



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 16651-16659

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat

Muhamad Rizki<sup>1✉</sup>, Agus Alamsyah<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

Email: [Muhamadrizki3132@gmail.com](mailto:Muhamadrizki3132@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat serta untuk mengetahui pemberian insentif pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi diberikannya insentif kepada pegawai BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dilakukan setiap satu tahun sekali berupa bonus tahunan atau bonus akhir tahun. Faktor yang berpengaruh terhadap diberikannya insentif adalah : penilaian kinerja, *performance*, *attitude*, dan penilaian Divisi Pengumpulan dan Divisi Lembaga. Meskipun BAZNAS telah memenangkan sederet penghargaan ternyata pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja. Para karyawan tetap memberikan kinerja terbaiknya serta menunjukkan prestasi kepada lembaga, tetapi dengan diberikannya insentif mereka menjadi termotivasi dan terus meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: *Insentif, Kinerja Karyawan, Pemberian Insentif*

## Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of incentives on performance of employees of the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of West Java Province, and to find out the provision of employee incentives and the factors that influence the provision of incentives to BAZNAS employees. The approach this research is qualitative with the type of research is case studies. Data collection techniques is observation, depth interviews, and documentation. The results showed incentives were given once a year in the form of annual bonuses or year-end bonuses. Factors that influence the provision of incentives are: assessment, performance, attitude, and assessment of the Collection Division and Institution Division. Although BAZNAS has won a series of awards, it turns out that provision of incentives has no effect on performance. Employees still give their best performance and show their achievements to institution, but with incentives they become motivated and continue to improve performance.

Keyword: *Incentives, Employee Performance, Providing Incentives*

## PENDAHULUAN

Insentif merupakan tambahan imbalan di upah yang diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi serta kinerja dalam bekerja. Insentif seringkali dikaitkan dengan bonus atau kompensasi spesifik yang diberikan perusahaan, sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2022) yang mengatakan bahwa insentif merupakan imbalan berupa uang yang diberikan atasan kepada pegawai agar berprestasi serta bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Bagi perusahaan, insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja, motivasi, efisiensi, loyalitas, kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, pemberian insentif menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena pemberian insentif membawa pengaruh positif dan diyakini dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan dalam penelitian Cosmas, Sangkala, dan Hasniati (2021) pemberian insentif akan memberikan dampak positif baik bagi pemberi maupun penerimanya, sebagai pemberi maka lembaga akan mendapatkan hasil kerja yang baik sehingga tujuan lembaga akan tercapai dan sebagai penerima insentif akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Insentif diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi karena kinerja mereka telah melampaui standar atau target kerja yang telah ditentukan. Insentif bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar meraih kinerja yang lebih baik.

Kinerja menjadi salah satu indikator penting dari kesuksesan perusahaan. Setiap

individu memiliki tujuan yang akan diraih dengan menentukan target dan sasaran perusahaan sehingga terdapat hubungan antara kinerja individu pegawai dengan kinerja perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Tsauri (2014) yang berpendapat bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara prestasi personal dengan produktivitas organisasi atau perusahaan, hal ini berarti jika kinerja karyawan optimal maka besar kemungkinan kinerja perusahaan juga akan optimal.

Sejak didirikan pada tahun 1998 sampai saat ini, kinerja BAZNAS Provinsi Jawa Barat dalam menghimpun dan menyalurkan dana zakat terus mengalami kemajuan. Terhitung sejak tahun 2015 hingga tahun 2022 BAZNAS Provinsi Jawa Barat sudah menghimpun total dana zakat sebesar Rp. 41,9 miliar dengan berbagai macam inovasi serta programnya. Peningkatan kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada BAZNAS Provinsi Jawa Barat terlihat dari peningkatan penghimpunan dana zakat masyarakat Jawa Barat dari tahun 2015 sebesar Rp. 20,284 miliar meningkat secara signifikan menjadi Rp. 41,978 miliar pada tahun 2022. Peningkatan yang signifikan setiap tahunnya dalam menghimpun dana zakat yang cukup berarti bagi pertumbuhan organisasi pengelola zakat seperti halnya BAZNAS Provinsi Jawa Barat.

