

PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM



Kuliman¹, Muhammad Hasbi Nasution², Yeni Marlina³

*Korespondensi :

Email :
kulimanspirit@gmail.com

Afiliasi Penulis :

¹ Institut Teknologi dan Bisnis
Haji Agus Salim Bukittinggi,
Indonesia

² UIN Mahmud Yunus
Batusangkar, Indonesia

³ Institut Teknologi dan Bisnis
Haji Agus Salim Bukittinggi,
Indonesia

Riwayat Artikel :

Penyerahan : 1 September 2025
Revisi : 3 Oktober 2025
Diterima : 2 Desember 2025
Diterbitkan : 31 Desember 2025

Kata Kunci :

Insentif, Beban Kerja, Kinerja
Pegawai, Etos Kerja Islam

Keyword :

Incentives, Workload, Employee
Performance, Islamic Work Ethic

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja pegawai serta menelaah etos kerja dalam perspektif Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di salah satu badan pengelola keuangan daerah di Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan jumlah responden sebanyak 38 orang, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh pemberian insentif, tetapi lebih dipengaruhi oleh tingkat tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang diemban. Dari perspektif Islam, etos kerja menekankan nilai amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan optimalisasi waktu sebagai landasan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dan konseptual dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, khususnya pada sektor publik.

This study aims to analyze the effect of incentives and workload on employee performance and to examine work ethic from an Islamic perspective. The research employed a quantitative descriptive approach using a survey method involving civil servants at a regional financial management agency in Indonesia. Data were collected through questionnaires and interviews from 38 respondents and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results indicate that incentives have a positive but insignificant effect on employee performance, while workload has a positive and significant effect. These findings suggest that employee performance is not solely driven by incentives but is more strongly influenced by job demands and responsibilities. From an Islamic perspective, work ethic emphasizes values such as trustworthiness, honesty, responsibility, and effective time management as fundamental principles for enhancing performance. This study contributes empirically and conceptually to the literature on human resource management grounded in Islamic values, particularly in the public sector.

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) memiliki peran strategis dalam mendukung tata kelola keuangan publik yang berkelanjutan. Peran tersebut mencakup pengelolaan anggaran daerah yang efektif, penciptaan stabilitas fiskal, peningkatan transparansi dan akuntabilitas keuangan, serta kontribusi tidak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan melalui pengelolaan belanja publik yang tepat sasaran (Kasmir, 2016). Kualitas kinerja



pegawai BPKD menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, dan pelaporan keuangan daerah berjalan secara optimal (Sinambela, 2019)

Namun demikian, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada salah satu Badan Pengelola Keuangan Daerah di Indonesia belum sepenuhnya memenuhi standar minimal kinerja yang ditetapkan, yaitu di bawah 90 persen (Sinambela, 2019). Capaian kinerja di bawah standar ini berpotensi menghambat pelaksanaan peran strategis BPKD (Sedarmayanti, 2018). Kinerja pegawai yang rendah dapat memperlambat proses penyusunan dan penyesuaian anggaran, menurunkan kualitas pengendalian internal, serta meningkatkan risiko administratif dan moral hazard, termasuk risiko ketidaktepatan pelaporan dan potensi fraud (Siagian, 2011). Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas pengelolaan keuangan daerah, meskipun secara formal pemerintah daerah masih mampu mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangannya.

Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Sinambela, 2019) yang berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang mengombinasikan indikator kuantitatif dan kualitatif (Sugiyono, 2018). Indikator tersebut meliputi capaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas hasil pekerjaan, serta perilaku kerja yang mencerminkan tanggung jawab dan kedisiplinan (Sinambela, 2019). Standar kinerja ≥ 90 persen dikategorikan sebagai kinerja baik, sedangkan capaian di bawah ambang batas tersebut menunjukkan adanya kesenjangan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian manajerial (Sedarmayanti, 2018).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah insentif. Dalam perspektif Agency Theory, insentif dipandang sebagai mekanisme untuk menyelaraskan kepentingan agen (pegawai) dengan prinsipal (organisasi) (Dessler, 2015). Insentif yang tidak berbasis kinerja berpotensi melemahkan dorongan pegawai untuk meningkatkan produktivitas, karena tidak terdapat hubungan yang jelas antara upaya, hasil kerja, dan imbalan yang diterima (Prayitno et al, 2020). Selanjutnya, berdasarkan Expectancy Theory (Vroom), efektivitas insentif sangat ditentukan oleh persepsi pegawai terhadap hubungan antara usaha dan kinerja (expectancy), hubungan antara kinerja dan imbalan (instrumentality), serta nilai imbalan tersebut bagi pegawai (valence) (Vanchapo, 2020). Ketika pegawai memandang bahwa insentif tidak berkaitan langsung dengan capaian kinerja, maka motivasi kerja cenderung menurun.

