

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH BUKOPIN KANTOR CABANG SIDOARJO

Fejri Triansyah

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia.

Email: fejri.rian27@gmail.com

Abstrak

Keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari prestasi pekerja. Perusahaan atau organisasi mengharapkan pekerja menyelesaikan tugas dan memberikan informasi secara tepat waktu dan akurat. Perusahaan juga mesti memperhatikan faktor yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data observasi, kuisioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai dan pengurus PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo sebanyak 93 orang. Hasil penelitian PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan statistik bagian uji hipotesis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci : Insentif; kinerja karyawan

Abstract

The sustainability and success of a company or organization can be seen from the performance owned by employees. Companies or organizations expect employees to complete tasks and generate information in a timely and accurate information. The company should also improve the factors that can affect employee performance. This research has a goal to know the effect of employment of incentives on employee performance. This research was conducted on PT. Bank Syariah Bukopin Branch Sidoarjo. The type of research used is quantitative. Technique of observation data collection, questionnaires and documentation. While the data analysis technique used is simple linear regression. The population of this research is all employees and managers of PT. Bank Syariah Bukopin Branch Sidoarjo to 93 people. The determination of the sample is done saturated sampling. As for the results of research on PT. Bank Syariah Bukopin Branch Sidoarjo that incentive administration has significant effect on employee performance. This can be seen from the results of statistical calculation of the hypothesis testing partially indicating that $t_{count} > t_{table}$, then H_a accepted and H_o rejected.

Keywords: Incentives; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Indonesia sedang mengalami perkembangan ekonomi yang penting. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2016) menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2013 sebesar 5,56%, dan pada tahun 2014 turun sebesar 0,54% menjadi 5,02%. Juga mengalami penurunan sebesar 0,14% menjadi 4,88% pada tahun 2015 dan meningkat 0,14% menjadi 5,02% pada tahun 2016 (Badan Pusat Statistik, 2016).

Laju pertumbuhan ekonomi Indonesia yang positif sangat dipengaruhi oleh konsumsi domestik yang masif dari masyarakat Indonesia. Salah satu pelaku usaha yang berperan penting dalam perekonomian positif Indonesia adalah industri perbankan, khususnya perbankan syariah. Bank Syariah merupakan salah satu komoditas perbankan yang mengalami tingkat pertumbuhan yang cukup pesat. Indikator pertumbuhan Islamic Banking Corporation dapat dilihat dari skala aset yang dimiliki oleh Bank Umum Syariah dan sektor usaha syariah di Indonesia.

Sesuai dengan Undang-undang perbankan Nomor 21 Tahun 2008 tentang Bank Syariah telah diundangkan, dan perkembangan selanjutnya dari Korporasi Bank Syariah Nasional memiliki dasar undang-undang yang mencukupi dan akan mendorong pertumbuhan yang lebih pantas. Dengan perkembangannya yang memberangsangkan, rata-rata pertumbuhan asetnya telah melebihi 65% per tahun dalam lima tahun terakhir, dan peran Bank Syariah dalam mendukung perekonomian nasional diharapkan menjadi lebih penting (Bank Indonesia, 2016).

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang lebih aktif di sektor fisik, memberikan bagi hasil, rencana jual beli dan jasa (Afkar, 2017). Bank syariah adalah lembaga keuangan yang menerapkan prinsip syariah dalam operasionalnya yaitu melakukan kegiatan di bidang keuangan, menyimpan dana masyarakat dengan bentuk simpanan kemudian memberikan kepada masyarakat dengan bentuk kredit dan pembiayaan serta dalam bentuk pelayanan untuk memberikan kembali kepada masyarakat (Zaini, 2015)

Di era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan atau organisasi semakin ketat. Hal ini menuntut para pelaku bisnis bersaing satu sama lain untuk menjaga citra dan / atau reputasi perusahaan. Untuk menjaga agar perusahaan tetap kompetitif dengan perusahaan lain, langkah yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan, karena kunci keberhasilan perusahaan bergantung pada karyawan yang berkualitas.

Bagi perusahaan, sumber daya manusia adalah individu atau kelompok yang bertanggung jawab atas produksi barang dan jasa (Sagala, 2009). Sumber daya manusia merupakan aset penting sebuah perusahaan karena memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan, terdapat area khusus untuk mempelajari hubungan dan peran interpersonal dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik melalui evaluasi, dan memberikan penghargaan kepada setiap orang berdasarkan kemampuan kerjanya (Rivai, 2005).

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi (tindakan insentif) dengan cara yang tidak terduga sehingga karyawan memiliki motivasi yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2001). Perusahaan yang memberikan insentif kerja kepada karyawan diyakini dapat mengatasi masalah internal, seperti semangat kerja yang rendah akibat kurangnya insentif kerja dari perusahaan. Memberikan insentif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktivitas, kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan. Karena dengan pemberian insentif kerja, karyawan dapat memiliki kesempatan untuk menambah penghasilannya (Hamriani, 2014).

