

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Program jaminan kesehatan menjadi sarana pekerja dan keluarga pekerja untuk mencapai kemakmuran dalam hal pemenuhan kesehatan. Pelayanan program jaminan kesehatan adalah faktor penentu bagaimana kebutuhan jaminan kesehatan pekerja dapat terpenuhi. Sejak 1 Januari 2014, Indonesia mengalami tranformasi sistem pembiayaan yaitu dengan mulai diberlakukannya Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) yang merupakan amanat dari UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.²

Menurut Peraturan Presiden No 12 tahun 2013, jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh pemerintah. Pada tahun 2019, BPJS kesehatan menargetkan seluruh penduduk Indonesia yang berjumlah 250 juta jiwa telah tercover oleh progam jaminan kesehatan ini. Dari kondisi tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Demikian pula yang terjadi

² Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (Mataram: Rajawali Pers, 2007), hal. 33

pada lembaga keuangan, industri bisnis juga menerapkan jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Selain jaminan kesehatan, faktor yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan sistem insentif yang disesuaikan dengan Upah Minimum Regional (UMR) di masing-masing kota atau kabupaten. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Veithzal Rivai mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.³ Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan.

Demikian pula dengan gaya kepemimpinan adalah hal yang sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Grafindo, 2004), hal. 384

kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan.

Sedemikian rupa, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi. Kepengingkatan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan dan kemampuan mengubah egosentrisme para bawahan menjadi organisasi sentrisme.⁴

⁴ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M.P.A., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 62-63

Berkaitan dengan ketiga faktor diatas Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dalam hal ini yaitu BTM juga menerapkan ketiga faktor tersebut guna menunjang kinerja karyawan. BTM dibangun dengan mengambil konsep dasar Baitul Maal wat-Tamwil, yang merupakan gabungan antara Baitut Tamwil, unit yang menjalankan pembiayaan secara komersial dan Baitul Maal, unit yang menjalankan pembiayaan non komersial sosial dengan dana yang bersumber dari titipan zakat, infaq, dan shodaqoh. Pada BTM, bidang sosial ditiadakan karena di Muhammadiyah sudah lebih dulu ada lembaga amil zakat Muhammadiyah yang dapat disinergikan. Misalnya pengelolaan zakat, infaq dan sedekah untuk usaha produktif dikerjasamakan dengan BTM atau lembaga amil zakat dapat saja berkantor bersama dengan BTM supaya lebih hidup dan lain-lain.

Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) pada umumnya tidak jauh beda dengan Baitul Mal Wa Tamwil (BMT). BTM sendiri didirikan oleh warga Muhammadiyah beranggotakan orang-per orang (bukan badan hukum) yang bisa seluruhnya atau sebagian di antaranya adalah Persyarikatan Koperasi Syariah. BTM juga merupakan sebuah kelompok swadaya masyarakat yang berbasis koperasi dan dibawah naungan Dewan Pengawas Muhammadiyah (DPM) dan UMKM yang sesuai dengan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian bahwa koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas- asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Koperasi perlu lebih membangun

dirinya dan dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip Koperasi sehingga mampu berperan sebagai soko guru perekonomian nasional. Gerakan koperasi adalah keseluruhan organisasi koperasi dan kegiatan perkoperasian yang bersifat terpadu menuju tercapainya cita-cita bersama.⁵

Sedangkan koperasi syariah secara teknis bisa dibilang sebagai koperasi yang prinsip kegiatan usaha dan tujuannya berlandaskan pada syariah Islam yaitu Al-qur'an dan Assunah. Prinsip syari'ah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang di lakukan sesuai dengan syari'ah, antara lain pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (mudharabah), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (musyarakah), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (murabahah), atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (ijarah) atau dengan pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (ijarah wa iqtina).⁶

Praktek ketiga faktor diatas apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan secara umum sangat baik, karena antara faktor satu dengan yang lain itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Diharapkan dengan adanya ketiga faktor diatas bisa menjadikan sebuah motivasi atau dorongan kepada semua karyawan agar giat dalam bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan

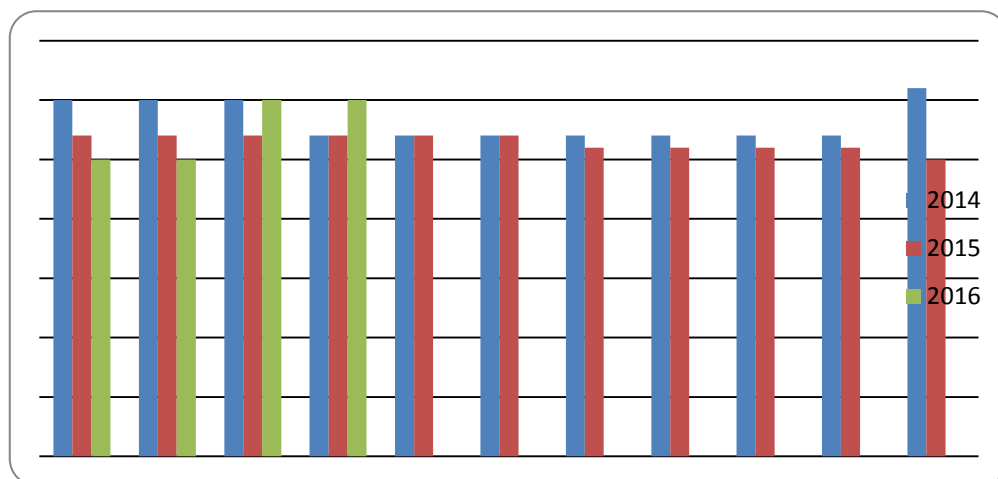
⁵ www.hukumonline.com diakses tanggal 9 Februari 2016 pada pukul 22.30 WIB

⁶ Wiroso, *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syari'ah*, (Jakarta: Gramedia Widya Sarana Indonesia, 2005), hal. 2

bisa berjalan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun dari setiap program, pasti ada saja kekurangan, baik kaitannya dengan regulasi atau aturan yang ada dengan realisasinya. Banyak perusahaan diluar sana yang belum mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Kesehatan, mungkin ada beberapa alasan kenapa perusahaan atau lembaga keuangan diluar sana banyak yang belum mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Kesehatan, salah satunya adalah masih ada sejumlah perusahaan yang mempunyai kontrak dengan asuransi terhadap pelayanan kesehatan karyawan seperti Jamsostek sehingga perusahaan tersebut belum bisa mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Kesehatan. Namun BTM Surya Madinah sudah menerapkan program BPJS Kesehatan ini sejak tahun 2014, yang mana bisa kita ketahui sebagai berikut:

Grafik 4.1

**Daftar Anggota BPJS Kesehatan “BTM Surya Madinah Tulungagung”
Dari Tahun 2014-2016**



Berdasarkan interview dengan bapak Onang Gunchahyo selaku sekretaris/SDM dan umum BTM Surya Madinah Tulungagung, bahwa daftar

anggota BPJS Kesehatan dari tahun 2014, 2015 dan 2016 mengalami fluktuatif. Hal ini disebabkan karena ada beberapa karyawan yang resign dari BTM Surya Madinah Tulungagung, sehingga faktor ini menjadi pemicu naik turunnya jumlah anggota BPJS Kesehatan dari bulan per bulan.

Dalam rangka penghimpunan dana suatu lembaga keuangan mempunyai cara tersendiri untuk melancarkan kegiatan operasionalnya, sebagaimana dalam lembaga keuangan “BTM Surya Madinah Tulungagung”, melakukan penghimpunan dana dengan arisan sistem gugur atau simpanan arisan yang dinamakan “*Sii Aris*”, dengan diadakannya arisan itu diharapkan para nasabah tertarik kemudian dapat bergabung dalam arisan tersebut. Arisan sistem gugur itu dilaksanakan dengan cara setiap orang atau anggota yang sudah mendapatkan undian maka dia berkesempatan tidak mempunyai kewajiban untuk membayar pada angsuran berikutnya. Arisan sistem gugur ini dibuka untuk umum (anggota atau calon anggota). Besarnya angsuran dalam arisan ini Rp. 20.000,00 dan angsuran dibayar tiap bulan sekali dan diundi tiap bulan satu kali.

Dengan diadakannya program tersebut, pihak BTM Surya Madinah mempunyai kebijakan dengan cara pembagian sistem insentif. Insentif dibagikan kepada karyawan yang bisa mencari anggota untuk ikut arisan tersebut, baik anggota lama maupun anggota baru, semakin banyak calon anggota baru yang menabung atau mengikuti program simpanan arisan di BTM Surya Madinah Tulungagung, secara otomatis insentif yang diterima oleh karyawan tersebut semakin banyak pula. Dan ini bisa menjadikan semangat kerja para karyawan di

BTM Surya Madinah Tulungagung karena selain mendapatkan gaji, mereka juga mendapatkan insentif.

Dan dengan adanya program BPJS Kesehatan yang diadakan oleh BTM Surya Madinah Tulungagung tentunya tingkat semangat kerja mereka akan bertambah pula, karena kesehatan mereka sudah dijamin oleh badan hukum yang berwenang khusus menangani kesehatan. Dan tentunya ini semua tidak terlepas dari seorang pemimpin atau manager yang berinteraksi bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan baik di dalam maupun diluar organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui tentang ruang lingkup dari pengaruh adanya program BPJS Kesehatan, bentuk atau pola dari pemberian insentif, dan gaya kepemimpinan yang ada di BTM Surya Madinah Tulungagung. Dan oleh karena itu peneliti akan mengkaji penelitian skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Program BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BTM Surya Madinah Tulungagung”**.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti dan lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BTM Surya Madinah Tulungagung.
2. Penelitian ini mengkaji tentang program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BTM Surya Madinah Tulungagung.
3. Peneliti mengambil sampel penelitian pada karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dari uraian diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah program BPJS kesehatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung?
- 2) Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung?
- 4) Apakah program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung?
- 5) Apakah faktor yang paling berpengaruh dominan diantara variabel program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara program BPJS kesehatan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.
- 5) Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh dominan diantara variabel program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu kondisi yang sifatnya masih sementara atau pernyataannya berdasarkan pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dapat dirumuskan dalam hipotesis penelitian ini, yang selanjutnya akan diuji:

Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial antara program BPJS kesehatan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh secara parsial antara program BPJS kesehatan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Hipotesis 4

Ho : Tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Hipotesis 5

Ho : Tidak ada pengaruh yang dominan antara program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Ha : Ada pengaruh yang dominan antara program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan diperoleh adanya sebuah kontribusi atau manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Sebagai sumbangsih pemikiran dalam bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama pada bab kepemimpinan yang membahas terkait dengan gaya kepemimpinan dan pada bab kompensasi yang membahas terkait dengan sistem insentif, dan memberikan sumbangan pengetahuan di bidang kesehatan khususnya terutama tentang implementasi kebijakan pemerintah melalui program BPJS kesehatan yang diterapkan oleh lembaga keuangan atau suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktisi

Dapat dijadikan masukan bagi BTM Surya Madinah Tulungagung guna memaksimalkan kinerja pemimpin dan juga karyawannya. Serta dapat

dijadikan masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang peningkatan kinerja karyawan yang lebih maksimal.

b. Bagi Akademik

Bagi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan bacaan atau dapat menambah perbendaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung terutama pada Fakultas Ekonomi Bisnis.

c. Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi penelitian berikutnya terkait dengan program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan serta dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi pihak kampus.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual dalam penelitian ini mencakup:

a. BPJS Kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.⁷

⁷ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial...*hal. 33

b. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).⁸

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.⁹

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.¹⁰

2. Definisi Operasional

Penelitian ini memberikan informasi atau menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor adanya penerapan program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan, sehingga kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung dapat dimaksimalkan.

⁸ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2002), hal. 89

⁹ Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 64

¹⁰ Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*, (Malang: Bayu Media, 2007), hal. 78

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan dalam 6 (enam) bab yang disetiap babnya terdapat sub bab. Adapun perincian dari bab-bab tersebut adalah sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, penegasan istilah, hipotesis penelitian dan sistematika pembahasan.
- BAB II Landasan teori terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas yaitu diskripsi teori terkait progam BPJS kesehatan, insentif, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, penelitian terhadulu dan kerangka konseptual/kerangka berfikir penelitian.
- BAB III Metode penelitian yang meliputi rancangan penelitian (pendekatan penelitian dan jenis penelitian), variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.
- BAB IV Paparan hasil penelitian yang meliputi deskripsi data dan pengujian hipotesis.
- BAB V Pembahasan yang meliputi pembahasan rumusan masalah I, II, III, IV dan V.
- BAB VI Penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan

a. Pengertian BPJS

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.¹¹ Secara singkat jaminan sosial diartikan sebagai bentuk perlindungan sosial yang menjamin seluruh rakyat agar dapat mendapatkan kebutuhan dasar yang layak.

Di dalam program BPJS jaminan sosial dibagi kedalam 5 jenis program jaminan sosial dan penyelenggaraan yang dibuat dalam 2 program penyelenggaraan, yaitu:

- 1) Program yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, dengan programnya adalah Jaminan Kesehatan yang berlaku mulai 1 Januari 2014.

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial...*hal. 33

- 2) Program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, dengan programnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian yang direncanakan dapat dimulai mulai 1 Juli 2015.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah peleburan 4 (empat) badan usaha milik negara menjadi satu badan hukum, 4 badan usaha yang dimaksud adalah PT TASPEN, PT JAMSOSTEK, PT ASABRI, dan PT ASKES. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini berbentuk seperti asuransi, nantinya semua warga Indonesia diwajibkan untuk mengikuti program ini. Dalam mengikuti program ini peserta BPJS di bagi menjadi 2 kelompok, yaitu untuk masyarakat yang mampu dan kelompok masyarakat yang kurang mampu.

Peserta kelompok BPJS di bagi 2 kelompok yaitu:

- 1) PBI Jaminan Kesehatan

Penerima Bantuan Iuran (PBI) adalah peserta Jaminan Kesehatan bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagaimana diamanatkan Undang-undang SJSN yang iurannya dibayarkan oleh pemerintah sebagai peserta program Jaminan Kesehatan. Peserta PBI adalah fakir miskin yang ditetapkan oleh pemerintah dan diatur melalui Peraturan Pemerintah.