Selain insentif, beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi, terutama pada unit-unit strategis seperti bidang anggaran dan perbendaharaan, menuntut ketelitian, kecepatan, dan akurasi yang tinggi (Vanchapo, 2020). Dalam konteks Goal Setting Theory, kejelasan target kerja dan tekanan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu dapat mendorong peningkatan kinerja, namun berpotensi menimbulkan penurunan kualitas kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Kondisi ini semakin kompleks ketika beban kerja

yang tinggi tidak disertai dengan dukungan insentif maupun penghargaan non – finansial yang memadai (Budiasa, 2021).

Dari perspektif Self – Determination Theory (SDT), kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh insentif finansial sebagai motivasi ekstrinsik, tetapi juga oleh motivasi intrinsik seperti pengakuan, apresiasi, dan rasa bermakna dalam bekerja (Giantari, 2017). Pada konteks organisasi sektor publik yang berbasis nilai – nilai Islam, etos kerja Islami menekankan prinsip amanah, tanggung jawab, kejujuran, dan optimalisasi waktu sebagai landasan dalam meningkatkan kinerja (Fikra, 2020). Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara insentif, beban kerja, dan kinerja pegawai perlu dikaji secara komprehensif dengan mempertimbangkan nilai – nilai etos kerja Islam sebagai kerangka normatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, sekaligus menelaah bagaimana nilai – nilai etos kerja Islam dapat memberikan kontribusi konseptual dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor publik (Sugiarti, 2021).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2016). Pengukuran kinerja pegawai dalam konteks sektor publik Indonesia mengacu pada sistem penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana diatur dalam kebijakan kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) (Sinambela, 2019).

Penilaian kinerja berbasis SKP mencakup dua komponen utama, yaitu capaian kinerja individu dan perilaku kerja. Capaian kinerja individu diukur berdasarkan realisasi target kerja yang telah ditetapkan pada awal periode penilaian, meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2018). Sementara itu, perilaku kerja mencerminkan dimensi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan integritas pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Nilai kinerja pegawai kemudian dinyatakan dalam bentuk persentase (0 – 100 persen) sebagai representasi tingkat pencapaian target kerja secara keseluruhan (Sinambela, 2019).

Dalam penelitian ini, ambang batas 90 persen digunakan sebagai standar minimal kinerja yang dikategorikan baik, sesuai dengan praktik penilaian kinerja internal pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD). Kategori kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut (Sedarmayanti, 2018):

nilai ≥ 90 persen dikategorikan sebagai Very Good/Good Performance, sedangkan nilai < 90 persen dikategorikan sebagai Needs Improvement atau kinerja yang belum memenuhi standar minimal yang diharapkan organisasi. Penggunaan ambang batas ini mencerminkan kebijakan internal BPKD dalam mengevaluasi kualitas kinerja pegawai, khususnya pada unit kerja strategis yang menuntut tingkat akurasi dan akuntabilitas yang tinggi (Ghozali, 2016).

