

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
OPERASIONAL PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)
TBK KANTOR CABANG SYARIAH PALEMBANG**



Oleh:
RAHMA AYU SAFITRI
NIM: 14180161

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya
(A.Md)**

**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

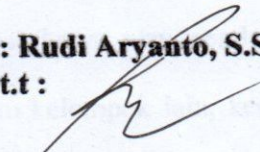
Formulir E.4

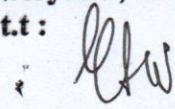
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**

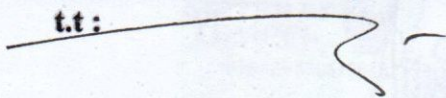
Nama : Rahma Ayu Safitri
NIM/Jurusan : 14180161 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

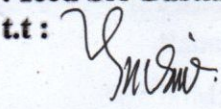
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 1 Agustus 2017

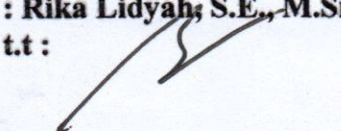
PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

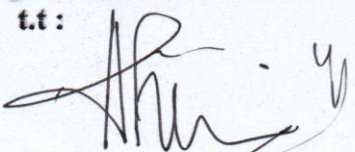
Tanggal **Pembimbing Utama** : Rudi Aryanto, S.Si., M.Si
t.t : 

Tanggal **Pembimbing Kedua** : Aryanti, SE., M.M
t.t : 

Tanggal **Penguji Utama** : Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
t.t : 

Tanggal **Penguji Kedua** : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
t.t : 

Tanggal **Ketua** : Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak., CA
t.t : 

Tanggal **Sekretaris** : Lemiyana, SE., M.Si
t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahma Ayu Safitri
NIM/Jurusan : 14180161 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan karya sendiri (ASLI) dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, Juni 2017



Rahma Ayu Safitri

NIM: 14180161

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini ku persembahkan untuk:

- *Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya aku dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.*
- *Kepada Kedua Orang tuaku, yang menjadi alasanku untuk terus berjuang tanpa menyerah.*
- *Kakakku Ferry Febriansyah dan adikku Nanda Putri Aulia, yang selalu menyemangati tanpa henti.*
- *Sahabatku (Rahma Wati, Sukma, Sukmi, Oktaria, Ririn, Laili, Rifqy, Reza), yang telah memberikan dukungan dan semangat serta pertolongan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.*
- *Dan alamameter kebanggaan UIN Raden Fatah Palembang*

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, serta masih diberi-Nya kekuatan, perlindungan, dan kesehatan kepada penulis hingga saat ini dan Insya Allah seterusnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Syariah Palembang”. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang Insya Allah tetap istiqomah sampai akhir zaman.

Penulisan tugas akhir ini disusun untuk memnuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Diploma III Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan moril maupun materil yang telah diberikan selama penulisan tugas akhir ini, kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA.,P.hD selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bapak Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah .
4. Ibu RA. Ritawati, SE., M.H.I selaku Sekretaris Prodi D3 Perbankan Syariah.
5. Bapak Rudi Aryanto, M.Si selaku Pembimbing I Tugas Akhir Penulis.
6. Ibu Aryanti, SE.,M.M selaku Pembimbing II Tugas Akhir Penulis.
7. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag selaku Pembimbing Akademik Penulis.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terima kasih untuk ilmu dan motivasi yang luar biasa.
9. Bapak Zul Irfan sebagai *Operational Manager* BNI Syariah Palembang.
10. Kedua orang tuaku, Papa dan Mama yang telah memberikan motivasi, dukungan, semangat, serta doa yang tak putus untuk penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.
11. Saudara laki-lakiku, Ferry Febriansyah dan saudara perempuanku, Nanda Putri Aulia, serta keluarga besarku yang telah memberikan semangat, dukungan, kebersamaan, dan doa sehingga terselesainya tugas akhir ini.
12. Sahabat-sahabatku Rahma Wati, Sukma Triana, Sukmi Triani, Oktaria, Ririn, Laili, Rifqy, Reza.
13. Rekan terhebat DPS/6 2014, teman-teman D3 Perbankan Syariah angkatan 2014, serta semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu yang

telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan doa selama proses pembuatan tugas akhir ini.

