” Skripsi. Intitut Agama Islam Negeri Madura. Pamekasan. 2019, hlm 87-88.

¹⁷ Rini Yuli Yantika, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.” Skripsi. Intitut Agama Islam Negeri Madura. Pamekasan. 2019, hlm 93-94.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁸

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan juga berlaku system tersebut yang telah diberlakukan sejak berdirinya pada tahun 2017. Menurut bapak Ikbal selaku karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Tidak hanya insentif saja yang telah diberlakukan tetapi juga adanya pelatihan yang dilakukan oleh PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan kepada karyawannya atas keinginan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ataupun atas undangan dari bank lainnya. Sedangkan disiplin kerja tentunya diberlakukan sejak awal berdirinya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dikarenakan disiplin kerja tentunya menjadikan hal yang baik bagi perusahaan.¹⁹ Prestasi kerja yang baik ini tentu memiliki dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Dari berita yang terkuak pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, terungkap fenomena yang menarik perhatian peneliti yaitu: adanya prestasi yang menunjang keberhasilan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri yaitu masuk nominasi Infobank Sharia Institution Awards dan meraih predikat Excellent, serta bertekad untuk semakin menjadi lebih baik lagi kedepannya. Menjadi Bank Pembiayaan

¹⁸ Setyo Nugroho dkk, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang." *Journal of Management*. Volume 03, No. 03, (Maret 2017), hlm 93-94.

¹⁹ Ikbal, Karyawan PT. BPRS Sarana Prima MAndiri Pamekasan, Wawancara, (3 Agustus 2020).

Rakyat Syariah yang akan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat Madura dengan selalu menjunjung prinsip syariah sesuai tagline.²⁰

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “IMPLIKASI PEMBERIAN INSENTIF, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS SARANA PRIMA MANDIRI PAMEKASAN.”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan upaya peneliti untuk menyatakan secara eksplisit pertanyaan-pertanyaan yang hendak dicari jawabannya.²¹ Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pemberian Insentif Material, Insentif Nonmaterial, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Apakah Pemberian Insentif Material berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Apakah Pemberian Insentif Nonmaterial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

²⁰ “BPRS Sarana Prima Mandiri Raih Predikat Excellent dari Infobank”, Berita, diakses dari <http://banksyariahsppm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank/>, pada tanggal 7 Juli 2020 pukul 20.51.

²¹ Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan: Stain Press, 2015), hlm. 10.

5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengungkapkan tentang sasaran yang hendak dicapai peneliti dalam suatu penelitian.²² Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif Material, Insentif Nonmaterial, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui Pemberian Insentif Material berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Untuk mengetahui Pemberian Insentif Nonmaterial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
4. Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
5. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

²² Ibid.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat peneliti tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.²³ Adapun asumsi yang peneliti ajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menerapkan pemberian insentif, pelatihan dan disiplin kerja.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, job design, traning, kompetensi dan disiplin kerja.²⁴ Namun dalam penelitian ini hanya meliputi kompensasi, penghargaan, traning dan disiplin kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau pendapat yang belum diketahui kebenarannya oleh peneliti dan merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah pada penelitian.²⁵ Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian baik secara teoritis yang dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang di peroleh dari kajian pustaka.²⁶ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

²³ Ibid.

²⁴ Ni Kadek Suryani dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Bandung: Nilacakra, 2020), hlm 21.

²⁵ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Wade Group, 2017), hlm 16.

²⁶ Tim Penyusunan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, hlm 11.