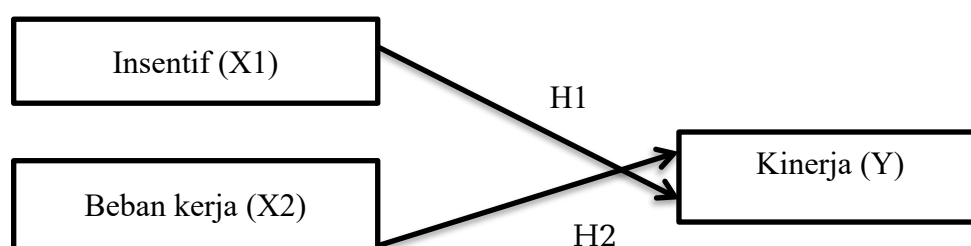
Penggunaan kategori kinerja ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas bagi pembaca internasional, mengingat sistem penilaian kinerja ASN di Indonesia menggunakan skala persentase yang mungkin berbeda dengan sistem evaluasi kinerja di negara lain. Oleh karena itu, nilai kinerja < 90 persen dalam penelitian ini tidak dimaknai sebagai kegagalan total, tetapi sebagai indikator adanya kesenjangan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian manajerial dan kebijakan organisasi (Sedarmayanti, 2018).

Dalam konteks penelitian ini, insentif finansial berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan secara bulanan, sedangkan penilaian kinerja pegawai berbasis SKP dilakukan dalam periode tahunan. Perbedaan periode antara pemberian insentif dan penilaian kinerja tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan temporal (temporal lag) dalam hubungan kausal antara insentif dan kinerja (Purba, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini memandang bahwa insentif yang bersifat rutin dan tidak secara langsung dikaitkan dengan hasil penilaian kinerja tahunan dapat melemahkan persepsi hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang diterima pegawai (Mario, 2023). Kondisi ini relevan dengan kerangka Expectancy Theory, yang menekankan pentingnya keterkaitan temporal dan kausal antara kinerja dan reward. Dengan demikian, temuan mengenai tidak signifikannya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai perlu dipahami dalam konteks sistem penilaian dan pemberian insentif yang tidak sepenuhnya berbasis kinerja individual (Paramitadewi, 2017).

Konsep dan Rencana Penelitian

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2014). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi mengacu pada tingkat pencapaian tujuan, produktivitas, dan hasil kerja pegawai. Peningkatan kinerja krusial karena kinerja pegawai yang tinggi akan sangat menguntungkan suatu organisasi dikarenakan kinerja pegawai yang tinggi serta produktif, maka kinerja organisasi akan optimal (Sinambela, 2019). Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi tidak optimal. Dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian tentang kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu insentif dan beban kerja (BN Dwinati, 2019).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar diatas, yang dipaparkan dalam rumusan masalah, tinjauan teoritis dan kerangka penelitian sebelumnya, diperoleh pengajuan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Hipotesa 1 : Diduga Insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar.
- Hipotesa 2 : Diduga beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar

Dari sisi keIslaman, seorang muslim harus bekerja keras agar terpenuhi segala keperluannya, bukan hanya di dunia, melainkan juga kebutuhannya di akhirat nanti. Islam adalah agama yang menjunjung tinggi nilai kerja, termasuk dalam hal kinerja dalam pelayanan public sebagaimana yang menjadi objek penelitian ini Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. Oleh karena itu segala yang diusahakan seseorang akan mendapatkan hasil dari apa yang diusahakannya, baik positif maupun negatif. Semuanya akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah di akhirat. Dalam ajaran Islam, manusia dianjurkan untuk mengisi waktunya dengan segala aktivitas yang bermanfaat bagi dunia dan akhiratnya agar tidak ada waktu yang terbuang sia – sia.² Salah satu ajaran Islam adalah bagaimana seorang muslim perlu memotivasi dirinya untuk menumbuhkan semangat etos kerja dalam meraih kesuksesan yang dicita – citakan, dengan menggerakkan seluruh aspek, pola pikir dan tenaganya untuk memenuhi bekal hidupnya di dunia dan di akhirat

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan utama untuk menguji hubungan kausal antara variabel insentif, beban kerja, dan kinerja pegawai (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara empiris, menggeneralisasi hubungan antarvariabel, serta memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel – variabel yang diteliti. Dengan demikian, penggunaan pendekatan ini didasarkan pada justifikasi teknis – fungsional, bukan pada pertimbangan filosofis semata (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tanah Datar, dengan jumlah total 38 orang. Penelitian ini menggunakan studi sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian ($N = \text{Population}$). Pemilihan studi sensus bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi kinerja pegawai tanpa melakukan inferensi terhadap populasi yang lebih luas (Arikunto, 2016). Dalam konteks analisis menggunakan Partial

Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS – SEM), ukuran sampel sebanyak 38 responden dinilai memadai. Menurut Hair et al. (2017), PLS – SEM dapat digunakan pada ukuran sampel kecil, terutama ketika model penelitian bersifat sederhana dan jumlah indikator serta jalur struktural terbatas. Model dalam penelitian ini hanya melibatkan dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen, sehingga memenuhi kriteria minimum ukuran sampel dalam analisis PLS – SEM (Hair et al., 2017).

Model penelitian ini terdiri atas tiga variabel laten, yaitu:

- a. Insentif (X_1)
- b. Beban Kerja (X_2)
- c. Kinerja Pegawai (Y)

Hubungan antarvariabel dalam model penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y$$

$$X_2 \rightarrow Y$$

Berdasarkan model tersebut, penelitian ini menguji dua hipotesis utama:

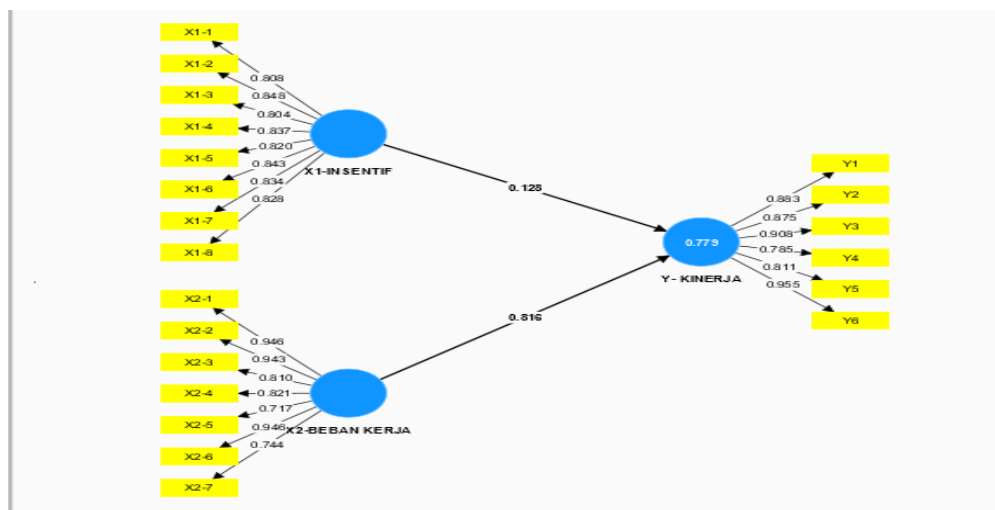
H_1 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan sebagai tahap awal untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian, termasuk nilai rata – rata, persentase, dan kecenderungan umum masing – masing variabel. Tahap ini bertujuan untuk memberikan pemahaman awal mengenai kondisi insentif, beban kerja, dan kinerja pegawai secara empiris (Sugiyono, 2019). Analisis inferensial merupakan inti dari penelitian ini, yang digunakan untuk menguji pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis inferensial dilakukan menggunakan PLS – SEM, yang memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel laten secara simultan. Metode ini dipilih karena sesuai untuk ukuran sampel kecil, tidak menuntut asumsi normalitas yang ketat, serta berorientasi pada prediksi variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji signifikansi hipotesis yang sudah dilakukan melalui menu bootstrapping pada smartPLS dengan melihat tabel Path Coefficient dalam kolom t – statistik dan p – values dibawah ini. Pengujian hipotesis ini menggunakan kriteria signifikasi nilai p – value < 0,05 dan nilai sinifikansi sebesar 5%. Path cooefficient dinilai signifikan apabila t – statistik > 1,96. Untuk mengetahui besar pengaruh hubungan dapat dapat dilihat melalui koeffisien jalur, dengan kriteria apabila koefisien jalur dibawah 0,30 memberikan pengaruh moderat, 0,30 – 0,60 kuat, lebih dari 0,60 sangat kuat (Hair et al., 2017).