2) Bukan PBI jaminan kesehatan.

Perserta bukan PBI jaminan kesehatan terdiri dari:

- a) Pekerja penerima upah dan anggota keluarganya.
- b) Pekerja bukan penerima upah dan anggota keluarganya.
- c) Bukan pekerja dan anggota keluarganya.¹²

b. Visi dan Misi BPJS

Program yang dijalankan oleh pemerintah mempunyai visi dan misi, visi dan misi BPJS Kesehatan adalah:

1) Visi BPJS Kesehatan

Paling lambat 1 Januari 2019, seluruh penduduk Indonesia memiliki jaminan kesehatan nasional untuk memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatannya yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang handal, unggul dan terpercaya.

2) Misi BPJS Kesehatan

- a) Membangun kemitraan strategis dengan berbagai lembaga dan mendorong partisipasi masyarakat dalam perluasan kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).
- b) Menjalankan dan memantapkan sistem jaminan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien dan bermutu kepada peserta melalui kemitraan yang optimal dengan fasilitas kesehatan.

¹² <http://www.antaranews.com/berita/376166/tanya-jawab-bpjs-kesehatan>, diakses tanggal 2 Januari 2016 pukul 13.00 WIB

- c) Mengoptimalkan pengelolaan dana program jaminan sosial dan dana BPJS Kesehatan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel untuk mendukung kesinambungan program.
- d) Membangun BPJS Kesehatan yang efektif berlandaskan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai kinerja unggul.
- e) Mengimplementasikan dan mengembangkan sistem perencanaan dan evaluasi, kajian, manajemen mutu dan manajemen risiko atas seluruh operasionalisasi BPJS Kesehatan.
- f) Mengembangkan dan memantapkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung operasionalisasi BPJS Kesehatan.¹³

c. Dewan Direksi dan Dewan Pengawas BPJS

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 160/M Tahun 2013 tanggal 31 Desember 2013 tentang Pengangkatan Komisaris dan Direksi PT Askes (Persero) menjadi Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Keputusan dari Direksi BPJS Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014, maka susunan dari Direksi BPJS Kesehatan yang terhitung di mulai tanggal 1 Januari 2014 adalah sebagai berikut:

¹³ <http://www.bpjs-kesehatan.go.id/statis-2-visidanmisi.html>, diakses tanggal 2 Januari 2016 pukul 13.45 WIB

No.	Nama	Jabatan
1.	Fachmi Idris	Dir. Utama
2.	Purnawarman B	Dir. Hukum dan Hub. Antar lembaga
3.	Tono Rustiano	Dir. Perencanaan dan Pengembangan
4.	Fajriadinur	Dir. Pelayanan
5.	Sri Endang T. W	Dir. Kepesertaan dan Pemasaran
6.	Taufik Hidayat	Dir. SDM dan Umum
7.	Dadang Setiabudi	Dir. Teknologi Informasi
8.	Riduan	Dir. Keuangan dan Investasi

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 160/M Tahun 2013 tanggal 31 Desember 2013 tentang Pengangkatan Komisaris dan Direksi PT Askes (Persero) menjadi Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, maka susunan Dewan Pengawas BPJS Kesehatan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2014 adalah :

No.	Nama	Jabatan
1.	Tata Suntara	Ketua
2.	Tjarda Mucthar	Anggota
3 ^P	Budi Sampoerna	Anggota
a 4.	Ridwan Monoarfa	Anggota
s 5.	Prastuti Soewondo	Anggota
a 6.	Hasrul Lutfi Hamid	Anggota

20 Undang-undang BPJS menentukan organ BPJS terdiri atas Dewan Pengawas dan Direksi. Kedua organ tersebut mempunyai fungsi, tugas dan wewenang yang berbeda.

d. Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan Kesehatan

Pemerintah berperan aktif dalam pelaksanaan kesehatan masyarakat tertulis dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan yang berbunyi “Pemerintah bertugas menyelenggarakan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat”.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 beserta penjelasannya, bahwa penyelenggaraan upaya kesehatan dilakukan secara serasi dan seimbang oleh pemerintah dan masyarakat. Agar penyelenggaraan upaya kesehatan tersebut berhasil guna dan berdaya guna, maka pemerintah perlu:

- 1) Mengatur upaya penyelenggaraan serta sumber daya kesehatan.
- 2) Membina penyelenggaraan serta sumber daya kesehatan.
- 3) Mengawasi penyelenggaraan serta sumber daya kesehatan.
- 4) Menggunakan peran serta masyarakat dalam upaya penyelenggaraan serta sumber daya kesehatan.¹⁴

Dalam penyelenggaraan kesehatan di masyarakat, diperlukan upaya peningkatan pembangunan di bidang kesehatan. Dalam hal ini pemerintah mempunyai fungsi dan tanggung jawab agar tujuan pemerintah di bidang kesehatan dapat mencapai hasil yang optimal melalui

¹⁴ Muhamad Djumhana, *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hal. 382

penempatan tenaga, sarana, dan prasarana baik dalam hitungan jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas). Dalam melaksanakan undang-undang tersebut pemerintah membutuhkan satu kebebasan untuk melayani kepentingan masyarakat. Untuk dapat bekerja dengan baik maka pemerintah harus dapat bertindak dengan cepat dan dengan inisiatif sendiri, oleh karena itu pemerintah diberikan kewenangan dengan istilah *freies ermessen*. Dengan adanya *freies ermessen* negara memiliki kewenangan yang luas untuk melakukan tindakan hukum untuk melayani kepentingan masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakatnya.

Peran pemerintah daerah dalam program SJSN sangat diperlukan guna berjalannya program tersebut dengan baik, peran pemerintah tersebut antara lain:

- 1) Pengawasan program SJSN, agar sesuai dengan ketentuan.
- 2) Menyediakan anggaran tambahan untuk iuran, baik untuk penerima bantuan iuran ataupun masyarakat yang lain.
- 3) Penentu peserta penerima bantuan iuran.
- 4) Penyediaan/pengadaan dan pengelolaan sarana penunjang.
- 5) Mengusulkan pemanfaatan/investasi dana SJSN di daerah terkait.
- 6) Sarana/usul kebijakan penyelenggara SJSN.¹⁵

¹⁵ Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal. 32-33

Selain 6 (enam) peran diatas, pemerintah daerah juga memiliki peran penting untuk mendukung program BPJS, yakni:

- 1) Mendukung proses kepesertaan dalam rangka menuju cakupan semesta 2019 melalui integrasi Jamkesda melalui (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) APBD dengan mengikuti skema JKN.
- 2) Mendorong kepesertaan pekerja penerima upah yang ada di wilayahnya (PNS, Pemda, Pekerja BUMD dan Swasta) dan mendorong kepesertaan pekerja bukan penerima upah (kelompok masyarakat atau individu).
- 3) Mendorong penyiapan fasilitas kesehatan milik pemerintah dan swasta serta mendukung ketersedianya tenaga kesehatan terutama dokter umum di puskesmas dan spesialis di rumah sakit.
- 4) Mengefektifkan pengelolaan dan pemanfaatan dana kapitasi di fasilitas kesehatan tingkat pertama milik pemda.

e. Jaminan Kesehatan Nasional

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi kesehatan sosial yang bersifat wajib (*mandatory*) bagi seluruh rakyat Indonesia, maupun untuk warga negara asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang pengaturannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar kesehatan

masyarakat yang layak yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah.

f. Cara pendaftaran JKN

Untuk memudahkan masyarakat sebagai peserta BPJS, BPJS memberikan pelayanan dalam melakukan pendaftaran. Dalam pendaftaran JKN dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu pendaftaran secara manual yang dapat dilakukan secara langsung ke kantor BPJS terdekat atau dapat juga melalui pendaftaran yang dilakukan secara online yaitu dengan mengakses melalui situs <http://bpjskesehatan.go.id/>.

1) Pendaftaran secara On-Line

Untuk pendaftaran secara on-line terdapat beberapa hal yang perlu dipersiapkan. Hal-hal yg harus dipersiapkan sebelum Pendaftaran Peserta BPJS-Kesehatan secara Online, yaitu:

- a) Kartu Tanda Penduduk
- b) Kartu Keluarga
- c) Kartu NPWP
- d) Alamat E-mail dan nomor telepon yang bisa dihubungi

Calon Peserta mengisi isian secara lengkap (Nama, Tanggal lahir, Alamat, E-mail dll). Besaran Iuran adalah sesuai dengan Kelas Perawatan yang di pilih:

KELAS III = Rp. 25.500/Bulan –

KELAS II = Rp. 42.500/Bulan –

KELAS I = Rp. 59.500/Bulan

Setelah menyimpan Data, Sistem akan mengirimkan email pemberitahuan nomor registrasi ke alamat email sesuai dengan yang diisikan oleh calon peserta agar e-ID dapat digunakan/aktif, calon peserta agar melakukan pembayaran di bank. Pembayaran Iuran harus dilakukan tidak melewati 24 jam sejak pendaftaran. Setelah Calon Peserta melakukan pembayaran di bank, maka peserta dapat mencetak e-ID dengan link yang terdapat pada email pemberitahuan.

2) Pendaftara Secara Manual

Sedangkan untuk pendaftaran secara langsung di kantor BPJS yang perlu dipersiapkan, yaitu:

- a) Calon peserta mengisi Daftar Isian Peserta (DIP), membawa Kartu Keluarga/Kartu Tanda Penduduk (KTP)/Paspor pas foto berwarna 3x4 sebanyak 1 lembar. Untuk anggota keluarga menunjukkan Kartu Keluarga /Surat Nikah/Akte Kelahiran.
- b) Data diproses oleh petugas BPJS Kesehatan untuk diterbitkan nomor *Virtual Account* (VA) perorangan dan diserahkan ke calon peserta.
- c) Calon peserta membayar uang iuran Anjungan Tunai Mandiri (ATM)/Setor Tunai sesuai dengan nomor VA perorangan ke bank yang telah bekerja sama.
- d) Membawa bukti pembayaran untuk dicetak Kartu Peserta.
- e) Peserta menerima kartu peserta sebagai identitas dalam mengakses pelayanan.

g. Metode Pembayaran JKN

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 metode pembayaran atau iuran dari program ini dibagi menjadi 3 jenis:

- 1) Iuran Jaminan Kesehatan bagi penduduk yang didaftarkan oleh Pemerintah daerah dibayar oleh Pemerintah Daerah (orang miskin dan tidak mampu).
- 2) Iuran Jaminan Kesehatan bagi peserta Pekerja Penerima Upah (PNS, Anggota TNI/POLRI, Pejabat Negara, Pegawai pemerintah non pegawai negeri dan pegawai swasta) dibayar oleh Pemberi Kerja yang dipotong langsung dari gaji bulanan yang diterimanya.

Anggota keluarga bagi pekerja penerima upah meliputi:

- a) Istri atau suami yang sah dari Peserta, dan
- b) Anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat yang sah dari Peserta, dengan kriteria:
 - c) tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri:
 - d) dan belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun yang masih melanjutkan pendidikan formal.
- 3) Pekerja Bukan Penerima Upah (pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri) dan Peserta Bukan Pekerja (investor, perusahaan, penerima pensiun, veteran, perintis kemerdekaan, janda, duda, anak

yatim piatu dari veteran atau perintis kemerdekaan) dibayar oleh Peserta yang bersangkutan.¹⁶

h. Prinsip Sistem JKN

Jaminan Kesehatan Nasional mengacu pada prinsip-prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) berikut:

1) Prinsip Kegotongroyongan

Gotong royong sesungguhnya sudah menjadi salah satu prinsip dalam hidup bermasyarakat dan juga merupakan salah satu akar dalam kebudayaan kita. Dalam SJSN, prinsip gotong royong berarti peserta yang mampu membantu peserta yang kurang mampu, peserta yang sehat membantu yang sakit atau yang berisiko tinggi, dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Hal ini terwujud karena kepesertaan SJSN bersifat wajib untuk seluruh penduduk, tanpa pandang bulu. Dengan demikian, melalui prinsip gotong royong jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2) Prinsip Nirlaba

Pengelolaan dana amanat oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah nirlaba bukan untuk mencari laba (*for profit oriented*). Sebaliknya, tujuan utama adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana yang dikumpulkan dari masyarakat adalah dana amanat, sehingga hasil pengembangannya, akan di manfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.

¹⁶ Peraturan Presiden No. 111 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan

- 3) Prinsip Keterbukaan, Kehati-hatian, Akuntabilitas, Efisiensi, dan Efektivitas.

Prinsip-prinsip manajemen ini mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.

- 4) Prinsip Portabilitas

Prinsip portabilitas jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan kepada peserta sekalipun mereka berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- 5) Prinsip Kepesertaan Bersifat Wajib

Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal, bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dapat mencakup seluruh rakyat.

- 6) Prinsip Dana Amanat

Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan dana titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

7) Prinsip Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial

Dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.¹⁷

i. Manfaat Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) BPJS Kesehatan

- 1) Pelayanan kesehatan tingkat pertama, yaitu pelayanan kesehatan non spesialisik mencakup:
 - a) Administrasi pelayanan.
 - b) Pelayanan promotif dan preventif.
 - c) Pemeriksaan, pengobatan dan konsultasi medis.
 - d) Tindakan medis non spesialisik, baik operatif maupun non operatif.
 - e) Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai.
 - f) Transfusi darah sesuai kebutuhan medis.
 - g) Pemeriksaan penunjang diagnosis laboratorium tingkat pertama.
 - h) Rawat inap tingkat pertama sesuai indikasi.
- 2) Pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, yaitu pelayanan kesehatan mencakup:
 - a) Rawat jalan, meliputi:
 - (1) Administrasi pelayanan.
 - (2) Pemeriksaan, pengobatan dan konsultasi spesialisik oleh dokter spesialis dan sub spesialis.
 - (3) Tindakan medis spesialisik sesuai dengan indikasi medis.