1. Hipotesis Alternatif (Ha)₁: Terdapat pengaruh pemberian insentif material, insentif nonmaterial, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Hipotesis Alternatif (Ha)₂: Terdapat pengaruh pemberian insentif material terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Hipotesis Alternatif (Ha)₃: Terdapat pengaruh pemberian insentif nonmaterial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
4. Hipotesis Alternatif (Ha)₄: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
5. Hipotesis Alternatif (Ha)₅: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kegunaan baik kegunaan ilmiah maupun kegunaan sosial. Berikut adalah kegunaan penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh pengalaman dan sebagai sarana untuk menambah wawasan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

2. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa dan mahasiswi

khususnya bagi mahasiswa dan mahasiswi perbankan syariah serta menjadi serta menjadi acuan bagi mahasiswa lainnya di dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi PT BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan meningkatkan sistem pemberian insentif, pelatihan dan disiplin kerja pada karyawan perusahaan sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik bagi PT BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dan dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis perlu memberikan batasan tentang materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian, yaitu:

1. Ruang Lingkup Variabel

Agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Dikarenakan ada beberapa bentuk dari pemberian insentif maka peneliti memisahkan pemberian insentif secara material dan nonmaterial. Hal ini disebabkan karena jarang terjadi karyawan mendapatkan pemberian insentif baik secara material maupun nonmaterial. Terdapat lima variabel yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu pengaruh insentif material (X_1), insentif non-material (X_2), pelatihan (X_3), disiplin kerja (X_4) dan kinerja (Y). Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah:

a. Insentif Material

Untuk insentif material, indikator-indikator yang akan diteliti adalah:²⁷

- 1) Bonus
- 2) Jaminan hari tua

b. Insentif Non-Material

Untuk insentif non-material, indikator-indikator yang akan diteliti adalah:²⁸

- 1) Pujian
- 2) Jaminan sosial

c. Pelatihan

Untuk pelatihan, indikator-indikator yang akan diteliti adalah:²⁹

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) Sasaran

d. Disiplin Kerja

Untuk disiplin kerja, indikator-indikator yang akan diteliti adalah:³⁰

- 1) Taat aturan waktu
- 2) Taat peraturan perusahaan
- 3) Taat aturan perilaku dalam pekerjaan

²⁷ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*, hlm 108.

²⁸ Ibid.

²⁹ Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: Andi, 20018), hlm 135-136.

³⁰ Desi Kristanti Dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, hlm 9.

4) Taat peraturan lainnya di perusahaan

e. Kinerja

Untuk kinerja, indikator-indikator yang akan diteliti adalah:³¹

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerja sama

2. Ruang Lingkup Subjek

Subjek yang diteliti yaitu semua karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang mencakup karyawan tetap maupun karyawan kontrak dan juga karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

3. Ruang Lingkup Lokasi dan Waktu Penelitian

Ruang lingkup yang menjadi objek penelitian ini yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan Jl. KH.Agus Salim, Rw. 07, Barurambat Kota, Kec. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman dan guna memperoleh gambaran yang jelas serta kesamaan pandangan dalam memahami judul proposal skripsi ini, maka istilah-istilah yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Implikasi adalah keterkaitan atau sangkut paut.³²

³¹ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2010), hlm 172–173.

³² Wahya, M.Hum dkk, *Kamus Bahasa Indonesia* (Bandung: Kawan Pustaka, 2014), hlm 244.

2. Insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan.³³
3. Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).³⁴
4. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan.³⁵
5. Kinerja karyawan adalah selama periode tertentu hasil kerja karyawan yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.³⁶

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Dengan adanya kajian penelitian terdahulu ini dapat menjadi arahan bagi peneliti untuk melakukan penelitian baik kerangka konseptual ataupun kerangka teori. Kajian penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk menghindari adanya pengulangan (duplication) yang tidak disengaja dari penelitian-penelitian terdahulu dan membimbing peneliti pada apa yang akan diperlukan. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan implikasi pemberian insentif, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain:

³³ Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm 200.

³⁴ Hasuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM* (Malang: Ub Press, 2016), hlm 152.

³⁵ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm 42.