14. Serta almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Diploma III Perbankan Syari'ah UIN Raden Fatah Palembang.

Atas segala doa, bantuan, saran ataupun bimbingan serta semangat dari berbagai pihak, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga di sisi Allah dapat dijadikan amal ibadah, Aamiin yarobbal'alamiin. Besar harapan penulis agar kiranya tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Juni 2017

Penulis,

Rahma Ayu Safitri

14180161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Metode Penarikan Sampel.....	8
F. Jenis dan Sumber Data	8
G. Teknik Pengumpulan Data.....	9
H. Teknik Analisis Data.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Kinerja.....	12
B. Pengertian Insentif	16
C. Pengertian Motivasi	20
D. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
E. Pengertian Kepemimpinan	30
F. Penelitian Terdahulu	39

BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel.....	43
B. Jenis dan Sumber Data	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47
E. Variabel-variabel Penelitian.....	48
F. Instrumen Penelitian.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	49

BAB IV PEMBAHASAN

A. Analisis Profil Responden.....	58
B. Uji Instrumen Penelitian	60
C. Analisis Data	64
D. Pembahasan.....	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Variabel Indikator Kinerja Karyawan	16
Tabel 2.2	Variabel Indikator Insentif	20
Tabel 2.3	Variabel Indikator Motivasi	25
Tabel 2.4	Variabel Indikator Disiplin Kerja	30
Tabel 2.5	Variabel Indikator Kepemimpinan	39
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Linearitas Variabel X_1	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Variabel X_2	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas Variabel X_3	66

Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Variabel X_4	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolonieritas.....	68
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Regresi.....	69
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Uji t.....	71
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Uji F.....	74
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
-------------------	------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya – sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.¹

. SDM memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja karyawannya.

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 7

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.²

Menurut Kowtha dan Leng, insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, maka semakin besar pula insentif yang diberikan. Imbalan atau insentif akan memotivasi prestasi, oleh karena itu insentif dipakai sebagai dorongan untuk suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.³

Perusahaan dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan.

²Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 8

³Thomas S. Batemen dan Scott A. Snell, *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 33

Selain dengan pemberian insentif, motivasi juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja yang lebih produktif. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.⁴

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.⁵

Menurut Sutrisno, kedisiplinan sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.⁶

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 146

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 92

⁶Edy Sutrisno, *Op.cit*, hlm. 86

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.⁷

PT. BNI Cabang Syariah Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam pratiknya, manajemen PT BNI Syariah menerapkan kebijakan insentif dan disiplin kerja serta memberikan motivasi - motivasi kepada semua karyawan termasuk karyawan bagian operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Saat ini tingginya tingkat persaingan yang terjadi antara bank syariah dan bank konvensional sekarang menimbulkan tantangan dan juga peluang yang harus dicari jalan keluarnya ataupun solusinya. Jika tidak, maka bank tersebut akan mengalami kemunduran ataupun kalah bersaing dengan bank lain dan kemungkinan bank akan di tinggalkan nasabahnya.

⁷B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 154

Dengan dukungan Pemerintah dan tenaga professional yang berkomitmen untuk mengembangkan bank syariah, PT. BNI Syariah Indonesia bertekad untuk menjadi perusahaan perbankan syariah terkemuka di Indonesia. Oleh karena itu PT BNI Cabang Syariah Palembang sebagai salah satu perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip murni syariah, dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara bank-bank konvensional sejenis yang bergerak dibidang yang sama. Maka PT BNI Cabang Syariah Palembang perlu meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk karyawan bagian operasional yaitu melalui pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG SYARIAH PALEMBANG”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang?
5. Bagaimana pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan khasanah ilmu baru mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Institusi

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai kinerja karyawan bank syariah.

d. Bagi Bank Syariah

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai catatan atau koreksi dan acuan untuk mengambil keputusan dalam mengembangkan bisnis

perbankan syariah, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan bagian operasional BNI Syariah, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan manajemen SDM bank syariah.

E. Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability* yang tepatnya digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah *sensus*. *Sampling jenuh* ini akan dilakukan apabila populasinya kurang dari 30 orang.⁸

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif, yaitu berupa pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara pemberian skor yang didapat

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 218

setelah hasil proses penyebaran kuisisioner yang dilakukan di PT. BNI Kantor Cabang Syariah Palembang.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁹

Didalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisisioner kepada responden terpilih.¹⁰

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan bagian operasional PT. BNI Syariah Cabang Palembang.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.¹¹

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:Bina Askara,1989) hlm.10

¹⁰W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2010), hlm. 109

¹¹Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada Group, 2008), hlm. 77

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dimulai dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh dari Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹²

Adapun teknik analisis data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT BNI Syariah Cabang Palembang dengan menyebarkan kuesioner kepada nasabah yang menjadi sampel dalam penelitian ini.¹³

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda

¹²Iskandar, *Loc.cit.*

¹³Riduan dan Akdom, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 135

digunakan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT BNI Syariah Cabang Palembang dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom.¹⁴

¹⁴*Ibid*, hlm. 142

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.¹⁵

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹⁶

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁷

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang (kemampuan usaha dan kesepakatan) dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan pada periode tertentu.

¹⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 94

¹⁶Veithzal Rivai, *Op.cit.*, hlm. 309

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 67

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e. Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasinya.
- f. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- g. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan.

- h. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi karyawan.
- i. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan menilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
- j. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.¹⁸

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu, kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*.
- b. Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.¹⁹

¹⁸Mariot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), hlm. 195

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke- 2, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 67-68

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk²⁰:

a. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketetapan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

²⁰Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*, Edisi 9, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002), hlm. 78

5. Indikator Kinerja Karyawan

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk dapat mengukur variabel kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada tabel 2.1.²¹

Tabel 2.1
Variabel Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan	Kuantitas	- Mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan standar perusahaan. - Mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja.
	Kualitas	- Mampu menciptakan kreativitas dan kesesuaian mutu hasil kerja dengan standar perusahaan. - Mampu meningkatkan kualitas kerja dibandingkan rekan kerja.
	Ketepatan waktu	- Ketepatan waktu memulai pekerjaan - Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Frenty Estu Ningroom (2008)

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.²²

²¹Frenty Estu Ningroom. 2008. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang). Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya : Skripsi Tidak Diterbitkan

Menurut Kowtha dan Leng, insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.²³

Insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawannya.²⁴

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.²⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

²² Malayu S.P Hasibuan, *Op.cit.*, hlm. 118

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 184

²⁴ Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, "*Merit System*", Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 101

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.cit.*, hlm. 89

2. Tujuan Insentif

Tujuan insentif pada dasarnya adalah:

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (merit sistem), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.²⁶

Rivai mengemukakan bahwa, tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting.²⁷

²⁶ H Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; untuk bisnis yang kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003), hlm. 373

²⁷ Frenty Estu Ningroom, *Op.cit.*, hlm. 9

3. Jenis-jenis Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya terakumulasi.
3. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.²⁸

4. Sifat Dasar Pemberian Insentif

Sistem pengupahan insentif akan dapat berhasil dengan baik jika memperhatikan beberapa aspek yaitu :

- a. Pembayaran hendaknya dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung sendiri oleh karyawan.
- b. Penghasilan yang diterima hendaknya dapat langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.

²⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1997) hlm. 201

- d. Besarnya upah nominal dengan standar jam kerja, hendaknya mampu merangsang pekerja untuk lebih giat.²⁹

5. Indikator Insentif

Dari teori-teori yang telah di jelaskan, Adapun indikator untuk mengukur variabel insentif yang dapat dilihat pada tabel 2.2.³⁰

Tabel 2.2
Variabel Indikator Insentif

Variabel	Indikator	Item
Insentif	Pendapatan	a. Pemberian Bonus b. Dana Pensiun
	Jaminan Sosial	a. Tunjangan Kesehatan b. Tunjangan Hari Raya
	Penghargaan	a. Piagam Penghargaan b. Promosi dan Pengembangan diri

Sumber : Frenty Estu Ningroom (2008)

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras

²⁹Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996) hlm.163

³⁰Frenty Estu Ningrum, *Op.cit.*, hlm. 11-13

dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.³¹

Menurut Hasibuan, motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.³²

Menurut Wexley & Yukl, motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Adapun Robbins, mengemukakan motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.³³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong

³¹Malayu S.P. Hasibuan, *Organisas&Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 92

³²*Ibid.*

³³Edy Sutrisno, *Op.cit.*, hlm. 110-111

perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut³⁴ :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektifkan pengaduan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
- l. Dan lain sebagainya.

3. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu³⁵ :

- a. Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi

³⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Op.cit.*, hlm. 97-98

³⁵*Ibid.*, hlm. 99

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.³⁶

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

³⁶Edy Sutrisno, *Op.cit.*, hlm. 116-120

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Ada jaminan karir
- 5) Status dan tanggungjawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

6. Indikator Motivasi

Menurut Uno, ada dua dimensi dan indikator untuk mengukur motivasi kerjayang dapat dilihat pada tabel 2.3³⁷:

³⁷ Ernawaty Nasution. 2008. "Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry". *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Al-Bayan*. 20(29), 5-6

Tabel 2.3
Variabel Indikator Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi	Internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya - Memiliki tujuan yang jelas dan menentang - Memiliki perasaan senang dalam bekerja - Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
	Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan.³⁸

³⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.1 Cet. 23, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 305

Menurut Simamora, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku³⁹

Hasibuan, berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁴⁰

Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

³⁹Regina Aditya Reza. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan

⁴⁰ Agung Setiawan. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4), 1246-1247

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁴¹

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah⁴²:

a. Besar kecilnya kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat

⁴¹Edy Sutrisno, *Op.cit.*, hlm. 86

⁴²*Ibid.*, hlm. 89

berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena, ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik., tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie, indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut⁴³ :

⁴³Agung Setiawan, *Loc.cit.*

Tabel 2.4
Variabel Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu hadir tepat waktu - Selalu mengutamakan presentase kehadiran - Selalu mentaati ketentuan jam kerja - Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif - Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya - Memiliki semangat kerja yang tinggi - Memiliki sikap yang baik - Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja

E. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Armstrong, menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Adapun Sudarmanto, menyatakan kepemimpinan adalah

cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.⁴⁴

Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.⁴⁵

Terry, menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Zainun, secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan *financial* guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Bass dan Stogdill, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴⁶

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

⁴⁴Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan

⁴⁵Edy Sutrisno, *Op.cit.*, hlm. 213

⁴⁶*Ibid.*, hlm. 214

4. Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto, menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimanaseseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu⁴⁷:

a. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

b. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

⁴⁷Dwi Wahyu Wijayanti, *Op.cit.*, hlm. 24-25

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

5. Tipe Kepemimpinan

Siagian menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu⁴⁸:

⁴⁸*Ibid.*, hlm. 25-27

a. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

- 1) Bersikap selalu melindungi
- 2) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 3) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- 4) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
- 5) Melakukan pengawasan yang ketat.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain,

sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

d. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status.

e. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

6. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut⁴⁹:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 28-29

dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada

dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

7. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut⁵⁰:

⁵⁰*Ibid.*, hlm.30

Tabel 2.5
Variabel Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none">- Bersifat adil- Memberi sugesti- Mendukung tujuan.- Katalisator- Menciptakan rasa aman- Sebagai wakil organisasi- Sumber inspirasi- Bersikap menghargai

F. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian penulis mengambil beberapa acuan dalam penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.6
Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS DATA	HASIL
Kadri Putra Aji Tara 2016	Peranan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang	X1-Motivasi kerja X2- Gaya Kepemimpinan Y- Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kinerja karyawan (Y).
Iin Sri Rejeki 2014	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta	X1-Motivasi X2- Disiplin X3- Keterampilan Interpersonal Y- Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Faktor yang paling

				dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja
W. Jaya Ardika 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri tahun 2015	X1- Kepemimpinan X2-Motivasi kerja X3- Insentif Y- Produktivitas Kerja	Regresi linear berganda	Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan insentif (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y).
Dwi Wahyu Wijayanti 2012	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang	X1- Kepemimpinan X2-Motivasi kerja Y- Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Khaerul Amri 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap	X1- Kepemimpinan X2- Motivasi Kerja X3- Disiplin Kerja X4- Pelatihan Kerja Y- Kinerja	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan • Motivasi tidak

	Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta	Karyawan		<p>berpengaruh signifikan kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan
Regina Aditya Reza 2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	X1- Gaya kepemimpinan X2- Motivasi X3- Disiplin kerja Y- Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) dengan kinerja karyawan (Y). • Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Insentif (X1)	Merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.	a. Pendapatan b. Jaminan sosial c. Penghargaan	Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Ragu-ragu/Netral = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5
Motivasi (X2)	Merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	a. Internal <ul style="list-style-type: none"> • Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas • Melaksanakan tugas dengan target yang jelas • Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya • Memiliki tujuan yang jelas dan 	Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Ragu-ragu/Netral = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5

		<p>menentang</p> <ul style="list-style-type: none">• Memiliki perasaan senang dalam bekerja• Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain• Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya <p>b. Eksternal</p> <ul style="list-style-type: none">• Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya• Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	
--	--	--	--

<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan</p>	<p>a. Selalu hadir tepat waktu b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya f. Memiliki semangat kerja yang tinggi g. Memiliki sikap yang baik h. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja</p>	<p>Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Ragu-ragu/Netral = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5</p>
<p>Kepemimpinan (X4)</p>	<p>Merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.</p>	<p>a. Bersifat adil b. Memberi sugesti c. Mendukung tujuan . d. Katalisator e. Menciptakan rasa aman f. Sebagai wakil organisasi g. Sumber inspirasi h. Bersikap menghargai</p>	<p>Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Ragu-ragu/Netral = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Merupakan hasil kerja seseorang (kemampuan usaha dan kesepakatan) dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan pada periode tertentu.</p>	<p>a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu</p>	<p>Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Ragu-ragu/Netral = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5</p>

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif, yaitu berupa pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara pemberian skor yang didapat setelah hasil proses penyebaran kuisisioner yang dilakukan di PT. BNI Kantor Cabang Syariah Palembang.

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁵¹ Didalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan oleh penulis adalah data primer.

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisisioner kepada responden terpilih.⁵² Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan bagian operasional PT. BNI Syariah Cabang Palembang.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.⁵³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional PT BNI Kantor Cabang Syariah Palembang.

⁵¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:Bina Askara,1989) hlm.10

⁵²W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2010), hlm. 109

⁵³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 108

Penarikan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability* yang tepatnya digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah *sensus*. *Sampling jenuh* ini akan dilakukan apabila populasinya kurang dari 30 orang.⁵⁴

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.⁵⁵

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 218

⁵⁵Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Persada Group, 2008), hlm. 77

E. Variabel-variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Disebut juga variabel pengaruh yaitu variabel yang tidak terbatas, dalam penelitian ini variabel bebasnya (X) adalah: Insentif (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan Kepemimpinan (X_4)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel yang lain dengan demikian kinerja karyawan adalah sebagai variabel terikat (Y).

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum.⁵⁶ Dapat dikatakan valid apabila nilai koefisien semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom "*Corrected Item Total Correlation*" semua lebih besar dari 0,240.⁵⁷

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*,

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R & D*, Edisi Revisi Cetakan ketujuhbelas, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 101

⁵⁷ Rudi Aryanto, *Op.cit.*, hlm. 24

dimana menurut Ghazali bahwa instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih.⁵⁸

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dimulai dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh dari Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁹

Adapun teknik analisis data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Cabang Palembang dengan menyebarkan kuesioner kepada nasabah yang menjadi sampel dalam penelitian ini.⁶⁰
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika

⁵⁸Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 133

⁵⁹Iskandar, *Loc.cit.*

⁶⁰Riduan dan Akdom, *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 135

distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sampel test*.

Adapun kriteria uji : jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.⁶¹

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut⁶²:

- 1) Masukkan data yang akan diuji
- 2) Klik *Analyse*
- 3) Pilih *nonparametric test*
- 4) Pilih *legacy dialogs*
- 5) Pilih 1 *sample KS*
- 6) Muncul kotak dialog: pindahkan variabel yang akan diuji ke kolom *test variable list*
- 7) Pada pilihan *test distribution* lakukan cek pada pilihan Normal
- 8) OK

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05.