Oleh karena itu, penghargaan dibayarkan dari waktu ke waktu berdasarkan kinerja karyawan. Insentif adalah imbalan atau bonus yang melebihi gaji pokok. Jika karyawan

berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan, maka perusahaan harus memberi karyawan lebih banyak bonus (Mangkunegara, 2002). Ini berlaku bukan hanya untuk perusahaan keuangan swasta, tetapi untuk semua perusahaan.

Berdasarkan informasi di atas maka dapat timbul pertanyaan, yaitu apakah pemberian insentif kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Berdasarkan batasan tertentu, penelitian ini hanya mengkaji tentang pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. Pemberian insentif (X) diukur dengan tiga indikator yaitu bonus, reward dan tunjangan. Kinerja karyawan (Y) diukur dengan tiga indikator yaitu beban kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Sampai pada penelitian ini dapat diketahui dampak pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan mengukur data motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan menarik kesimpulan dengan menggunakan metode analisis yang jelas dan sistematis untuk mengukur data (Sugiyono, 2016). Kemudian penelitian dalam artikel ini didasarkan pada penelitian lapangan. Secara tertulis, studi lapangan dilakukan di PT. Bank Syariah Bukopin cabang Sidoarjo. Teknik mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi 93 orang karyawan sebagai bahan penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.

Dalam hal ini penentuan besarnya sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi (Sugiyono, 2016). Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2013).

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen (tabel, catatan, dan lain-lain), foto-foto dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer (Suharsimi, 2013). Untuk Metode Pengumpulan Data dengan menyebarkan Kuisisioner kepada karyawan PT Bank Syariah Bukopin. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Suharsimi, 2006) kuisisioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Didalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan diatas. Peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuisisioner tertutup dimana responden hanya dapat memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam instrument ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Selain menyebarkan kuisioner peneliti juga melakukan Observasi. Menurut (Sugiyono, 2016) observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden yang diamati tidak terlalu besar.

Proses observasi ini peneliti dapat mengamati situasi-situasi yang ada di lapangan dengan mencatat apa-apa yang dianggap penting, guna menunjang terhadap tujuan penelitian. Observasi ini memberikan kemudahan, terutama dalam hal memperoleh data di lapangan. Pengumpulan data yang terakhir adalah Dokumentasi. Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan mencari dokumen yang bersifat pribadi dan resmi sebagai sumber data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut (Danial, 2009) menjelaskan dokumentasi yaitu mengumpulkan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian, seperti peta, data statistik, jumlah dan nama pegawai, data siswa, data penduduk, grafik, gambar, surat-surat, foto, akte, dan sebagainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 93 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini, kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama kerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	59	63,4
Perempuan	34	36,6
Total	93	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Jumlah seluruh responden sebanyak 93 orang, dimana responden laki-laki tingkat frekuensinya 63,4%.. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yang bekerja pada PT Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Dapat juga dibuktikan bahwa institusi/lembaga lebih membutuhkan banyak tenaga laki-laki dibandingkan tenaga perempuan.

b. Usia

Tabel 1.1 Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-29	67	72,0
30-39	22	23,7
40-49	4	4,3
Total	93	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat diketahui banyak umur responden yang terbanyak adalah 20-29 tahun yaitu sebanyak 67 orang atau 7.2%, diikuti dengan usia responden 30-39 sebanyak 22 Orang atau 23.7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT.BNI Syariah sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

c. Pendidikan

Tabel 1.2 Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	6	6,5
S1	83	89,2
S2	4	4,3
Total	93	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 83 orang atau 89.2%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar karyawan PT. BNI Syariah Makassar adalah S1.

d. Lama Kerja

Tabel 1.3 Lama Kerja

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
5-Jan	82	88,2
10-Jun	8	8,6
15-Nov	3	3,1
Total	93	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari 93 responden, dimana jumlah responden yang terbanyak yaitu masa kerja 1- 5 tahun berjumlah 82 orang dengan persentase 88.2%. Diikuti dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 8.6%.Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BNI Syariah memiliki masa kerja yang cukup lama.

Hasil dari regresi linier sederhana

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana Coeffisiens^a.

Model	Unstandartdized Coeffisients		Standartdized Coeffisients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1 (constant)	30.804	4.000		7.702	.000
Insentif	.218	.100	.224	2.190	.031

Sumber: Data primer olahan SPSS, 2020

Berlandaskan tabel 2. diatas hasil persamaan regresi dapat diturunkan:

$$Y = 30.804 + 0,218X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 30.804 adalah fixed value artinya jika reward 0 maka kinerja karyawan 30.804

b = 0,218 merupakan nilai koefisien bahwa setiap kali insentif dinaikkan menjadi 1(satu) maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,218

Hasil Uji T

Tabel 2.1 Hasil Uji T (Parsial) Coeffisiens^a

Model	Unstandartdized Coeffisients		Standartdized Coeffisients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1 (constant)	30.804	4.000		7.702	.000
Insentif	.218	.100	.224	2.190	.031

Sumber: Data primer olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas diperoleh t hitung > t tabel mempunyai taraf signifikan pada Tabel 0.031 yang berarti $0.031 < 0.05$ hingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu faktor motivasi sangat mempengaruhi secara signifikan kepada karyawan. Tingkat koefisien standar pada Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo sebesar 0,224 atau 22,4%.

Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo

Setelah peneliti melakukan observasi dengan menggunakan kuisisioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier dengan menggunakan SPSS. Tujuan dengan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan pemberia insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.

Dengan demikian koefisien stimulasi variabel yang diberikan (X) adalah 0,218, dan konstanta sebesar 30,804, sehingga didapatkan persamaan regresi $Y = 30,804 + 0,218 X$. Menurut dari perhitungan terlihat bahwa kontribusi variabel independen berpengaruh besar (X) Untuk variabel terikat (Y).

Kemudian nilai efektif ialah 0,031, dan nilai alpha yang dipakai adalah 0,05 atau 5% yang bermaksud $0,031 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini bermaksud bahwa antara variabel insentif (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil kajian tersebut sesuai kajian yang dilaksanakan oleh (Sumatjoko, 2007) yang berjudul “Dampak Tindakan Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, Pada Bagian Pemasaran Cabang Dunkin Donut. Arteri Jakarta” yang menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Insentif kerja adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan, dan didalam perusahaan akan memberikan insentif agar karyawan dapat melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan utamanya adalah untuk dapat mengembangkan bisnis perusahaan. Adapaun ayat yang mendukung teori ini adalah "Surat Al- Baqarah" ayat 281, yang mengatur tentang pengupahan berdasarkan pekerjaan atau usahanya.

وَأْتَقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan takutlah pada hari (ketika) kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian setiap orang diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang dilakukannya, dan mereka tidak dizhalimi (dirugikan).” (QS. Al-Baqarah: 281)

Pada ayat diatas menjelaskan bahwa “Dan takutlah kalian (wahai manusia), terhadap hari ketika kalian akan kembali kepada Allah, yaitu hari kiamat, tatkala kalian dihadapkan kepada Allah untuk membuat perhitungan amal kalian, lalu Dia memberi balasan tiap orang dari kalian dengan amal yang dia perbuat, yang baik ataupun yang buruk tanpa ada unsur ketidakadilan yang dia alami. Dalam ayat ini terkandung pesan secara implisit untuk menjauhi semua perkara yang diharamkan Allah dari bentuk-bentuk transaksi ribawi untuk menyempurnakan keimanan dan hak-haknya seperti menegakkan shalat, membayar zakat dan mengerjakan amal shalih (Tafsirweb, 2021).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori (Handoko, 1995) yang menyatakan bahawa mekanisme insentif biasanya digunakan untuk menggambarkan rancangan pembayaran gaji yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan berbagai standart produktivitas/kinerja karyawan atau standard keuntungan organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di bawah mekanisme insentif bermaksud bahwa prestasimereka menentukan pendapatan yang dicadangkan secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka.

Program insentif membayar individu atau kelompok keuntungan yang mereka hasilkan. Hal ini terlihat dengan memberikan insentif yang lebih sesuai untuk karyawan, karena sesuai dengan angkatan kerja dan kemampuannya dalam menghasilkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan bekerja keras untuk menghasilkan yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik pasti akan mendorong dan memajukan operasional perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai bank Bukopin Sidoarjo PT Bank Cabang Syariah dapat mencapai kesimpulan yaitu, pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Bukopin cabang Sidoarjo. Hasil dari analisis tersebut menunjukkan jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin cabang Sidoarjo.

5. REFERENSI

- Afkar, T. (2017). Pengaruh Pembiayaan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (Ukm), Dan Kecukupan Modal Terhadap Kemampuan Mendapatkan Laba Dari Aset Perbankan Syariah Di Indonesia. *Journal of Islamic Economics*, 1(2), 2548–3544.
- Badan Pusat Statistik. (2016). Pertumbuhan Ekonomi.
- Bank Indonesia. (2016). Perekonomian Indonesia.
- Danial, W. dan. (2009). *Metode Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Bandung: Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan UPI.
- Hamriani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press.
- Handoko, H. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. S. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sagala, V. R. dan E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Jogjakarta: Bina Aksara.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sumatjoko, K. (2007). Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta. *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta*.
- Tafsirweb. (2021). Quran Surat Al-Baqarah Ayat 281. Retrieved from <https://tafsirweb.com/1047-quran-surat-al-baqarah-ayat-281.html>
- Zaini, M. A. (2015). Konsepsi Al-Quran Dan Al-Hadits Tentang Operasional Bank Syariah. *Iqtishoduna: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 29–50.