Gambar 2. Hasil pengujian bootstrapping

Hasil pengolahan Path Coefficientnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T-Statistics (O/STEDEV)	P-Values
X1 Insentif→Y kinerja	0,128	0,120	0,083	1,543	0,126
X2 Beban Kerja→Y kinerja	0,816	0,833	0,059	13,744	0,000

Sumber : Data primer

1. Berdasarkan hasil Path Coefficient, diketahui bahwa variabel insentif dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,543 < 1,96$ dengan demikian insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain tidak ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap kinerja pegawai di BPKD Kabupaten Tanah Datar. Fakta yang ada insentif menjadi sesuatu yang berwujud, namun dirasakan semua oleh pegawai karena dianggap hanya sebagai hak mutlak, bukan sebagai kompensasi atas penyelesaian pekerjaan (Hasibuan, 2014). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang tidak signifikan menandakan bahwa pegawai di BPKD Kabupaten Tanah Datar tidak menjadikan insentif sebagai salah satu acuan untuk menghasilkan kinerja yang baik (meningkatkan kinerja mereka) (EM Zain, 2022). Hal ini disebabkan karena insentif tidak mempengaruhi loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai di BPKD Kabupaten Tanah Datar. Insentif finansial berupa TPP besarnya telah ditentukan untuk setiap OPD, dan belum ada kebijakan besaran TPP khusus untuk pegawai BPKD Kabupaten Tanah Datar, selain itu insentif non finansial baik berupa pujian, promosi atau reward yang belum terlaksana dan belum sesuai dengan capaian kinerja

masing – masing pegawai pada BPKD Kab. Tanah Datar, namun hal itu tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Husin, 2021).

Insentif berupa bonus juga belum pernah diterima oleh pegawai pada BPKD Kabupaten Tanah Datar (KJA Putri, 2022). Insentif yang dibutuhkan oleh pegawai BPKD Kab. Tanah Datar saat ini adalah peningkatan besaran TPP dan reward berupa perjalanan wisata (Paramitadewi, 2017). Namun demikian, jika atasan mengapresiasi prestasi kerja pegawai BPKD Kab. Tanah Datar dengan insentif yang tepat maka pegawai terdorong lebih kuat untuk mencapai target kerja yang ditetapkan, dan rasa tanggungjawab akan lebih meningkat lagi.

2. Berdasarkan hasil Path Coefficient dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai P value adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistik $13,744 > 1,96$ (t tabel). Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika terdapat penambahan beban pekerjaan pada pegawai BPKD Kab. Tanah Datar, maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya (Budiasa, 2021). Sebab beban kerja yang bertambah dengan batas waktu penyelesaian yang singkat, maka pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerjanya (Vanchapo, 2020). Hal ini karena adanya motivasi internal, kesadaran diri dan rasa tanggungjawab dari masing – masing pegawai, bahwa beban kerja yang ada merupakan tugas pokok dan kewajiban serta amanah yang harus dilaksanakan. Penambahan beban kerja ini seringkali terjadi ketika terdapat perubahan kebijakan Kepala BPKD Kab. Tanah Datar, sehingga secara kesadaran diri masing – masing pegawai, kinerjanya menjadi lebih meningkat (Linda, 2014). Tetapi ketika tidak terjadi penambahan beban kerja, maka kinerja pegawai juga akan biasa – biasa saja (Mario, 2023). Berdasarkan jawaban responden secara nyata telah membentuk hasil akhir bahwa terdapat kaitan antara beban kerja yang diberikan kepada pegawai ASN dengan kinerjanya (Rinrin, 2023). Pegawai merupakan aset utama dari instansi ini, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi, pemberian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai tersebut (Kasmir, 2016). Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah memiliki prinsip bahwa beban kerja yang ada merupakan sesuatu tugas yang harus diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab dan penuh kesadaran tinggi (Budiasa, 2021).
3. Islam sebagai agama yang menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilakukan berdasarkan beberapa prinsip berikut (Fikra, 2020): a. Kerja itu dilakukan berdasarkan pengetahuan. Pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian dengan ilmu yang dimiliki agar tidak salah tempat. sebagaimana dapat dipahami dari hadis nabi "apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya." b. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik. Dalam Islam, amal atau kerja itu juga harus dilakukan dalam bentuk ibadah. c. Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi, pekerja