¹⁷ Tim Penyusun Bahan Sosialisasi dan Advokasi JKN, *Buku Pegangan Sosialisasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional*, hal. 17-19

- (4) Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai.
 - (5) Pelayanan alat kesehatan implant.
 - (6) Pelayanan penunjang diagnostic lanjutan sesuai dengan indikasi medis.
 - (7) Rehabilitasi medis.
 - (8) Pelayanan darah.
 - (9) Pelayanan kedokteran forensic.
 - (10) Pelayanan jenazah di fasilitas kesehatan.
- b) Rawat Inap yang meliputi:
- (1) Perawatan inap non intensif.
 - (2) Perawatan inap di ruang intensif.
 - (3) Pelayanan kesehatan lain yang ditetapkan oleh Menteri.¹⁸

Meskipun manfaat yang dijamin dalam JKN bersifat komprehensif, masih ada manfaat yang tidak dijamin meliputi:¹⁹

- 1) Tindak sesuai prosedur.
- 2) Pelayanan di luar Fasilitas Kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS.
- 3) Pelayanan bertujuan kosmetik.
- 4) *General checkup*, pengobatan alternative.
- 5) Pengobatan untuk mendapatkan keturunan, pengobatan impotensi.
- 6) Pelayanan kesehatan pada saat bencana.

¹⁸ <http://www.bpjs-kesehatan.go.id/statis-13-manfaat.html>, diakses pada tanggal 3 Januari pukul 21.30 WIB

¹⁹ Tim Penyusun Bahan Sosialisasi dan Advokasi JKN, *Buku Pegangan...*hal. 31-32

- 7) Pasien Bunuh Diri/ Penyakit yang timbul akibat kesengajaan untuk menyiksa diri sendiri/ Bunuh Diri/Narkoba.

j. Beberapa Halangan Dalam Program JKN

Dalam menjalankan program Jaminan Kesehatan Nasional ini pemerintah menemui berbagai halangan, beberapa halangan-halangan yang dihadapi dalam menjalankan program Jaminan Kesehatan Nasional tersebut adalah sebagai berikut.²⁰

- 1) Jumlah fasilitas pelayanan kesehatan yang kurang mencukupi dan persebarannya kurang merata khususnya bagi Daerah Terpencil Perbatasan dan Kepulauan (DTPK) dengan tingkat utilisasi yang rendah akibat kondisi geografis dan tidak memadainya fasilitas kesehatan pada daerah tersebut.
- 2) Jumlah tenaga kesehatan yang ada masih kurang dari jumlah yang dibutuhkan.
- 3) Untuk pekerja sektor informal nantinya akan mengalami kesulitan dalam penarikan iurannya setiap bulan karena pada sektor tersebut belum ada badan atau lembaga yang menaungi sehingga akan menyulitkan dalam penarikan iuran di sektor tersebut.

Permasalahan akan timbul pada penerima PBI karena data banyak yang tidak sesuai antara pemerintah pusat dan daerah sehingga data penduduk tidak mampu tidak sesuai dengan kondisi di lapangan.

²⁰ <http://www.kpmak-ugm.org/2012-05-12-04-54-35/2012-05-12-05-03-45/article/647-potensi-kendala-dan-solusi-untuk-jaminan-kesehatan-nasional-jkn.html>, diakses pukul 22.00 WIB

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.²¹

Sedangkan menurut Pangabean mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa

²¹ Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 117

uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.²²

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).²³

Begitu pula menurut Handoko mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.²⁴

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut

²² Prof. Dr. Mutiara Sibarani Pangabean, ME, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 77

²³ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*hal. 89

²⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi), hal. 176

dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian, jenis-jenis insentif individual tersebut adalah:²⁵

- 1) *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- 2) Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- 3) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4) Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- 5) Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

²⁵ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2012), hal. 268

Sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup, antara lain sebagai berikut.²⁶

1) *Insentif Produksi*

Rencana insentif produksi ini biasanya bersifat jangka pendek, seperti dalam hal suatu perusahaan menghadapi persaingan ketat pada suatu kurun waktu tertentu. Salah satu kebaikan sistem ini ialah bahwa jika ada karyawan yang menunjukkan tingkat produktivitas yang tidak setinggi yang diharapkan, karyawan lainnya akan menekannya supaya bekerja lebih produktif karena apabila tidak, semua anggota kelompok tidak akan menerima bonus insentif ekstra yang sangat mungkin mereka dambakan.

2) *Rencana Bagi Keuntungan*

Sistem insentif ini berarti bahwa organisasi, dalam hal ini organisasi niaga, membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya. Dua manfaat besar dari sistem ini adalah:

- a) Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.
- b) Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut sertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.

²⁶ *Ibid*, hal. 272-273

3) *Rencana Pengurangan Biaya*

Bentuk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat diwujudkan oleh para karyawan. Artinya, dalam praktek banyak organisasi yang mendorong para anggotanya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai jenis biaya yang dikeluarkan, baik untuk kepentingan produksi, pemasaran maupun dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan perkantoran. Untuk menilai bahwa penghematan benar-benar terjadi, organisasi biasanya membentuk panitia penilai. Jika oleh panitia penilai dicapai kesepakatan bahwa berbagai usul karyawan memang benar-benar berakibat pada penghematan tertentu, hasil penghematan itu dibagikan kepada para karyawan sebagai insentif finansial.

c. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Werther dan Davis adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:²⁷

1) Bagi Perusahaan

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

²⁷ William B. Werther Jr, Keith Davis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 381

c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2) Bagi Pegawai

a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.

b) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

c) Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan “insentif”.

d. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan

dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.²⁸

1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan

²⁸ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 387

dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

e. Indikator-indikator Pemberian Insentif

Menurut Rivai pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:²⁹

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif, maka berdasarkan kinerja.

²⁹ *Ibid*, hal. 338

a) Kelemahan adanya cara ini sebagai berikut:

- (1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- (2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- (3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
- (4) Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

b) Sedangkan kelebihan dengan adanya cara ini adalah:

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

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggidari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol,

sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul dimana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun berkekurangan. Hal ini seperti memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan.

Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangkiang dalam penentuan insentif.

f. Proses Pemberian Insentif

Proses pembagian insentif menurut Pangabean pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara:³⁰

- 1) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- 2) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
- 3) Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Jadi, pemberian insentif tidak sembarangan diberikan begitu saja, melainkan memiliki proses yang sudah ditentukan misalnya proses pemberian insentif terhadap kelompok berbeda dengan proses pemberian insentif terhadap individu, rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu, sedangkan insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditentukan.

³⁰ Pangabean S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 91

g. Syarat Pemberian Insentif

Syarat pemberian insentif menurut Pangabean adalah:³¹

1) Sederhana

Peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.

2) Spesifik

Karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.

3) Dapat dicapai

Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

4) Dapat diukur

Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

Jadi, kesimpulan dari pendapat diatas bahwa dalam memberikan insentif kepada karyawan harus berdasarkan syarat-syarat tertentu agar insentif yang diberikan tepat sasaran dan syarat tersebut diantaranya harus sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri, dapat dicapai artinya besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

³¹ *Ibid*, hal. 92

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seseorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin.

Pada hakikatnya seseorang dapat disebut pemimpin jika dia dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai suatu tujuan tertentu, walaupun tidak ada kaitan-kaitan formal dalam organisasi. Dalam konteks manajemen, kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan mau mengikuti keinginan pemimpin demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya dengan efisiensi, efektif dan ekonomis.³²

b. Pola Dasar Kepemimpinan

Model kepemimpinan menurut George R. Terry didasarkan pada kenyataan bahwa kepemimpinan muncul dari adanya suatu hubungan yang kompleks terdiri dari pemimpin, struktur organisasi, nilai sosial dan pertimbangan politik.³³

³² Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Grasindo, 2001), hal. 179-180

³³ *Ibid*, hal. 181

Dalam setiap kepemimpinan ada dua pola dasar kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Pola Kepemimpinan Formal

Kepemimpinan formal ada secara resmi pada diri seseorang yang diangkat dalam jabatan kepemimpinan. Adapun penerimaan atas kepemimpinan formal masih harus diuji dalam praktek yang hasilnya tampak dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan formal dikenal dengan dengan istilah “headship”.

2) Pola Kepemimpinan Informal

Kepemimpinan informal tidak didasarkan pada pengangkatan, ia tidak terlihat hierarkhi atau bagan organisasi. Efektivitas kepemimpinan informal terlihat pada pengakuan nyata dan penerimaan dalam praktek atas kepemimpinan seseorang. Biasanya kepemimpinan informal didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a) Kemampuan memikat hati seseorang.
- b) Kemampuan membina hubungan yang serasi dengan organisasi atau orang lain.
- c) Penguasaan atas arti tujuan organisasi yang hendak dicapai.
- d) Penguasaan tentang implikasi-implikasi pencapaian tujuan dalam kegiatan operasional.
- e) Pemikiran atas keahlian tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain.³⁴

³⁴ *Ibid*, hal. 183-186

c. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Pada umumnya para ahli menggolongkan tipe kepemimpinan menjadi enam tipe berikut ini:³⁵

1) Otoriter

Kepemimpinan tipe ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak dia. Ia menganggap, dialah yang berhak menentukan segala sesuatu di dalam organisasi atau perusahaan. Biasanya pemimpin yang termasuk golongan ini ialah pemilik perusahaan.

2) Demokrat

Seorang pemimpin yang demokratis selalu berunding dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan.

3) Paternal

Pemimpin yang bersifat kepaternalan pada dasarnya hampir mendekati sifat otokrat, walaupun sang pemimpin berusaha menggagap bawahan seperti seorang ayah terhadap anaknya.

4) Personal

Tipe pemimpin personal atau pribadi biasanya ditemui pada perusahaan kecil ketika kontak antara pucuk pimpinan dan bawahannya lebih sering terjadi bila dibandingkan dengan perusahaan besar. Kontak atau hubungan pribadi antara sang pemimpin dan yang dipimpin sering sangat menolong dalam kelancaran jalannya perusahaan.

³⁵ *Ibid*, hal. 187

5) Nonpersonal

Suatu pimpinan nonpersonal, jika ada kepemimpinan tersebut dilakukan melalui instruksi, sumpah atau janji. Jadi, hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin hanyalah melalui instruksi atau sumpah saja.

6) Interaksi

Pemimpin tipe interaksi ini ialah pemimpin yang terjadi pada kelompok-kelompok yang menuju satu tujuan khusus.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (Leadership styles) adalah cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan bakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.³⁶

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi

³⁶ *Ibid*, hal. 188

dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.³⁷

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono menyatakan sebagai berikut.³⁸

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

³⁷ Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*...hal. 64

³⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 34

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

f. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip oleh H. Suwanto antara lain:³⁹

1) Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2) Gaya Kepemimpinan yang Mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

³⁹ Priansa S.Pd., S.E, et. all., *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 157

4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

g. Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto bahwa gaya kepemimpinan dibagi dua yaitu:⁴⁰

1) Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2) Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

h. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial atau kelompok/organisasi.

⁴⁰ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 236

Fungsi Kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.⁴¹

i. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Islam selalu berpegang teguh terhadap aturan syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW dan memegang teguh prinsip-prinsip diantaranya:

1) Prinsip Keadilan

Pemimpin sangat memegang teguh keadilan karena dengan pemimpin yang adil dengan membedakan antara yang salah dan yang benar, serta dapat memutuskan sesuai dengan porsinya.

2) Prinsip Kejujuran

Pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang dalam segala hal aktifitasnya tidak menggunakan kekuatan.

3) Setia

Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah. Tujuan pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.

⁴¹ *Ibid*, hal. 53

4) Berpegang pada syariat dan akhlak Islam

Pemimpin terikat dengan peraturan Islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya pemimpin harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.

5) Pengemban Amanah

Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Al-Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.⁴²

j. Karakter Kepemimpinan

Adapun karakter pemimpin dalam Islam yang ideal adalah sebagai berikut:

1) Amanah

Merupakan kunci kesuksesan setiap pekerjaan, dan sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin, karena pemimpin diberi amanah untuk mengelola yang cakupannya sangat luas dan memerhatikan orang-orang banyak.

⁴² Hasanuddin Ah, *Rethrorika Dakwah dan Publisistik Dalam Islam*, (Semarang: CV. Usaha Nasional, 2002), hal. 142-145

2) Rendah Diri

Pemimpin harus kuat tetapi tidak keras, juga harus rendah diri, namun tidak lemah untuk mendapat hati sehingga seluruh anggota mau bekerja sama dengannya.

3) Cerdik dan memiliki firasat

Pemimpin harus memiliki kecerdikan dan insting yang kuat dalam merespon fenomena yang ada, sehingga dapat melihat kesuksesan bagi organisasinya.

4) Toleransi dan sabar

Karena keduanya adalah syarat bagi siapa saja yang memiliki kedudukan dikehidupan ini. Adapun kedua sifat tersebut seseorang tidak akan memimpin dengan baik tanpa menggunakan kedua sifat tersebut yang merupakan dua sifat terkait.⁴³

k. Etika-etika Pemimpin

1) Dedikasi

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada karyawannya agar karyawannya merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin yang mempunyai dedikasi yang cukup tinggi akan membela, melayani, mendorong baik karyawannya maupun rekan kerjanya untuk mencapai cita-cita bersama sebagai wujud kecintaan dan pengabdian untuk perkembangan serta kemajuan perusahaan.

⁴³ Hotib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, (Jakarta: CV. Amzah, 2006), hal. 47-54

2) Empathy

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dengan merasakan apa yang dirasakan karena pemimpin mempunyai kemampuan dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaannya sehingga dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan kelompok kerja karyawan maupun lingkungan kerja efek yang dapat ditimbulkan adalah kegairahan untuk memperkuat kredibilitas dan kompetensi orang yang dipimpinya tanpa henti-henti.

3) Memaafkan dan melupakan kesalahan

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya karena pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai jiwa besar yaitu dengan memaafkan bawahan/karyawannya yang telah melakukan kesalahan betapa pun besarnya kesalahan yang diperbuat begitu juga sebaliknya.