Berkat prestasi tersebut, BAZNAS Provinsi Jawa Barat mendapat predikat BAZNAS terbaik se-Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan berbagai keberhasilan yang diraih BAZNAS Award 2023, antara lain kelembagaan terbaik, penghimpunan digital terbaik, perencanaan terbaik, penghimpunan *on balanced sheet* dan *off balanced sheet* tertinggi, program dakwah terbaik, program ekonomi terbaik, dan pencetak Muzaki terbaik dari Mustahik. Selain itu, BAZNAS Provinsi Jawa Barat juga berhasil meraih dua penghargaan pada ajang Indonesia Fundraising Award (IFA) tahun 2023. Kedua penghargaan tersebut diraih oleh BAZNAS Provinsi Jawa Barat pada kategori BAZNAS *fundraising* kemanusiaan terbaik dan *fundraising* zakat terbaik. Gubernur Jawa Barat Bey Machmudin mengapresiasi kinerja BAZNAS Provinsi Jawa Barat yang menurutnya konsisten melampaui target. Selain itu, Gubernur Bey Machmudin menyampaikan apresiasi atas keterbukaan BAZNAS Jawa Barat dalam menginformasikan mengenai jumlah zakat yang diterima dan disalurkan kepada masyarakat.

Prestasi tersebut tidak terlepas dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat salah satunya insentif. Seperti yang diketahui insentif merupakan hal yang harus menjadi perhatian perusahaan atau lembaga karena pemberian insentif dapat mendorong kinerja dan memotivasi karyawan maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pemberian insentif, faktor yang mempengaruhi pemberian insentif, kinerja pegawai BAZNAS, dan pengaruh

pemberian insentif terhadap kinerja pegawai BAZNAS Provinsi Jawa Barat Kota Bandung pada tahun 2023.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berusaha memahami fenomena-fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, pandangan, dorongan, langkah, dan lain-lain secara menyeluruh dan melalui uraian dalam bentuk kata-kata. (Moleong, 2016). penelitian kualitatif juga dikatakan sebagai suatu proses penelitian untuk memahami permasalahan sosial atau permasalahan kemanusiaan yang dibentuk dengan menggunakan kata-kata, merinci pendapat para informan dan disusun dalam lingkungan ilmiah (Patilima dalam Saleh, 2017). Peneliti mempunyai alasan bahwa menggunakan metode kualitatif akan memberikan suatu pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang terjadi serta pemahaman mengenai subjek penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan berupa penelitian studi kasus. Arikunto (2021) mengatakan bahwa studi kasus adalah studi intensif, rinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau fenomena tertentu. Adapun tujuan dari studi kasus adalah melakukan kajian mendalam terhadap suatu pokok bahasan tertentu guna memperoleh gambaran yang utuh mengenai pokok bahasan tertentu (Digdowiseiso, 2017). Adapun yang menjadi fokus penelitian studi kasus adalah untuk menjawab pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa" (Yin dalam Pahleviannur dkk., 2022,)

Pendekatan kualitatif ditujukan untuk memperoleh pemahaman terhadap suatu fenomena yang terjadi pada subjek penelitian serta untuk memperoleh kedalaman data. Peneliti mempunyai alasan bahwa menggunakan metode kualitatif akan memberikan suatu pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang terjadi serta pemahaman mengenai subjek penelitian. Dalam memperoleh data-data dan keterangan yang dibutuhkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian Insentif di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat merupakan Lembaga Pemerintah Non-Struktural (LSN). BAZNAS Provinsi Jawa Barat berpusat pada Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia atau BAZNAS RI sehingga memiliki peraturan tersendiri yang berbeda dengan instansi atau lembaga pemerintah lainnya. Dalam hal pengupahan

atau penggajian, BAZNAS tidak merujuk pada Dinas Ketenagakerjaan atau Cipta Kerja. Meskipun demikian, BAZNAS tetap menerapkan dan memberikan insentif (upah di luar gaji pokok) kepada Amil (sebutan untuk pegawai BAZNAS).

Berdasarkan hasil wawancara, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung memberikan insentif di luar gaji pokok kepada Amil atau pegawai yang bekerja di BAZNAS. Insentif di luar gaji pokok yang diberikan BAZNAS kepada pegawai adalah bonus. Menurut Sinambela (2018) mengatakan bahwa bonus merupakan sejumlah uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas jasa atau hasil pekerjaan yang dilakukan, diberikan secara selektif dan spesifik serta tanpa batasan di kemudian hari. Bonus termasuk dalam insentif materiil berupa uang.

Bonus yang diberikan BAZNAS Provinsi Jawa Barat Kota Bandung kepada karyawan adalah bonus tahunan atau bonus akhir tahun dalam bentuk insentif finansial yang. Berdasarkan hasil wawancara, pemberian bonus kepada karyawan dilaksanakan satu kali setiap tahunnya, namun pemberian bonus tahunan ini tidak dapat dipastikan akan berkelanjutan atau berjangka panjang sehingga bonus tahunan belum dapat dipastikan akan selalu ada. Hal itu karena pemberian bonus dipengaruhi oleh keputusan dan kebijakan pimpinan BAZNAS serta kondisi keuangan lembaga.