keras dengan etos yang tinggi itu digambarkan oleh sebuah hadis sebagai orang yang menaburkan benih sekalipun hari telah akan kiamat d. Orang berhak mendapat imbalan atas apa yang telah ia kerjakan. Ini adalah konsep pokok agama, konsep imbalan bukan hanya berlaku untuk pekerjaan – pekerjaan dunia, tetapi juga berlaku untuk pekerjaan ibadah yang bersifat ukhrawi. e. Berusaha menangkap makna sedalam – dalamnya sabda nabi yang amat terkenal bahwa nilai setiap bentuk kerja itu tergantung kepada niat – niat yang dimiliki orang tersebut. f. Menghargai waktu adalah aset utama dan yang paling berharga dalam kehidupan. Seorang muslim yang memiliki jiwa etos kerja, akan menghayati, merasakan, dan memanfaatkan semaksimal mungkin waktu yang diberikan oleh Allah, karena waktu yang hilang tidak akan pernah bisa kembali, dan itu sangat merugikan. Allah memberikan waktu yang sama kepada seluruh manusia di bumi, tidak ada pilih kasih bagi Allah, tinggal bagaimana seseorang memanfaatkan waktu sebaik mungkin agar tidak sia – sia. g. Ikhlas Ikhlas merupakan pondasi dasar yang harus dimiliki setiap muslim yang memiliki jiwa etos kerja. Ikhlas merupakan bentuk kerelaan, cinta, dan kasih sayang dalam bekerja, ikhlas akan membentuk kepribadian yang bersih dan kuat sebagai benteng iman yang kokoh dan jauh dari sikap kebatilan. h. Jujur. Seorang muslim sangat dituntut untuk jujur dalam keadaan apapun. Terutama untuk membangun jiwa etos kerja yang islami, jujur merupakan prinsip dasar yang selalu mengedepankan kebenaran walaupun itu beresiko bagi dirinya. Jujur merupakan amal shaleh yang sulit untuk dilakukan, sehingga untuk membangun jiwa etos kerja butuh pengorbanan yang besar yang datang dari dalam dirinya dengan selalu memberikan kebenaran. i. Komitmen. Dalam komitmen mengandung sebuah tekad yang membentuk semangat untuk memotivasi diri dengan penuh gairah.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dengan judul pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar artinya insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila insentif finansial berupa bonus dan komisi diterima dan direalisasikan maka kinerja pegawai tidak akan bertambah, dan insentif berupa tambahan penghasilan diluar gaji seperti TPP yang diterima pegawai, telah di tetapkan oleh peraturan dimana besarnya tidak menunjukkan adanya nilai lebih terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. Begitu juga dengan insentif non finansial secara umum belum dirasakan dan diterima oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah sehingga tidak ada pengaruh

terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar.

2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar artinya jika beban kerja yang di berikan terlalu banyak maka terjadi gangguan pada kinerja karyawan pada pegawai yang ada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. Beban kerja yang sesuai dengan standar dan kemampuan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar.
3. Etos kerja yang Islami berarti bekerja dengan menjunjung tinggi dasar dari pemikiran Islam yaitu Alquran dan Hadis sebagai sebuah kepercayaan dan panutan yang tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. Bekerja diperintahkan kepada setiap muslim. Etos kerja merupakan roda penggerak dalam sebuah produktivitas yang mendorong manusia untuk bekerja keras dan membangun cita – cita dengan aksi yang nyata supaya dapat mengubah nasibnya untuk lebih baik, adil, dan mencerminkan akhlak qurani, dengan berusaha dari jerih payah tangannya sendiri serta berlomba – lomba untuk hal bermanfaat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti :

1. Berdasarkan hasil penilaian deskriptif terendah responden pada variabel insentif terutama pada indikator insentif non finansial yaitu pada pernyataan Pemerintah Daerah memberikan ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal atas kinerja BPKD dalam pengelolaan keuangan daerah, menunjukkan bahwa minimnya perhatian Pemerintah Daerah dalam memberikan apresiasi dan terima kasih kepada pegawai di BPKD. Disarankan Pemerintah Daerah mampu memberikan apresiasi dan ucapan terima kasih atas kinerja dan tanggung jawab yang telaah dijalankan oleh pegawai di BPKD dalam mensukseskan penatausahaan keuangan Pemerintah Daerah.
2. Berdasarkan hasil penilaian deskriptif terendah responden pada variabel beban kerja, terutama pada indikator kondisi pekerjaan dalam pernyataan pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan dan latar belakang pengalaman kerja pegawai, hal ini belum sesuai dengan pernyataan tersebut, karena pegawai yang ditempatkan pada suatu bidang pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pengalaman kerjanya. Disarankan kepada Pemerintah Daerah, kiranya dalam menempatkan pegawai atau pejabat di BPKD sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan/keahlian dalam bidang keuangan dan memiliki pengalaman kerja dalam pengelolaan keuangan daerah.
3. Berdasarkan hasil penilaian deskriptif terendah responden pada variabel kinerja pada pernyataan setiap ASN diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, hal ini belum

sepenuhnya dilaksanakan, karena pada kenyataannya setiap proses pekerjaan harus mendapatkan persetujuan pimpinan, inisiatif pegawai dalam melakukan inovasi baru dalam mencapai target kerja kurang mendapatkan respon positif dan dukungan dari pimpinan. Diharapkan pimpinan di BPKD lebih terbuka dan mau menerima inisiatif dan inovasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Sebagai daerah dengan filosofi Adat Basandi Syara, Syara Basandi Kitabullah, ini menandakan masyarakat termasuk pegawai yang ada di Pemerintahan merupakan seorang muslim. Oleh karena itu sudah menjadi suatu keharusan untuk menjunjung tinggi nilai – nilai etos kerja Islami yang produktif dan bermakna.

Demikian kesimpulan dan saran disampaikan terkait hasil penelitian yang berjudul pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar serta Etos Kerja dalam Islam, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar, selain itu juga diharapkan menjadi perhatian bagi Pemerintah Daerah dan pemangku jabatan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui insentif dan memperhatikan serta mempertimbangkan beban kerja yang dilaksanakan oleh masing – masing pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal sebagaimana nilai – nilai etos kerja dalam Islam.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- BN Dwinati, S. S. L. F. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan operasional pengangkutan Sampah dinas Kebersihan Kota Mataram). *Master Of Management Journal, Vol. 8, No1*.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- EM Zain, R. R. F. A. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *EM Zain, RDP Rawi, FJ Andjar. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong" - Vol. 1 No.2 (2022): Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya Published: 2022-10-22, 1 no.2(lensa ilmiah)*.
- Fikra. (2020). Konsep Etos Kerja Dalam Perspektif Al – Qurʻān. *Fak Ushuluddin Dan Filsafat UIN Ar- Raniry Darussalam*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM.SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Giantari, I. , & R. I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 6471–6498.
- Hair, J. F. , Hult, G. T. M. , Ringle, C. M. , & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): Vol. Thousand Oaks, CA*. Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husin, N. S. A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Volume 10. No. 1.*(;eISSN 2684 – 9313pISSN 2088 – 7485;).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- KJA Putri, N. S. P. S. (2022). Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali. *E-Journal.Unmas.Ac.Id*, Vol. 3 No. 2 (2022).
- Linda, M. R. , M. & J. Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Mario, K. F. J. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbel Quen Tanjungpinang. *Repositori.Umrah.Ac.Id*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017(: 3370 – 3397).
- Prayitno et al. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19, 49.
- Rinrin, A. L. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ekonomi*, Vol.19, No. 1.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. dan S. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.

- Sugiarti, E. H. D. O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17, 37 – 45.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.