4) Cinta

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin karena hidupnya yang penuh dengan cinta dan dia menumbuhkan sikap saling mencintai dilingkungan pekerjaannya.⁴⁴

⁴⁴ Hersey P. Dan Blanchard K, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia edisi 4*, (Jakarta: PT Penerbit Erlangga, 2007), hal. 118-124

l. Tindakan-tindakan yang Harus Dilakukan oleh Pemimpin

Secara umum setiap pemimpin sebenarnya harus melakukan perbuatan-perbuatan berikut ini:

- 1) Menganalisis organisasi atau kelompok yang dipimpinnya.
- 2) Membina struktur organisasi.
- 3) Mengambil inisiatif.
- 4) Mencapai tujuan organisasi.
- 5) Menyediakan fasilitas untuk berkomunikasi.
- 6) Menciptakan kekompakan.
- 7) Menumbuhkan rasa bahagia bagi semua anggota organisasi.
- 8) Sintalitas (memperpadukan/mempersatukan).
- 9) Harus bekerja dengan menggunakan filosofi organisasi yang dipimpinnya.⁴⁵

m. Faktor-faktor dan Efektivitas Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pemimpin.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Kebutuhan tugas.
- 4) Karakteristik, pengharapan dan perilaku bawahan.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

⁴⁵ Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen...* hal. 201

Semua faktor ini mempengaruhi pemimpin dalam melakukan fungsi-fungsi kepemimpinan.⁴⁶

n. Dalil atau Ayat Tentang Kepemimpinan

Dalil Al-Quran yang termasuk kedalam cakupan kepemimpinan adapun surat yang membahas tentang khalifah ialah di dalam QS. Al-Baqarah ayat 30, yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِيهَا لِقَاءَ خَلِيفَةٍ ۖ قَالُوا مَنْ جَعَلُ فِيهَا مِنْ مَنِئِبَةٍ
فِيهَا وَالَّذِينَ كَفَرُوا سَاءَ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۗ



Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁴⁷

⁴⁶ *Ibid*, hal. 202-203

⁴⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*...hal. 9

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.⁴⁸ Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Menurut Veitzhal Rivai kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁴⁹ Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Unsur-unsur Dalam Kinerja Karyawan

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan. Menurut Cokrominoto, seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspek, antara lain:

1) Tingkat efektifitas

Tingkat efektifitas ini dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk

⁴⁸ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 199

⁴⁹ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan...* hal. 309

melaksanakan tugas-tugasnya yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani.

2) Tingkat efisiensi

Ini untuk mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya.

3) Unsur keamanan. Kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan

Unsur ini mengandung 2 aspek, baik dari aspek keamanan-keamanan bagi karyawan maupun bagi pihak yang dilayani. Dalam hal ini, penilaian aspek keamanan, kenyamanan menunjuk pada keberadaan dan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja yang dijadikan pedoman kerja akan dapat menjamin seorang karyawan bekerja secara sistematis, terkontrol dari bebas dari rasa "was-was" akan komplain.

4) Kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan dan unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah kepuasan pelanggan, merupakan persoalan yang cukup pelik,

karena pengukuran, sehingga harus memperhatikan metode dan instrumen yang tepat.⁵⁰

c. Aspek-aspek Penilaian Kinerja

Aspek-aspek kinerja menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:⁵¹

1) *Hallo Effect*

Penilaian yang subjektif diberikan pegawai, baik yang bersifat negatif maupun positif yang berlebihan dilihatnya dari penampilan pegawai.

2) *Liniency*

Penilaian kinerja yang cenderung memberikan nilai yang terlalu tinggi dari yang seharusnya.

3) *Strikness*

Penilaian yang memiliki kecenderungan memberikan nilai yang terlalu rendah dari yang seharusnya.

4) *Control Tendency*

Penilaian kinerja yang cenderung memberikan nilai rata-rata (sedang) kepada pegawai.

5) *Personal Biases*

Penilaian kinerja yang memberikan nilai baik kepada senior lebih tua usianya yang berasal dari suku bangsa yang sama.

⁵⁰ Cokroaminoto, Memakai Kinerja Karyawan, <http://membangunkinerja.co.id>, diakses tanggal 12 Januari 2016 pukul 17.00 WIB

⁵¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Posdakarya, 2001), hal. 74

d. Metode Penilaian Kinerja

Adapun metode untuk memberi penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:⁵²

1) Penetapan tujuan (goal setting)

Metode ini banyak sekali digunakan baik disektor swasta maupun pemerintah.

2) Multi-rater assessment (or 360-degree feedback)

Metode penilaian prestasi ini adalah salah satu metode yang populer sekarang. Dengan metode ini, para manajer (atasan langsung), teman kerja, pemasok atau kolega diminta untuk mengisi kuesioner yang diperuntungkan pada karyawan yang dinilai.

3) Pendekatan standar kerja

Metode ini biasanya digunakan untuk mengevaluasi karyawan bagian produksi.

4) Penilaian bentuk uraian

Suatu metode penilaian prestasi yang pihak penilai mempersiapkan suatu pertanyaan bentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masalah setiap karyawan.

5) Penilaian peristiwa kritis

Metode penilaian ini mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan alam kaitannya pelaksanaan kerja.

⁵² Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN, 2010), hal. 143

6) Skala penilaian grafik

Metode ini pihak penilaian memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada faktor-faktor misalnya kuantitas pekerjaan, keterganungan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, keakuratan kerja, dan kerjasama.

7) Checklist

Metode checklist ini, rater membuat jawaban ya atau tidak terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

8) Skala rating yang diberi bobot menurut perilaku

Metode ini dirancang untuk menilai perilaku-perilaku yang syaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

9) Penilaian pilihan paksaan

Metode ini mensyaratkan pengevaluasi menyusun seperangkat pertanyaan yang menggambarkan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.⁵³

10) Metode rangking

Penilaian membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawandalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.

⁵³ *Ibid*, hal. 143

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:⁵⁴

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) 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.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu

⁵⁴ Robbins Stephen P., *Perilaku Organisasi PT Indeks*, (Jakarta: Kelompok Gramedia), hal. 260

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f. Dalil Tentang Hubungan Kinerja Dengan Upah

Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

قَالَ إِيَّا أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ فَإِنْ
 أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ
 الصَّالِحِينَ ﴿٢٨﴾ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ
 عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿٢٩﴾

Artinya: “berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik." Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan.” (QS. Al-Qashash [28] : 27-28)⁵⁵

⁵⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya...*hal. 603

5. BTM (Baitul Tanwil Muhammadiyah)

a. Pengertian BTM (Baitul Tanwil Muhammadiyah)

BTM merupakan kependekan dari Baitul Tanwil Muhammadiyah. BTM lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkan kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Namun demikian, terbuka luas bagi BTM untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor rill maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank. Karena BTM bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan.⁵⁶ Pada dataran hukum di Indonesia, badan hukum untuk BTM adalah koperasi, baik serba usaha (KSU) maupun simpan pinjam (KSP).

Didirikannya BTM bertujuan meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada khususnya.

b. Visi dan Misi BTM

1) Visi

- a) Menjadi motor penggerak perekonomian masyarakat, khususnya masyarakat kecil.
- b) Penghubung antara pemilik dana (shohibul maal) dengan anggota serta masyarakat menengah.

⁵⁶ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tanwil*, (Yogyakarta : UII, Press, 2005), hal. 126

- c) Sebagai Lembaga Pembiayaan yang secara berkesinambungan.
- d) Meningkatkan nilai tambah bagi usaha anggotanya maupun calon anggotanya.⁵⁷

2) Misi

- a) Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota dan calon anggota serta masyarakat kecil menengah.
- b) Memobilisasi dana sehingga bisa dijangkau oleh masyarakat lapisan bawah dan menengah guna mengembangkan kesempatan kerja.
- c) Menata usahakan dana sehingga dapat tumbuh dan berkembang guna memenuhi kebutuhan modal kerja anggota maupun calon anggota.
- d) Mempertinggi kualitas SDM anggota untuk menjadi profesional dan Islami.
- e) Meningkatkan kesejahteraan anggota maupun calon anggota, serta menjalin hubungan ukhuwah Islamiyah sesama umat Islam.

c. Ciri-Ciri BTM

- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan masyarakat.
- 2) Bukan lembaga sosial, tetapi bermanfaat untuk mengefektifkan pengumpulan dan pensyarufan dana zakat, infaq, dan sedeqah bagi kesejahteraan orang banyak.

⁵⁷ Nurmala Dewi, *Pengaruh Pengetahuan Produk Tabungan dan Nisbah Bagi Hasil Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Di BTM Mentari Ngunut Tulungagung*, (Tulungagung, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 31

- 3) Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat di sekitarnya.
- 4) Milik bersama masyarakat bahwa bersama seorang kaya disekitar BTM, bukan milik perseorangan atau orang dari luar masyarakat. Atas dasar ini BTM tidak dapat berbadan hukum perseorangan.⁵⁸

d. Ciri-ciri Khusus BTM

BTM merupakan lembaga milik masyarakat, sehingga keberadaannya selalu dikontrol dan diawasi oleh masyarakat. Laba atau keuntungan yang diperoleh BTM juga akan didistribusikan kepada masyarakat, sehingga maju mundurnya BTM sangat diketahui oleh masyarakat di sekitar BTM berada. Selanjutnya BTM memiliki ciri khusus sebagai berikut:

- 1) Staf dan karyawan BTM bertindak proaktif. Pelayanannya mengacu kepada kebutuhan anggota, sehingga semua staf BTM harus mampu memberikan yang terbaik bagi anggota dan masyarakat.
- 2) Kantor dibuka dalam waktu yang tertentu yang ditetapkan sesuai kebutuhan pasar.
- 3) Manajemen BTM adalah profesional Islami
 - a) Administrasi keuangan dilakukan berdasarkan prinsip standar akuntansi syariah.
 - b) Setiap bulan BTM akan menerbitkan laporan keuangan dan penjelasan dari isi laporan tersebut.

⁵⁸ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mall Wa Tanwil...*hal. 132

- c) Setiap tahun BTM menyelenggarakan RAT (Rapat Anggota Tahunan).

e. Tujuan BTM

Didirikannya BTM bertujuan meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Pengertian diatas dapat dipahami bahwa BTM berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Anggota harus diberdayakan (empowering) supaya dapat mandiri.

f. Fungsi BTM

Secara konseptual, BTM memiliki dua fungsi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai pengembangan harta yaitu melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.
- 2) Menerima titipan dana zakat, infaq dan shodaqoh serta mengoptimalkan sesuai dengan peraturan dan amanahnya.⁵⁹

⁵⁹ Fitri Nurhati, *Koperasi Syariah*, (Surakarta: PT Era Intermedia, 2008), hal. 34

g. Prinsip Operasional BTM

Dalam melaksanakan usahanya BTM, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut:⁶⁰

- 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikan pada prinsip-prinsip dan muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata.
- 2) Keterpaduan, yakni nilai-nilai sepiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil dan berakhlaq mulia.
- 3) Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua lininya serta anggotanya, dibangun rasa kekeluargaan, sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung.
- 4) Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap dan cita-cita antar semua elemen BTM. Antara pengelola dengan pengurus harus memiliki satu visi dan bersana-sama anggota untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan social.
- 5) Kemandirian, yakni mandiri diatas semua golongan politik. Mandiri berarti juga tidak tergantung dengan dana-dana pinjaman dan “bantuan” tetapi senantiasa proaktif untuk menggalang dana masyarakat sebanyak-sebanyak.

⁶⁰ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mall Wa Tanwil...*hal. 130

- 6) Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi (*ahsanu amala*), yakni tidak hanya berorientasi pada kehidupan dunia saja, tetapi juga kenikmatan dan kepuasan ruhani dan akhirat. Kerja keras dan cerdas yang dilandasi dengan bekalpengetahuan (*knowledge*) yang cukup, ketrampilan yang terus ditingkatkan (*skill*) serta niat dan ghirah yang kuat (*attitude*).
- 7) Istiqomah, konsisten, konsekuen, berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maka maju lagi ke tahap berikutnya dan hanya kepada Allah SWT kita berharap.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Johana Eka Permanasari dengan judul skripsi “Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Pada penelitian ini membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel independent (X) yang diteliti oleh peneliti yakni progam BPJS kesehatan, gaya kepemimpinan dan insentif yang mana variabel tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan persamaan penelitian ini

dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah yang diteliti pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama kinerja karyawan.⁶¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maharani dengan judul skripsi “Pengaruh Insentif, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Karya Niaga Gajah Demak”. Pada penelitian ini membuktikan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Niaga Gajah Demak. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terdapat variabel kedisiplinan pada variabel independent (X) yang diteliti, sedangkan persamaannya adalah pada variabel independent (X) sama-sama meneliti terkait dengan variabel insentif dan kepemimpinan. Dan pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan.⁶²
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lia Mayangsari dengan judul skripsi “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT. Pusri”. Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Departemen Penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel insentif dengan kinerja karyawan di Departemen Penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan

⁶¹ Johana Eka Permanasari, *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, (Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), dalam http://eprints.undip.ac.id/45225/1/08_PERMANASARI diakses tanggal 18 Januari 2016 pukul 20.00 WIB.