Berdasarkan hasil penelitian, pemberian insentif di luar gaji pokok (bonus) di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung didasarkan pada kebijakan atau keputusan pimpinan serta kesediaan *budget* atau keuangan BAZNAS. Meskipun pemberian insentif berupa bonus tidak dapat dipastikan akan selalu ada, penilaian-penilaian kinerja tetap dilakukan sehingga pegawai tetap dinilai kinerjanya.

## Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, faktor yang mempengaruhi diberikannya insentif berupa bonus akhir tahun kepada Amil atau pegawai BAZNAS Provinsi Jawa Barat Kota Bandung diantaranya penilaian kerja, kehadiran atau *performance*, dan *attitude*.

### 1) Penilaian kerja

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat Kota Bandung melakukan penilaian kerja setiap pegawai pada akhir tahun. Alat ukur yang digunakan oleh divisi/bagian HR (*Human Resource*) di BAZNAS Provinsi Jawa Barat Kota Bandung untuk penilaian kinerja pegawai adalah *Balance Scorecard* (BSC), yang pada penggunaannya hampir sama dengan KPI (*Key Performance Indicator*).

## 2) Performance

*Performance* menjadi salah satu faktor diberikannya insentif (bonus) kepada pegawai di BAZNAS Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Yang dimaksud *performance* dalam hal ini adalah kehadiran. Kehadiran kerja bagi pegawai atau Amil BAZNAS bukan hanya mengisi kehadiran melalui *fingerprint* tetapi juga kehadiran dalam mengikuti beberapa aktivitas yang wajib diikuti oleh setiap Amil, diantaranya kegiatan Inspirasi Pagi (IP) dan Apel atau Upacara pagi yang dilaksanakan pada hari senin.

## 3) Attitude

*Attitude* (sikap) juga menjadi faktor yang mempengaruhi diberikannya insentif (bonus). Penilaian *attitude* biasanya dilakukan secara vertikal dari atas ke bawah yaitu dilakukan oleh pimpinan, kemudian pimpinan menilai kepala divisi (kadir), kepala divisi menilai kepala departemen (kadept), dan kepala departemen menilai staf atau pegawai.

Selain ketiga faktor di atas, faktor lain yang juga mempengaruhi pemberian insentif (bonus) adalah penilaian yang dilakukan oleh Divisi Pengumpulan, karena untuk mencapai target yang telah ditentukan Divisi Pengumpulan dan Divisi Lembaga juga menjadi acuan dalam penilaian. Penilaian dari Divisi Pengumpulan bertujuan untuk mengetahui target yang dicapai oleh Amil atau pegawai sedangkan penilaian dari Divisi Lembaga dijadikan sebagai penilaian untuk mendapatkan bonus.

## Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat bertanggung jawab untuk mengurus zakat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang administrasi zakat dan tugas mengumpulkan dan mendistribusikan Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS) serta dana keagamaan lainnya. Adapun kinerja BAZNAS Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022-2023 ditunjukkan pada tabel berikut:

### 1) Pengumpulan

Pengumpulan	Rp. 48,711,670,390
Zakat Maal	Rp. 41,924,529,056
Zakat Fitrah	Rp. 54,015,364
Infak/Sedekah	Rp. 6,086,187,835
Dana sosial dan keagamaan lainnya (DSKL)	Rp. 646,938,135

Tabel 1 Pengumpulan

Sumber: laporan pengelolaan zakat [www.baznasjabar.org](http://www.baznasjabar.org)

### 2) Penyaluran

Penyaluran	Rp. 39.227.774.920
Zakat Program	Rp. 30.700.092.708
Zakat Operasional	Rp. 5.985.068.347
Infak/Sedekah Program	Rp. 2.284.956.763
Infak/Sedekah Operasional	Rp. 284.657.102

Tabel 2 Penyaluran

Sumber: laporan pengelolaan zakat [www.baznasjabar.org](http://www.baznasjabar.org)

### 3) Penghimpunan

Total Penghimpunan	Rp. 3,608,952,110,079
Total Penyaluran	Rp. 3,104,210,811,387

Tabel 3 Penghimpunan

Sumber: laporan pengelolaan zakat [www.baznasjabar.org](http://www.baznasjabar.org)