³⁶ Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Makasar: Aksara Timur, 2018), hlm 57.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/ Judul/Penerbit	Tujuan	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	Achmad Ubaidillah/2019/ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan. Skripsi/Intitut Agama Islam Negeri Madura. Pamekasan. ³⁷	Tujuan peneliti dikarenakan masih banyaknya karyawan yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya yang tentunya berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.	<p>H_a = Ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.</p> <p>H_a = Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.</p> <p>H_a = Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.</p> <p>H_a = Ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.</p> <p>H_a = Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan.</p>	Hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja nilai koefisien $-0,044$ atau $4,4\%$, apabila terdapat penurunan 1% pada besaran pelatihan maka kinerja juga mengalami penurunan $4,4\%$. Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} - 1,024 < t_{tabel} 2,00856$ sehingga tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rini Yuli Yantika/2019/ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi	Tujuan peneliti dikarenakan BPPRS Bhakti Sumekar	$(H_0)_1 =$ Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi tidak	Perhitungan model persamaan regresi linear berganda X_1

³⁷ Achmad Ubaidillah, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Pamekasan." Skripsi. Intitut Agama Islam Negeri Madura. Pamekasan. 2019.

	<p>Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Skripsi/Intitut Agama Islam Negeri Madura. Pamekasan.³⁸</p>	<p>Menduduki peringkat 1 dari semua aspek dan memiliki kinerja keuangan terbaik diantara BPRS se Jawa Timur.</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syaariah Bhakti Sumekar Sumenep. (H_a)₁ = Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syaariah Bhakti Sumekar Sumenep. (H_a)₂ = Variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syaariah Bhakti Sumekar Sumenep. (H_a)₃ = Variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syaariah Bhakti Sumekar Sumenep. (H_a)₁ = Variabel kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di</p>	<p>disiplin kerja = 0,071, X₂ motivasi kerja = 0,034 dan X₃ kompensasi = 0,702, maka kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar. Uji simultan $F_{hitung} 15,306 > F_{tabel} 3,18$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga terima H_a atau variabel X berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Uji parsial hanya kompensasi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,696 > t_{tabel}$</p>
--	--	--	--	--

³⁸ Rini Yuli Yantika, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep." Skripsi. Intitut Agama Islam Negeri Madura. Pamekasan. 2019.

			Bank Pembiayaan Rakyat Syaariah Bhakti Sumekar Sumenep.	2,071.
3.	Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, dan Leonardo B. Hasiolan/2017/ Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang/ <i>Journal of Management</i> . Volume 03, No. 03, (Maret 2017). ³⁹	Tujuan peneliti untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia agar dapat memotivasi pegawai dan melihat tidak adanya tim instruktur khusus yang menangani pelatihan kerja menjadikan pegawai yang lebih seniorlah yang menjadi pelatih. Hal ini menyebabkan output yang dihasilkan dari tahun ke tahun	<p>$H_a =$ Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang.</p> <p>$H_a =$ Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang.</p> <p>$H_a =$ Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang.</p> <p>$H_a =$ Ada pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang.</p>	$Y = 5,553 + 0,264X_1 + 0,348X_2 + 0,129X_3 + e$ Dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien b_1 3,659 $> t_{tabel}$ 1,6642625 dengan tingkat signifikansi 0,000 $< 0,05$. Hipotesis pertama dapat diterima. Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien b_3 1,389 $< t_{tabel}$ 1,6642625 dengan tingkat signifikansi 0,169 $> 0,05$. Hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

³⁹ Setyo Nugroho, dkk, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang." *Journal of Management*. Volume 03, No. 03, (Maret 2017).

		sama sehingga cara kerja karyawan dan cara penyelesaian permasalahan mengalami stagnasi.		Pelatihan kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} 19,079 > F_{tabel} 2,73$ dengan tingkat signifikansi $0,00 > 0,05$. H_0 ditolak dan menerima H_a , maka hipotesis empat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.
--	--	--	--	--

Berikut adalah perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:
 - a. Menggunakan metode kuantitatif.
 - b. Menggunakan analisis regresi linear berganda
 - c. Variabel independen (Y) yang digunakan yaitu kinerja karyawan.
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:
 - a. Objek penelitian ini yaitu PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
 - b. Tahun (periode) penelitiannya.
 - c. Menggunakan path analisis.
 - d. Variabel tambahan.