⁶² Fajar Maharani, *Pengaruh Insentif, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Karya Niaga Gajah Demak*, (Kudus: Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, 2013), dalam http://eprints.umk.ac.id/1964/1/Hal_Judul.pdf diakses tanggal 18 Januari 20.20 WIB

oleh peneliti yaitu, selain variabel insentif ada tambahan variabel lain seperti pengaruh program BPJS kesehatan dan gaya kepemimpinan yang ikut diteliti pada variabel independent (X) sedangkan persamannya terdapat pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan.⁶³

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdan Arif dengan judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Cabang Semarang“. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standardized coefficient yang terbesar, yaitu 0,490 kondisi ini terjadi karena kepemimpinan merupakan pendorong seorang karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terdapat variabel budaya organisasi pada variabel independent (X) yang diteliti, sedangkan persamaannya adalah pada variabel independent (X) sama-sama meneliti terkait dengan variabel kepemimpinan. Dan pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.⁶⁴
5. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Adtya Reza dengan judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

⁶³ Lia Mayangsari, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT. Pusri*, (Sriwijaya: Skripsi Manajemen Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi, 2013), dalam <https://es.scribd.com/mobile/doc/294241552/Pengaruh-Pemberian-Insentif-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Di-Departemen-Penjualan-Pt-Pusri> diakses tanggal 19 Januari 2016 pukul 10.00 WIB

⁶⁴ Rusdan Arif, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Cabang Semarang*, (Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2010), dalam <https://core.ac.uk/download/pdf/11721630.pdf> diakses tanggal 27 Januari 2016 pukul 18.50 WIB

Karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketiga variabel tersebut sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terdapat variabel motivasi dan disiplin kerja, sedangkan persamaannya adalah pada variabel independent (X) sama-sama meneliti terkait dengan variabel gaya kepemimpinan. Dan pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.⁶⁵

6. Rijuna Dewi dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plant”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,2% secara serentak maupun secara parsial. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel independent (X) yang diteliti oleh peneliti yakni program bpjs kesehatan, gaya kepemimpinan dan insentif yang mana variabel tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh

⁶⁵ Regina Adtya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, (Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), dalam https://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA. diakses tanggal 12 Februari 2016 pukul 16.00 WIB

peneliti adalah yang diteliti pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama kinerja karyawan.⁶⁶

7. M. Riyan Munandar, Endang Siti Astuti dan M. Soe'oad Hakam dengan judul "Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan" studi kasus pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Hasil dari penelitian adalah keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel independent (X) yang diteliti oleh peneliti yakni program bpjs kesehatan, gaya kepemimpinan dan insentif yang mana variabel tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah yang diteliti pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama terakit dengan kinerja karyawan.⁶⁷
8. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurpaisyah dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia Aek Pamienke". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Aek Pamienke. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel insentif yang paling dominan

⁶⁶ Rijuna Dewi, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plant Studi Kasus pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plan*, (Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, 2006), dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstreams/12345678/11165/1/020502118.pdf> diakses tanggal 4 Februari 2016 pukul 21.00 WIB

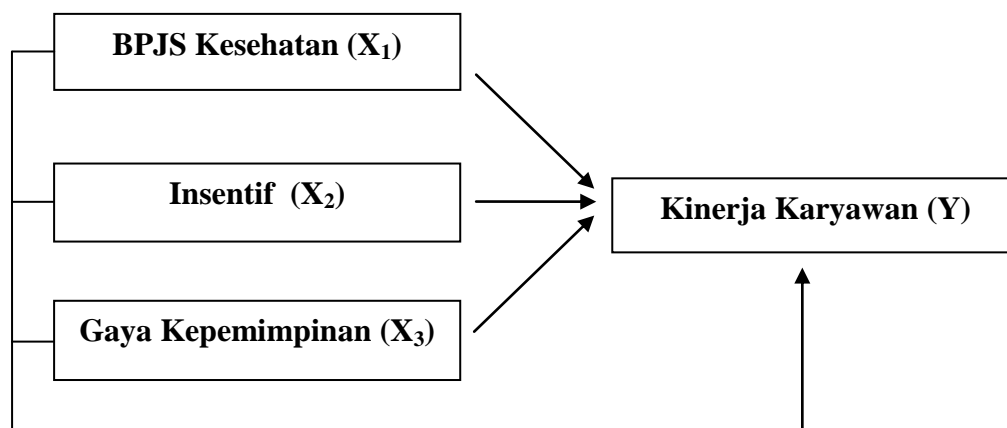
⁶⁷ M. Riyan Munandar, Endang Siti Astuti. M. Soe'oad Hakam, *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*, (Malang: Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2014) dalam <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article> diakses tanggal 15 Februari 2016 pukul 13.00 WIB

mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Aek Pamiénke. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terdapat variabel kepuasan kerja, sedangkan persamaannya adalah pada variabel independent (X) sama-sama meneliti terkait dengan variabel insentif. Dan pada variabel dependent (Y) yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.⁶⁸

C. Kerangka Konseptual

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan judul dengan variabel dependent program BPS kesehatan (X_1), insentif (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap variabel independent kinerja karyawan (Y) pada BTM Surya Madinah Tulungagung.

Dari judul tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



⁶⁸ Nurpaisyah, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia Aek Pamiénke*, (Medan: Skripsi Progam Studi Strata 1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara, 2012), dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7/Cover.pdf> diakses tanggal 19 Februari 2016 pukul 19.30 WIB

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena dasar merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.⁶⁹ Penelitian kuantitatif digunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁷⁰ Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga hubungan, yang mana penelitian ini menggunakan hubungan kausal. Hubungan kausua adalah hubungan yang bersifat sebab

⁶⁹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 99

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal. 11

akibat.⁷¹ Sehingga dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Dan penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field study research*) yakni pengamatan langsung ke obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan.⁷²

B. Variabel Penelitian

Variabel secara sederhana dapat diartikan ciri dari individu, obyek, gejala, peristiwa, yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Hasil pengukuran suatu variabel bisa konstan atau tetap bisa pula berubah-ubah.⁷³

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Variable Independen atau variabel bebas (x) atau juga variabel prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif atau negative.⁷⁴ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah progam BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan.
2. Variable Dependen atau variabel terikat atau disebut juga variabel criteria, menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan

⁷¹ *Ibid*, hal. 30

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 17

⁷³ *Ibid*, hal. 58

⁷⁴ Puguh Suharso, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 36

sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian.⁷⁵ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada BTM Surya Madinah Tulungagung.

C. Populasi, Sampel Penelitian dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁶ Adapun obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷⁷ Menurut Suharsimi Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.⁷⁸ Jika jumlah populasi besar, maka tentunya peneliti akan sulit menggunakan semua yang ada di populasi. Misal karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga peneliti dapat menggunakan sebagian dari populasi tersebut, syarat yang paling penting untuk diperhatikan dalam mengambil sampel ada dua macam, yaitu jumlah sampel yang mencukupi dan profil sampel yang dipilih harus mewakili.

Teknik sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel.⁷⁹ Teknik pengambilan sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representative dari populasi.⁸⁰ Representative maksudnya sampel

⁷⁵ *Ibid*, hal. 38

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 80

⁷⁷ *Ibid*, hal. 63

⁷⁸ Suharsimi, *Prosedur Penelitian...*hal. 174

⁷⁹ *Ibid*, hal. 72

⁸⁰ *Ibid*, hal. 67

yang diambil benar-benar mewakili dan menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya untuk menentukan besarnya sampel yang akan diteliti.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling* dengan kategori *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.⁸¹

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dengan alasan seluruh karyawan di BTM Surya Madinah mempunyai kesempatan yang sama dalam penerimaan program BPJS kesehatan dan insentif. Penetapan sebuah sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = nilai presisi (ketelitian) sebesar 95%

D. Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan variabel-variabel sebagaimana yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

⁸¹ *Ibid*, hal. 82.

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1.	Progam BPJS Kesehatan ⁸²	Administrasi pelayanan	<p>1. Perusahaan melakukan potong gaji kepada karyawan yang telah mengikuti progam BPJS Kesehatan untuk biaya administrasi pendaftaran peserta untuk berobat.</p> <p>2. Penyediaan dan pemberian surat rujukan ke fasilitas kesehatan lanjutan, saat karyawan sakit dia membawa surat rujukan dari dokter faskes yang ditunjuk untuk digunakan sebagai syarat berobat di rumah sakit yang dituju.</p>
		Pelayanan promotif dan preventif	1. Karyawan sebagai peserta BPJS Kesehatan mendapatkan penyuluhan kesehatan dan imunisasi dasar seperti Baccile Camett Guerin (BCG), Difteri

⁸² <http://www.bpjs-kesehatan.go.id/statis-13-manfaat.html...>

			<p>Pertusis Tetanus dan Hepatitis (DPTHB), Polio dan Campak.</p> <p>2. Karyawan sebagai peserta BPJS Kesehatan mendapatkan vaksin untuk imunisasi dasar, alat kontrasepsi dan pelayanan skrining kesehatan untuk mendeteksi risiko penyakit dan dampak lanjutam dari risiko penyakit tertentu seperti hipertensi, kanker payudara dan penyakit lainnya yang diterapkan oleh Menteri.</p>
		<p>Pemeriksaan, pengobatan dan konsultasi medis</p>	<p>1. Karyawan mendapatkan pemeriksaan, pengobatan dan konsultasi spesialistik oleh dokter spesialis dan sub-spesialis.</p> <p>2. Karyawan yang sedang sakit bisa berobat ke Polindes/ Polikesdes dan bidan desa secara gratis.</p>
		<p>Tindakan medis non</p>	<p>1. Peserta yang sakit mendapatkan</p>

		<p>spesialistik, baik operatif maupun non operatif</p>	<p>rawat jalan dari fasilitas kesehatan dan dokter yang menanganinya.</p> <p>2. Operasi atau bedah seperti pada proses caesar kehamilan, operasi bedah penyakit tingkat lanjutan dan lainnya yang dikeluarkan oleh peserta.</p>
		<p>Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai</p>	<p>1. Pelayanan obat, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai yang diberikan kepada peserta berpedoman pada daftar obat, dan bahan medis habis pakai, dan alat kesehatan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p>2. Karyawan sebagai peserta mendapatkan pelayanan obat, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai yang dibutuhkan peserta sesuai dengan indikasi medis.</p>

2.	Insentif ⁸³	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang menuntaskan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan berhak mendapatkan gaji yang layak. 2. Karyawan mendapatkan bonus apabila bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan.
		Lama Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan seperti per hari, per minggu, atupun per bulan. 2. Besarnya insentif ditentukan oleh absensi harian karyawan.
		Senioritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi tersebut. 2. Karyawan yang sudah lama bekerja mendapatkan gaji

⁸³ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan...*

			sesuai Upah Minimum Regional (UMR).
		Kebutuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mendapatkan insentif untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2. Sebagian insentif yang didapatkan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga.
		Evaluasi Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya insentif ditentukan atas dasar jabatan atau posisi seseorang dalam perusahaan tersebut. 2. Karyawan yang bekerja baik di Kantor Pusat maupun Kantor Cabang mendapatkan insentif yang berbeda.
3.	Gaya Kepemimpinan ⁸⁴	Sifat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin perusahaan selalu bersikap adil terhadap semua karyawan dan bersikap jujur dalam segala aktifitas yang dijalankannya.

⁸⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*

			<p>2. Pemimpin bersikap patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham, melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.</p>
		Kebiasaan	<p>1. Pemimpin perusahaan bersikap disiplin, seperti berpakaian rapi setiap hari, datang dan pulang tepat waktu.</p> <p>2. Pemimpin perusahaan tanggung jawab atas semua pekerjaannya, selalu mengorganisir dan merencanakan semua pekerjaannya dengan baik.</p>
		Tempramen	<p>1. Pemimpin mudah emosi, tidak disiplin dan selalu membesar-besarkan masalah.</p> <p>2. Pemimpin suka bercanda, suppel, tidak jaim dan mudah bergaul sama siapa saja tidak</p>

			membeda-bedakan satu sama lain.
		Watak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin selalu bersikap rendah hati kepada semua karyawan. 2. Pemimpin dalam setiap keputusan mempunyai kepastian bahwa apapun yang diputuskan adalah yang terbaik bagi perusahaan.
		Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin yang tegas tapi tidak menggertak. 2. Pemimpin bersikap pede tetapi tidak arogan.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.⁸⁵ Sesuai dengan metode penelitiannya maka instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁸⁵ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 136

1. Pedoman Angket (Kuisisioner)

Instrumen angket dalam penelitian ini adalah berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data tentang topik penelitian yaitu pengaruh program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Adapun bentuk angket sebagaimana terlampir.

2. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara dalam penelitian ini adalah sebuah dialog antara peneliti atau pewawancara dengan responden berupa sebuah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara lisan tanpa terstruktur kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pewawancara terhadap responden lebih mengarah kepada sasaran yang diinginkan.

3. Pedoman Dokumentasi

Maksud dari pedoman dokumentasi adalah alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa benda-benda tertulis yang telah di dokumentasikan, misalnya buku-buku, arsip, majalah, foto-foto dan sebagainya. Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai keadaan BTM Surya Madinah Tulungagung seputar program BPJS kesehatan, insentif, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Data dan Sumber Data

Data ialah suatu bahan mentah yang jika diolah dengan baik melalui berbagai analisis dapat dilahirkan berbagai informasi. Suharsimi Arikunto menjelaskan, data adalah hasil pencatatan penelitian, baik yang berupa fakta maupun angka. Pendapat lain menyatakan bahwa data adalah keterangan mengenai variabel pada sejumlah obyek. Data menerangkan obyek-obyek dalam variabel tertentu.⁸⁶

Data dapat dikelompokkan berdasarkan sumbernya. Menurut sumbernya data dapat dibagi menjadi dua yaitu data intern dan data ekstern. Data intern adalah data yang dikumpulkan dari lembaga itu sendiri, sedangkan data ekstern adalah data yang dikumpulkan dari luar lembaga. Data dapat juga dikelompokkan menurut cara pengumpulannya.

Menurut cara pengumpulannya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri secara langsung, yaitu dengan cara penyebaran daftar pertanyaan atau kuisisioner kepada karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung untuk memperoleh keakuratan data tersebut.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Untuk memperoleh data sekundernya peneliti

⁸⁶ Purwanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 41

mengambil sejumlah buku-buku, brosur, website, jurnal, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.⁸⁷

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah hal yang sangat vital dalam suatu penelitian karena itu ada beberapa tahap pengumpulan data dalam pembahasan Skripsi ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.⁸⁸ Kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti.⁸⁹ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuisisioner untuk memperoleh data. Karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung khususnya sebagai respondennya.