Kinerja BAZNAS Provinsi Jawa Barat selalu melampaui target. Hal ini dinyatakan oleh Gubernur Jawa Barat Bey Machmudin pada 24 Oktober 2023 melalui ayobandung.com (2023) yang mengatakan bahwa BAZNAS Jawa Barat selalu melampaui target yang ditentukan. Target yang dicapai BAZNAS Provinsi Jawa pada tahun 2023 adalah sebesar Rp3,6 triliun. Target penghimpunan zakat organisasi pengelola zakat (OPZ) di Jawa Barat pada tahun 2022 sebesar 1,6 triliun rupiah dan telah tercapai 230% dari target tersebut, dengan total penghimpunan mencapai Rp 3,68 triliun. Menurut Sofyan Tsauri (2014) mengatakan bahwa prestasi dan hasil kerja mencerminkan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja seseorang dengan kinerja suatu lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan (kinerja individu) baik, maka besar kemungkinan hasil perusahaan juga akan baik.

Pendapat di atas mengandung arti bahwa kinerja atau performa karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik bagi perusahaan, sebaliknya jika kinerjanya buruk maka akan berdampak buruk juga pada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, kinerja pegawai BAZNAS Provinsi Jawa Barat Kota Bandung sudah baik karena dalam bekerja pegawai BAZNAS menerapkan dan mengaplikasi visi dan misi serta peraturan yang ada di BAZNAS Provinsi Jawa Barat dalam keseharian kerja pegawainya.

### Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Barat

Insentif diyakini dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan dalam bekerja, hal itu sejalan dengan yang dikatakan dalam penelitian Haidar (2020) bahwa insentif sangat bisa memberikan motivasi dalam bekerja dan dengan adanya insentif

karyawan merasa terbantu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Insentif juga diyakini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana dikatakan dalam penelitian Wahyuningsih dan Kirono (2023) yang menyatakan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,2%, dan pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Adiati dan Saroyo (2022) didapatkan bahwa 52% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif.

Berdasarkan hasil penelitian, pemberian insentif berupa bonus akhir tahun pada pegawai BAZNAS Provinsi Jawa Barat Kota Bandung diyakini dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dan observasi, diberikan atau tidaknya insentif bonus akhir tahun kepada karyawan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Karena karyawan BAZNAS tetap dapat bekerja sebagaimana mestinya dan memberikan kinerja terbaik mereka. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja mereka yang masih bisa menunjukkan prestasi kepada lembaga sehingga BAZNAS Provinsi Jawa Barat mendapat predikat sebagai BAZNAS terbaik se-Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan capaian-capaian prestasi pada BAZNAS *Award* 2023. Meskipun demikian karyawan BAZNAS mengharapkan dengan diberikannya bonus akhir tahun mereka bisa lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka dan lebih baik lagi dari sebelumnya.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Insentif yang diberikan BAZNAS Provinsi Jawa Barat kepada pegawai berupa bonus tahunan atau bonus akhir tahun (insentif finansial) diberikan satu tahun sekali. Pemberian insentif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat untuk kedepannya dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Diberikan atau tidaknya bonus akhir tahun kepada pegawai belum menunjukkan pengaruh yang signifikan karena pegawai BAZNAS tetap bekerja sebagaimana mestinya dan dapat memberikan kinerja terbaik serta menunjukkan prestasi kepada lembaga, dengan demikian pemberian insentif bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang disarankan untuk penelitian selanjutnya yaitu kompensasi, tunjangan, *reward*, dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 5(1), 178–193. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/592/492>

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Cosmas, Sangkala, & Hasniati. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Pelatihan dan Pendidikan dan Pemberian Insentif. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 12(2), 45–54.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Suharyono (ed.); Cetakan Pe). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Haidar, M. (2020). Analisis Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Tiga Jaya. *eprints UNISKA Repository Universitas Islam Kalimantan*.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cetakan ke). PT. Remaja Rosdakarya.
- Pahleviannur, M. R., Grave, A. De, Saputra, D. N., Mardianto, D., Sinthania, D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A. J., Amruddin, Alam, M. D. S., Lisyah, M., & Ahyar, D. B. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (F. Sukmawati (ed.); maret 2022). Penerbit Pradina Pustaka.
- Putra, M. Y. (2023). *Bey Machmudin Apresiasi BAZNAS Jabar yang Selalu Lampau Target*. ayobandung.com. <https://www.ayobandung.com/bandung-roya/7910627755/bey-machmudin-apresiasi-baznas-jabar-yang-selalu-lampau-target>
- Saleh, S. (2017). *Analisis Data Kualitatif* (H. Upu (ed.); Cetakan pe). Pustaka Ramadhan.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (ed.)).
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance management)* (K. Rifa'i (ed.)). STAIN Jember Press.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Cikarang. *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 5(2), 152–162. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/point/article/view/2081/1173>