2. Wawancara

Wawancara yang sering juga disebut interview, atau koesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara atau interview adalah suatu percakapan atau kegiatan tanya jawab yang dilakukan seseorang secara lisan antara dua orang atau lebih yang berlangsung secara berhadapan dan secara fisik serta

⁸⁷ *Ibid*, hal. 45

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011 cet 14), hal. 142

⁸⁹ Usman Rianse dan Abdi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 217

diarahkan kepada suatu masalah tertentu.⁹⁰ Pedoman wawancara digunakan oleh peneliti untuk mengarahkan pertanyaan kepada sasaran yang diinginkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pendukung atau pelengkap untuk mengumpulkan data-data atau keterangan-keterangan tertulis mengenai keadaan BTM Surya Madinah Tulungagung seputar program BPJS kesehatan, insentif, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dokumentasi yang dimaksud seperti dokumen-dokumen, arsip, foto dan sebagainya.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Baik yang berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahan suatu instrument. Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat ukur yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya disebutkan validitas

⁹⁰ Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial. Cet. II*, (Bandung: CV. Mandar Mas, 1990), hal. 187

bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrument (bisa pertanyaan maupun pernyataan) benar-benar mampu mengungkap variabel yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu variabel.⁹¹

Ketentuan validitas instrument sah apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r kritis (0,361).⁹² Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

N = banyaknya subyek uji coba

ΣY = jumlah skor total

ΣX = jumlah skor tiap item

ΣX^2 = jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 = jumlah kuadrat skor total

ΣXY = jumlah perkalian skor item dengan skor total

⁹¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 96

⁹² Arikunto, *Prosedur...* hal. 144-145

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α), variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,3$.⁹³

Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- r₁₁ = nilai variable
 S_i = varians skor tiap-tiap item
 S_t = varians total
 K = jumlah item

⁹³ *Ibid*, hal. 144-145

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka uji yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁹⁴ Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid terutama untuk sampel kecil. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji *kolmogorov-smirnov*, *chi-square*, *liliefors* maupun *shapiro-wilk*.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila

⁹⁴ *Ibid*, hal. 60

terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.⁹⁵ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam

⁹⁵ *Ibid*, hal. 90

penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.⁹⁶

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹⁷

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Yprediksi-Ysesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:⁹⁸

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

⁹⁶ *Ibid*, hal. 90

⁹⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2005), hal. 87

⁹⁸ *Ibid.*, hal. 89

2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Linear Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: program BPJS kesehatan (X_1), insentif (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:⁹⁹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen b = Koefisien garis regresi

a = Konstanta X = Variabel independen

e = Variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.¹⁰⁰ Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

⁹⁹ *Ibid*, hal. 92

¹⁰⁰ *Ibid*, hal. 94

Ho : Variabel-variabel bebas (BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:¹⁰¹

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.¹⁰² Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu progam BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

¹⁰¹ *Ibid*, hal. 94

¹⁰² *Ibid*, hal. 93

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.¹⁰³ Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

¹⁰³*Ibid*, hal. 95

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Berdiri BTM Surya Madinah

Koperasi Syari'ah BTM "Surya Madinah" merupakan koperasi primer yang didirikan oleh warga masyarakat, warga Persyarikatan serta Majelis Ekonomi Muhammadiyah PDM Tulungagung pada tanggal 15 Februari 2002, dengan penyertaan modal awal sebesar Rp 50.000.000,- yang kegiatan usahanya berdasarkan pola Syari'ah. KOPSYAH BTM "Surya Madinah" menjalankan segala aktifitas operasionalnya di Jalan Wachid Hasyim No. 48 kabupaten Tulungagung, Telp. (0355) 326607. KOPSYAH "BTM SURYA MADINAH" Tulungagung memiliki 1 kantor pusat, 3 kantor cabang, dan 4 kantor kas. Kantor pusat KOPSYAH "BTM SURYA MADINAH" yang berkedudukan di jalan Wachid Hasyim No. 48 kabupaten Tulungagung, 3 kantor cabang berada di kecamatan Rejotangan, kecamatan Ngantru, dan kecamatan Pakel, serta 4 kantor kas berada di kecamatan Gondang, kecamatan Pagerwojo, kecamatan Pucanglaban, dan kecamatan Kauman.

2. Dasar Hukum Pendirian KOPSYAH BTM "Surya Madinah"

Adapun Dasar Pendirian Koperasi Syari'ah BTM "Surya Madinah" adalah:¹⁰⁴

- a. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.
- b. Peraturan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1995 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan pinjam Oleh Koperasi.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 33 Tahun 1998 tentang Modal Penyertaan Pada Koperasi.
- d. Keputusan Menteri Koperasi dan PPK Republik Indonesia Nomor: 019 / BH / MI / VII / 1998 Tertanggal 24 Juli 1998.
- e. Keputusan Menteri Negara Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia nomor : 20 / PAD / MENEG I / II / 2002 Tertanggal 15 Februari 2002.
- f. Keputusan Menteri Negara dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor : 91 / Kep / M.KUMK / IX / 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) tanggal 10 September 2004.

¹⁰⁴ Tim Penyusun, *Buku Rapat Anggota Tahunan BTM Surya Madinah Tulungagung*, (Tulungagung: Tidak diterbitkan, 2015), hal. 4

3. Visi dan Misi Perusahaan

Untuk meningkatkan pelayanan kepada anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraannya, KOPSYAH BTM "Surya Madinah" memiliki visi:¹⁰⁵

- a. Menciptakan industry jasa keuangan yang sehat dan berkelanjutan (sustainable) dengan tetap berorientasi pasar.
- b. Untuk mewujudkan visi perusahaan tersebut diatas KOPSYAH BTM "Surya Madinah" menjabarkan ke dalam misi utamanya sebagai berikut:
 - 1) Menyediakan jasa layanan keuangan kepada anggota dan masyarakat berpenghasilan rendah serta usaha mikro.
 - 2) Meningkatkan efisiensi usaha kecil dan menengah dan lembaga pendukunng lainnya.
 - 3) Meningkatkan kualitas SDM anggota menjadi lebih professional dan Islami.
 - 4) Memperluas dan memperbesar pangsa pasar usaha anggota.

4. Maksud dan Tujuan Perusahaan

KOPSYAH BTM "Surya Madinah" didirikan dengan maksud untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan warga masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian daerah dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju adil dan makmur berlandaskan Syari'at Islam. Disamping itu

¹⁰⁵ *Ibid*, hal. 4-5

sebagai badan usaha juga mengarahkan kegiatan usahanya pada bidang yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota baik yang menunjang usaha maupun kesejahteraan anggotanya. Kelebihan kemampuan pelayanan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan warga masyarakat yang bukan anggota dengan tujuan untuk mengoptimalkan skala ekonomi dalam arti memperbesar volume usaha dan menekan biaya per unit yang memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada anggotanya serta untuk memasyarakatkan koperasi.

5. Kegiatan Perusahaan

Kegiatan usaha KOPSYAH BTM "Surya Madinah" adalah:

- a. Menjalankan usaha di bidang simpan pinjam secara berkelanjutan.
- b. Layanan jasa pembayaran rekening listrik, telepon, PAM, dan kegiatan pelatihan, pendidikan, informasi, untuk anggota dan warga masyarakat.
- c. Menjalankan usaha bidang pembiayaan kepemilikan kendaraan dan barang konsumtif.

6. Budaya Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan, KOPSYAH BTM "Surya Madinah" mengembangkan budaya perusahaan dengan menekankan komitmen pada:

- a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif serta kerjasama antar karyawan yang harmonis guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

- b. Memberikan pelayanan kepada anggota dengan cepat dan tepat secara professional.
- c. Pengelolaan perusahaan yang bersih, terbuka (transparan) dan akuntabel.

7. Susunan Badan Pengawas, Pengurus dan Pengelola

Susunan Manajemen Perusahaan Tahun 2014.¹⁰⁶

Badan Pengawas

- 1. Ketua : Drs. Arief Sujono Pribadi
- 2. Anggota : dr. Bahrudin Budi Santoso
- 3. Anggota : Marsudi Al Asyhari, S.Sos.

Badan Pengurus

- 1. Ketua : Ir. Agus Imam Masa Widigda, DIAT
- 2. Sekretaris : Ir. Bunaya Fauzi Jauhar
- 3. Bendahara : Drs. Dwi Sunarto

Susunan Pengelola

- 1. Manager : Nur Syamsu, SE.
- 2. Manager Cabang : Drs. Dwi Purnanto
- 3. Manager Cabang : Hudawi Abror, SE.
- 4. Manager Cabang : Subhan Subhi, S. Ag.
- 5. Sekretaris/SDM&Umum : Onang Guncahyo
- 6. Staf Marketing : Imam Rubai
- 7. Staf Marketing : Bambang Setiawan, SE.

¹⁰⁶ *Ibid*, hal. 6

8. Staf Marketing : Arief Hermawan
9. Staf Marketing : Nur Bainah
10. Staf Marketing : Deni Ekawati, SE.
11. Staf Marketing : Eva Nasrul Ghozi, SE.
12. Staf Marketing : Arip Wahyudi
13. Staf Marketing : Enik Martapia
14. Staf Marketing : Marpiah
15. Staf Marketing : Mugianto
16. Staf Marketing : Enik Nur Ngaini
17. Staf Marketing : Muhamad Jamah
18. Staf Marketing : Ahmad Rizani
19. Staf Marketing : Suwanto
20. Staf Marketing : Agus Irfan
21. Akunting : Erdianingsih Tri Oktasari
22. Akunting : Henik Rahayu
23. Akunting : Hairina Widayanti, SE.
24. Akunting : Nina Noviani
25. Akunting : Wiwin Nike Lestari
26. Akunting : Siti Ari Rofi'ana
27. Teller Pusat : Susanti
28. Teller Cabang Pakel : Riesta W.
29. Teller Cabang Rejotangan : Zulia Kuniawati
30. Teller Cabang Ngantru : Fitrotul

8. Pembagian tugas antara Badan Pengawas Syariah, Pengurus dan Pengelola

Pembagian tugas antar manajemen perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Badan Pengawas Syariah mengawasi kegiatan perusahaan pada umumnya baik masalah kegiatan operasional maupun masalah kelembagaan.
- b. Badan Pengurus melaksanakan pembinaan yang berkaitan dengan kelembagaan maupun operasional yang berkaitan dengan pengelola, anggota maupun calon anggota.
- c. Manager melaksanakan kegiatan operasional perusahaan yang berkaitan dengan anggota maupun calon anggota.
- d. Semua masalah perusahaan dimusyawarahkan dalam rapat bersama Badan Pengawas Syariah, Pengurus dan Manager.¹⁰⁷

9. Daftar Anggota BPJS Kesehatan

Peserta BPJS Kesehatan BTM Surya Madinah Tulungagung

Bulan Maret 2016

No	Nama	No Induk	Alamat
1	Nur Syamsu	14020201	Boyolangu
2	Imam Rubai	14020303	Gondang
3	Nina Noviani	14020304	Kauman

¹⁰⁷ *Ibid*, hal. 7

4	Dwi Purnanto	14020405	Durenan
5	Bambang Setiawan	14020406	Kedungwaru
6	Hudawi Abror	14020407	Rejotangan
7	Hairina Widayati	14020408	Srengat
8	Henik Rahayu	14020409	Sumbergempol
9	Arief Hermawan	14020610	Pakel
10	Nur Bainah	14020611	Tulungagung
11	Erdeaningsih Tri Oktasari	14020712	Kedungwaru
12	Subhan Subhi	14020713	Ngantru
13	Onang Guncahyo	14020714	Kauman
14	Eva Nasrul Ghozi	14020715	Sumbergempol
15	Arief Wahyudi	14020719	Kauman
16	Enik Martapia	14020720	Kauman
17	Enik Nur Ngaini	14020823	Ngantru
18	Marpiah	14020824	Pagerwojo
19	Mugianto	14020828	Pagerwojo
20	Ahmad Rizani	14020829	Wonodadi
21	M Djamah	14020931	Wonodadi
22	Suwanto	14021032	Tanggunggunung
23	Budi Wibowo	14021035	Kauman
24	Agus Irfan	14021236	Rejotangan
25	Zulia Kurniawati	14021238	Sumbergempol

26	Rista Wijayanti	14021239	Kauman
27	Fitrotul Lathifah	14021240	Kedungwaru
28	Dewi Asna Dariz Zulfa	14021342	Ngantru
29	Moch.Nur Azis Afandi	14021343	Kedungwaru
30	Siti Ari Rofi'ana	14021344	Ngantru

10. Kebijakan Tentang Sistem Pembagian Insentif

BTM Surya Madinah mempunyai kebijakan tersendiri dalam sistem pembagian insentif terhadap para bawahannya, yaitu:

- a. Kolektor / AO mendapat bonus 0,5% dari tagihan yang tertagih apabila tagihan yang masuk mencapai 70% dari total tagihan.
- b. Insentif dibagikan kepada karyawan yang bisa mencari anggota untuk ikut progam Simpanan Arisan, baik anggota lama maupun anggota baru.
- c. Insentif dibagikan berdasarkan lama karyawan bekerja.

11. Model Kepemimpinan BTM Surya Madinah

Kepemimpinan di BTM Surya Madinah Tulungagung dipimpin oleh seorang manager yang bernama Nur Syamsu, SE yang bertempat tinggal di Boyolangu, Tulungagung. Beliau adalah seorang pemimpin yang bisa membangkitkan semangat kerja para bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh bapak Nur Syamsu, SE bersifat demokratis, yaitu lebih memberikan bimbingan yang efisien

kepada para pengikutnya. Selalu menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan dan sugesti bawahannya. Pemimpin yaitu dalam hal ini bapak Nur Syamsu, SE tidak bekerja sendiri, semua bawahannya sebagai staf pimpinan mendapat pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab yang sama pentingnya bagi pencapaian tujuan organisasinya.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya item-item kuesioner dengan menggunakan metode korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga disebut *item-total correlation*. Hasil pengujian validitas instrumen dapat diketahui pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
BPJS Kesehatan (X ₁)	1	0,448	Valid
	2	0,556	Valid
	3	0,503	Valid

	4	0,330	Valid
	5	0,397	Valid
	6	0,397	Valid
	7	0,565	Valid
	8	0,313	Valid
	9	0,516	Valid
	10	0,432	Valid
Insentif (X ₂)	1	0,833	Valid
	2	0,717	Valid
	3	0,530	Valid
	4	0,525	Valid
	5	0,704	Valid
	6	0,790	Valid
	7	0,675	Valid
	8	0,454	Valid
	9	0,347	Valid
	10	0,518	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	1	0,735	Valid
	2	0,735	Valid
	3	0,810	Valid
	4	0,743	Valid
	5	0,443	Valid

	6	0,513	Valid
	7	0,748	Valid
	8	0,657	Valid
	9	0,616	Valid
	10	0,504	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang melebihi 0,3. Menurut Sugiyono dalam buku karya Agus Eko Sujianto, jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daripada r standar (0,3) maka seluruh item pernyataan merupakan *Valid*.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada instrument penelitian dapat mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini, antara lain Program BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah instrumen memiliki kemampuan memberikan hasil yang konsisten (*reliable*), maka diperlukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat diketahui berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
BPJS Kesehatan (X_1)	0,776	Reliable
Insentif (X_2)	0,880	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,879	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	Reliable

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar daripada 0,60. Menurut Suyuthi, hal ini menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan *Reliable*. Dengan demikian, instrumen penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran yang konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas data, heteroskedastisitas dan multikolinearitas sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak.

Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*, hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		30	30	30	30
	Mean	39,50	42,10	39,77	42,23
Normal Parameters ^{a,b}	Std.	3,192	3,977	2,897	4,207
	Deviation				
Most Extreme	Absolute	,147	,135	,238	,112
	Positive	,147	,135	,238	,112
Differences	Negative	-,117	-,085	-,204	-,111
	Kolmogorov-Smirnov Z	,808	,737	1,302	,615
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,532	,649	,067	,844

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

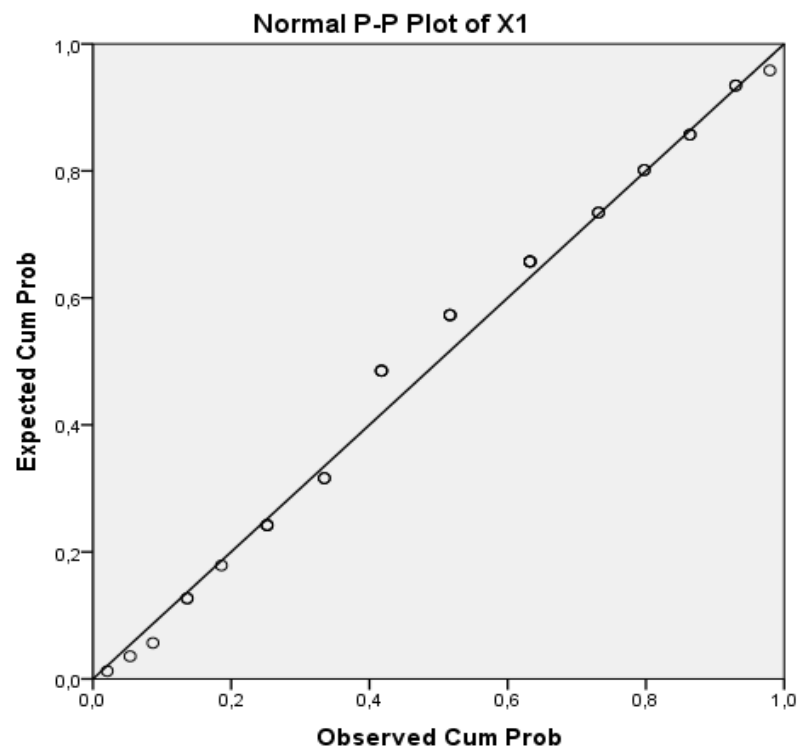
Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan gambar diatas dapat diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$). Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Progam BPJS Kesehatan, Insentif, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan berturut-turut adalah 0,532; 0,649; 0,067; 0,844. Nilai-nilai Sig. tersebut $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah *Normal*.

Selain itu, dapat diketahui pula melalui kurva *Normal P-P Plots* di bawah ini:

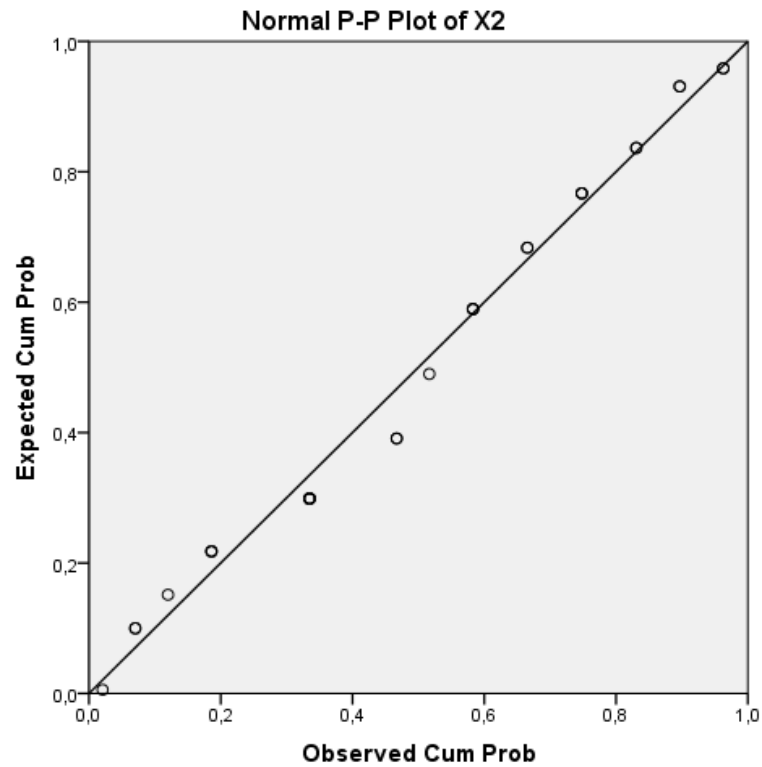
Gambar 4.1

***Normal P-P Plots* untuk Variabel Progam BPJS Kesehatan**



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan kurva *Normal P-P Plots* di atas dapat diketahui bahwa gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Progam BPJS Kesehatan* dinyatakan berdistribusi *normal*.

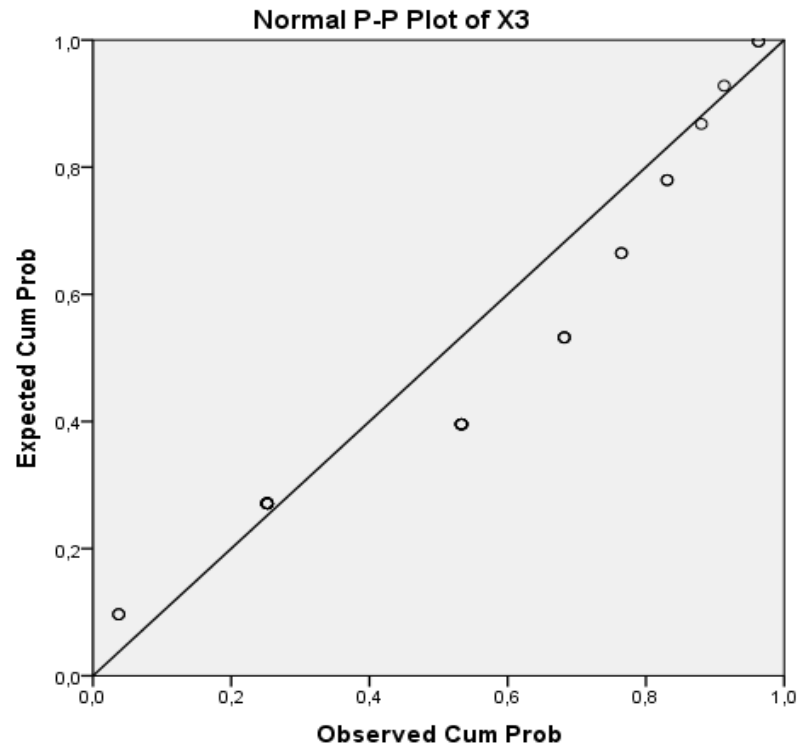
Gambar 4.2***Normal P-P Plots untuk Variabel Insentif***

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan kurva *Normal P-P Plots* di atas dapat diketahui bahwa gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Insentif* dinyatakan berdistribusi *normal*.

Gambar 4.3

Normal P-P Plots untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

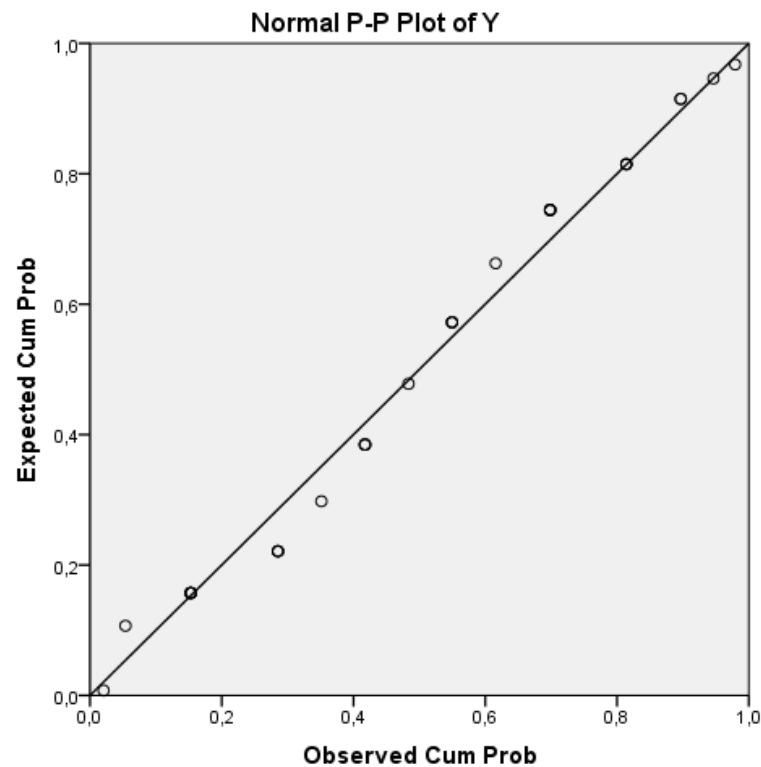


Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan kurva *Normal P-P Plots* di atas dapat diketahui bahwa gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Gaya Kepemimpinan* dinyatakan berdistribusi *normal*.

Gambar 4.4

Normal P-P Plots untuk Variabel Kinerja Karyawan



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan kurva *Normal P-P Plots* di atas dapat diketahui bahwa gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *Kinerja Karyawan* dinyatakan berdistribusi *normal*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul karena adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak maka berpedoman pada nilai Variance Factor (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui pada gambar di bawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Progam BPJS Kesehatan	,900	1,111
	Insentif	,883	1,133
	Gaya Kepemimpinan	,962	1,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

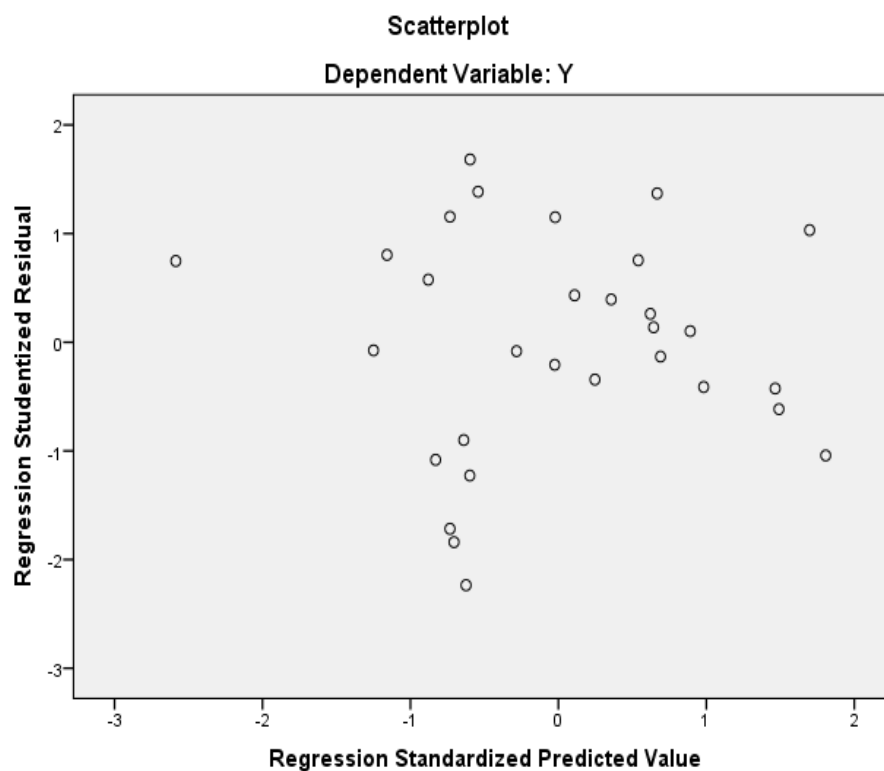
Berdasarkan *Coefficients* di atas, diketahui bahwa nilai *VIF* adalah 1,111 (Progam BPJS Kesehatan), 1,133 (Insentif) dan 1,039 (Gaya Kepemimpinan). Dengan demikian, tiga variabel di atas bebas dari masalah *multikolinearitas* dikarenakan nilai *VIF* pada ketiga variabel tersebut kurang dari 10, maka data penelitian ini dikatakan layak untuk dipakai.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas, dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diamati pada gambar *Scatterplot* berikut:

Gambar 4.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

3. Uji Regresi Berganda

Hasil pengujian pengaruh variabel independen (Program BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan uji regresi berganda dapat diketahui dari gambar di bawah ini:

Tabel 4.5

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,737	2,885		-1,642	,113
1 X1	-,112	,047	-,085	-2,408	,023
X2	1,078	,038	1,019	28,474	,000
X3	,152	,050	,105	3,054	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4,737 + (-0,112X_1 + 1,078X_2 + 0,152X_3 + e$$

$$Y = -4,737 - 0,112X_1 + 1,078X_2 + 0,152X_3 + e$$

Atau

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan} = & -4,737 - 0,112X_1 \text{ (Progam BPJS kesehatan)} \\ & + 1,078 \text{ (Insentif)} + 0,152 \text{ (Gaya Kepemimpinan)} \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -4,737 menyatakan bahwa jika tidak ada Progam BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan maka kinerja karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung sebesar -4,737 satu satuan.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar -0,112 menyatakan bahwa setiap penurunan (karena tanda negatif) 1 satuan Progam BPJS Kesehatan untuk karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112. Dan sebaliknya, jika Progam BPJS Kesehatan untuk karyawan bertambah atau peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,112 dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 1,078 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan (karena tanda positif) 1 satuan Insentif untuk karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,078. Dan sebaliknya, jika Insentif untuk karyawan turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,078 dengan anggapan X_1 dan X_3 tetap.

- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,152 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan (karena tanda positif) 1 satuan Gaya Kepemimpinan untuk karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,152. Dan sebaliknya, jika Gaya Kepemimpinan turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,152 dengan anggapan X_1 , X_2 tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (*t-test*)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Program BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,737	2,885		-1,642	,113
X1	-,112	,047	-,085	-2,408	,023
X2	1,078	,038	1,019	28,474	,000
X3	,152	,050	,105	3,054	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian regresi diatas jika dilihat dari Uji t, nilai untuk progam BPJS Kesehatan sebesar 0,023 , Insentif sebesar 0,000 dan untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,005 hal ini berarti nilai signifikannya $< 0,05$. Dengan kata lain H_0 ditolak sedangkan H_a diterima artinya *Ada pengaruh antara Progam BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.*

Kemudian jika dilihat berdasarkan $T_{tabel} = 1,71$ diperoleh dari $df = n - k - 1$, dimana n (jumlah data) dan k (variabel bebas dan terikat). Jadi $df = 30 - 4 - 1 = 25$, dan nilai dari $T_{tabel\ 25} = 1,71$. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($-2,408 > 1,71$) maka *hipotesis teruji* yaitu Progam BPJS Kesehatan *berpengaruh negatif* terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Untuk Insentif $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($28,474 > 1,71$) maka *hipotesis teruji* yaitu Insentif *berpengaruh positif* terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Dan yang terakhir untuk Gaya Kepemimpinan jika dilihat $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,054 > 1,71$) maka *hipotesis teruji* artinya Gaya Kepemimpinan *berpengaruh positif* terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

b. Uji F (*F-tes*)

Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan. Hasil pengujian *F-Test* dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji F Statistik

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	498,287	3	166,096	286,384	,000 ^b
Residual	15,079	26	,580		
Total	513,367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji F statistik di atas, diperoleh nilai F sebesar 231,849 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena probabilitas $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yang artinya variabel *Progam BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan)*.

Kemudian jika dilihat berdasarkan $F_{\text{tabel}} = 2,975$ diperoleh dari $df 1 = k - 1$ atau $(4 - 1 = 3)$ dan $df 2 = n - k$ atau $(30 - 4 = 26)$, dimana n (jumlah data) dan k (variabel bebas dan terikat). Maka diperoleh nilai dari $F_{\text{tabel}} 26 = 2,975$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($286,384 > 2,975$) maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima artinya *Progam BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan).*

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Progam BPJS Kesehatan, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) di BTM Surya Madinah Tulungagung. Hasil pengujian statistik adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	,971	,967	,762

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa angka *R Square* atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,971. Sedangkan untuk regresi linear berganda yang digunakan adalah yang tertulis di *Adjust R Square* 0,967 yang artinya 96,7% variabel terikat Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari Progam BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan, sedang yang 3,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain, contohnya saja seperti variabel kedisiplinan ataupun motivasi, yang di luar variabel yang digunakan (diteliti). Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat banyak variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Program BPJS Kesehatan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Surya Madinah Tulungagung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program BPJS kesehatan secara signifikan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Surya Madinah Tulungagung. Ini artinya program BPJS kesehatan berpengaruh sedikit terhadap kinerja karyawan di BMT Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa T hitung nilainya sebesar $-2,408$. Sementara itu, untuk T tabel dengan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh $1,71$. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa T hitung lebih besar dari pada T tabel atau $-2,408 > 1,71$. Dan nilai signifikansi t untuk program BPJS kesehatan adalah $0,023$ dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitasnya $0,05$ atau $0,023 < 0,05$.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rijuna Dewi dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plant”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar $52,2\%$ secara serentak maupun secara parsial. Dan yang kedua penelitian yang dilakukan oleh M. Riyan Munandar, Endang Siti

Astuti dan M. Soe'oad Hakam dengan judul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” studi kasus pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Hasil dari penelitian adalah keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.

B. Pengaruh Insentif Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di BTM Surya Madinah Tulungagung

Dari hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa insentif secara signifikan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa T hitung nilainya sebesar 28,474. Sementara itu, untuk T tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh 1,71. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa T hitung lebih besar dari pada T tabel atau $28,474 > 1,71$. Dan nilai signifikansi t untuk insentif adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitasnya 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini pun sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fajar Maharani dengan judul skripsi “Pengaruh Insentif, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSP Karya Niaga Gajah Demak”. Pada penelitian ini membuktikan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh

antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Niaga Gajah Demak. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia Mayangsari dengan judul skripsi “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT. Pusri“. Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Departemen Penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel insentif dengan kinerja karyawan di Departemen Penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di BTM Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa T hitung nilainya sebesar 3,054. Sementara itu, untuk T tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh 1,71. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa T hitung lebih besar dari pada T tabel atau $3,054 > 1,71$. Untuk nilai signifikansi t untuk gaya kepemimpinan adalah 0,005 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitasnya 0,05 atau $0,005 < 0,05$.

Hasil pengujian di atas juga sesuai dengan teori atau penelitian yang dilakukan oleh Rusdan Arif dengan judul skripsi “Pengaruh

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Cabang Semarang“. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai *standardized coefficient* yang terbesar, yaitu 0,490 kondisi ini terjadi karena kepemimpinan merupakan pendorong seorang karyawan untuk bekerja yang lebih baik. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Regina Adtya Reza dengan judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketiga variabel tersebut sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

D. Pengaruh Progam BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Di BTM Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan pengujian regresi menunjukkan bahwa progam BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Terbukti dari hasil uji F statistik di atas, bahwa F

hitung nilainya sebesar 286,384. Sementara itu, untuk F tabel dari 26 diperoleh 2,975. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel atau $286,384 > 2,975$. Untuk nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitasnya 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Hasil pengujian diatas juga sesuai dengan teori atau penelitian yang dilakukan oleh Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Seemarang. Berdasarkan hasil perhitungan , diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima yaitu pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau *GI Production Dept. PT FUMIRA Semarang*. Berdasarkan hasil dari Koefisien Determinasi antara variabel Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, Insentif terhadap Kinerja Karyawan, dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan 44,4% dapat dijelaskan oleh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif, sedangkan 55,6% dijelaskan oleh faktor lain.

Berdasarkan pengujian Koefisien Determinasi dapat disimpulkan bahwa angka *R Square* atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,966. Sedangkan untuk regresi linear berganda yang digunakan adalah yang tertulis di *Adjust R Square* 0,967 yang artinya 96,7% variabel terikat Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari Progam

BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan, sedang yang 3,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain, contohnya saja seperti variabel kedisiplinan ataupun motivasi, yang di luar variabel yang digunakan (diteliti). Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat banyak variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

E. Faktor Yang Paling Dominan Diantara Faktor Progam BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BTM Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan pengujian regresi di atas menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil pengujian di atas bahwa nilai koefisien insentif sebesar 1,078 dan nilai ini paling besar dibandingkan dengan nilai variabel lain seperti progam BPJS kesehatan dan gaya kepemimpinan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurpaisyah dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia Aek Pamienke”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Aek Pamienke. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel insentif yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Socfin Indonesia Aek Pamienke.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengolahan data, dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa program BPJS kesehatan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.
4. Berdasarkan hasil uji F statistik disimpulkan bahwa program BPJS kesehatan, insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung secara bersama-sama (simultan).
5. Berdasarkan hasil pengujian regresi disimpulkan bahwa insentif merupakan faktor yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka saran atau masukan yang dapat direkomendasikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi BTM Surya Madinah Tulungagung

Berdasarkan pada hasil penelitian terkait dengan Pengaruh Program BPJS Kesehatan, Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung, diharapkan BTM Surya Madinah Tulungagung:

- a. Mensosialisasikan tentang Program BPJS Kesehatan kepada seluruh karyawan agar karyawan lebih mengerti lagi tentang manfaat, keuntungan dan pentingnya mengikuti Program BPJS Kesehatan tersebut.
- b. Perusahaan harus tetap mempertahankan dan memperhatikan besarnya pemberian insentif, insentif yang diberikan untuk karyawan hendaknya tidak boleh salah penyampaian dalam artian pemberian insentif haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga dengan adanya insentif ini tetap bisa menunjang kinerja karyawan untuk lebih meningkat lagi. Dan pemimpin hendaknya selalu memperhatikan karyawannya, tetap menjaga kearifannya, selalu memberikan contoh yang baik, bersikap adil, tanggung jawab dan sebagainya sehingga karyawan akan senang untuk melaksanakan tugasnya dalam artian lebih giat lagi dalam bekerja.

- c. Memberikan fasilitas yang memadai, dan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan tersebut.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggantikan variabel-variabel dalam model dengan menggunakan variabel lain atau bisa juga menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adtya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, (Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. https://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA. diakses tanggal 12 Februari 2016 pukul 16.00 WIB
- Arif, Rusdan. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Cabang Semarang*. Semarang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. <https://core.ac.uk/download/pdf/11721630.pdf> diakses tanggal 27 Januari 2016 pukul 18.50 WIB
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Mataram: Rajawali Pers.
- Dewi, Rijuna. 2006. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plant Studi Kasus pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plan*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id/bitstreams/12345678/11165/1/020502118.pdf> diakses tanggal 4 Februari 2016 pukul 21.00 WIB
- Djumhana, Muhamad. 1994. *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasanuddin Ah. 2002. *Rethrorika Dakwah dan Publisistik Dalam Islam*, Semarang: CV. Usaha Nasional.
- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Grasindo.
- Hersey P. & Blanchard K. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia edisi 4*, Jakarta: PT Penerbit Erlangga.

- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 1990. *Pengantar Metode Riset Sosial. Cet. II*, Bandung: CV. Mandar Mas.
- Kayo, Hotib Pahlawan. 2006. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, Jakarta: CV. Amzah.
- Maharani, Fajar. 2013. *Pengaruh Insentif, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Karya Niaga Gajah Demak*. Kudus: Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. [http://eprints.umk.ac.id/1964/1/Hal Judul.pdf](http://eprints.umk.ac.id/1964/1/Hal%20Judul.pdf) diakses tanggal 18 Januari 20.20 WIB
- Malayu, Hasibuan S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Posdakarya.
- Mayangsari, Lia. 2013. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT. Pusri*. Sriwijaya: Skripsi Manajemen Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi. <https://es.scribd.com/mobile/doc/294241552/Pengaruh-Pemberian-Insentif-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Di-Departemen-Penjualan-Pt-Pusri> diakses tanggal 19 Januari 2016 pukul 10.00 WIB
- M. Ismail Yusanto & M. Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Nurhati, Fitri. 2008. *Koperasi Syariah*, Surakarta: PT Era Intermedia.
- Nurmala Dewi, 2015. *Pengaruh Pengetahuan Produk Tabungan dan Nisbah Bagi Hasil Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Di BTM Mentari Ngunut Tulungagung*, Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Pangabeian S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Presiden No. 111 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.

- Priansa S.Pd., et. all. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Pangabean, Mutiara Sibarani ME. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, *Statistika Untuk Penelitian*. 2011. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- P. Stephen, Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi PT Indeks*, Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Ridwan, Muhammad. 2005. *Manajemen Baitul Maal Wa Tanwil*, Yogyakarta : UII, Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Riyan Munandar, Endang Siti Astuti. M. Soe'oad Hakam. 2014. *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Malang: Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article>
 diakses tanggal 15 Februari 2016 pukul 13.00 WIB
- Siagian, Prof. Dr. Sondang P. M.P.A. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Akasara, 2012
- Siti Al Fajar & Tri Heru, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D cet 14*, Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: PT Indeks.

- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sulastomo. 2007. *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tim Penyusun Bahan Sosialisasi dan Advokasi JKN. *Buku Pegangan Sosialisasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- Tim Penyusun. 2015. *Buku Rapat Anggota Tahunan BTM Surya Madinah Tulungagung*, Tulungagung: Tidak diterbitkan.
- Usman Rianse & Abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- William B. Werther Jr, Keith Davis, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiroso. 2005. *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syari'ah*, Jakarta: Gramedia Widya Sarana Indonesia.
- www.hukumonline.com diakses tanggal 9 Februari 2016 pada pukul 22.30 WIB
- <http://www.antaranews.com/berita/376166/tanya-jawab-bpjs-kesehatan>, diakses tanggal 2 Januari 2016 pukul 13.00 WIB
- <http://www.bpjs-kesehatan.go.id/statis-2-visidanmisi.html>, diakses tanggal 2 Januari 2016 pukul 13.45 WIB
- <http://www.bpjs-kesehatan.go.id/statis-13-manfaat.html>, diakses pada tanggal 3 Januari pukul 21.30 WIB
- <http://www.kpmak-ugm.org/2012-05-12-04-54-35/2012-05-12-05-03-45/article/647-potensi-kendala-dan-solusi-untuk-jaminan-kesehatan-nasional-jkn.html>, diakses pukul 22.00 WIB