⁶¹<https://dawaisimfoni.wordpress.com/karyatulisilmiah2/metodologipenelitian/pengujian-asumsi-klasik-model-regresi/>, diakses pada tanggal 30 maret 2017, pada pukul 10.30 WIB

⁶²Rudi Aryanto, *Panduan Praktikum SPSS*, hlm. 24

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Masuk program SPSS dan isikan data yang akan diuji
- 2) Klik *Analyze - Compare Means - Means*
- 3) Isikan Y ke kotak *Dependent List* dan Isikan X ke kotak *Independen List*.
- 4) Klik *Options*, pada *Statistics for First Layer* klik *Test for Linearity*, kemudian klik *Continue*.
- 5) Klik OK

Interprestasi Linearitas Regresi :

Interprestasinya adalah: lihat kolom Sig. pada baris *Deviation from Linearity* di Table Anova, jika nilainya $> 0,05$ maka bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas.⁶³

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas

⁶³<https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-linearitas-dengan-program-spss.html?m=1>
diakses pada tanggal 30 maret 2017, pada pukul 10.29 WIB

(sumbu $X=Y$ hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu $Y=Y$ prediksi – Y riil).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Berikut langkah prosesnya:

- 1) Klik menu *analyze*.
- 2) Pilih submenu *regresion*, klik linier
- 3) *Box dependent*: variabel terikat (Y)
- 4) *Box independent*: variabel bebas (X,...)
- 5) Klik plots, muncul linier regresion plot dan isikan: variabel SRESID di sumbu Y dan variabel ZPRED di sumbu X.
- 6) Klik *continue*.
- 7) Klik OK.⁶⁴

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Jika variabel bebas

⁶⁴*Ibid.*

saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Pengambilan keputusan:

1) Melihat nilai *Tolerance*

- Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolonieritas.
- Jika nilai *Tolerance* $\leq 0,10$, maka terjadi multikolonieritas.

2) Melihat nilai VIF

- Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas.
- Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolonieritas.

Berikut langkah prosesnya:

- 1) Klik menu *analyze*.
- 2) Pilih submenu *regresion*, klik linier
- 3) *Box dependent*: variabel terikat (Y)
- 4) *Box independent*: variabel bebas (X)
- 5) Klik *method*, pilih enter
- 6) Klik tombol *statistic*, akan muncul *linier regression statistic*:
nonaktifkan *estimates* dan model fit, aktifkan: *covariance matrix*
dan *collinieritas diagnostics*.
- 7) Klik *continue*
- 8) Klik OK.⁶⁵

⁶⁵*Ibid.*

3. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT BNI Syariah Cabang Palembang dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom.⁶⁶

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

b_0 = Nilai konstan/reciprocal

X_1, X_2, X_3, X_4 = Variabel Independen (Insentif, Motivasi, Disiplin kerja, Kepemimpinan)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = error/variabel pengganggu

⁶⁶*Ibid*, hlm. 142

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (insentif, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (insentif, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

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

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

- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁶⁷

b. Uji Simultan (Uji F)

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

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu insentif, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu insentif, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁶⁸

⁶⁷Regina Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara : Skripsi Tidak Diterbitkan

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin 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. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.⁶⁹

⁶⁸*Ibid.*

⁶⁹*Ibid.*

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Analisis Profil Responden

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengukur pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang berjumlah 17 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan cara sampling jenuh yang berarti pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel yang populasinya kurang dari 30 orang.⁷⁰

Selanjutnya dalam profil responden diperinci menurut jenis kelamin, umur, dan pendidikan karyawan Bank BNI Syariah Palembang. Salah satu tujuan dari pengelompokkan responden adalah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian.

Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	9	52,9
Laki-laki	8	47,1
Total	17	100

Sumber : Output data SPSS, 2017

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 218

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas menjelaskan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan yakni sebanyak 9 orang atau 52,9%, sedangkan laki-laki sebanyak 8 orang atau 47,1%, sehingga dari perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang adalah perempuan.

Kemudian profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21-25 Tahun	6	35,3
26-30 Tahun	7	41,2
31-35 Tahun	3	17,6
36-40 Tahun	1	5,9
Total	17	100

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel di atas yakni deskripsi profil responden berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 26-30 tahun yakni sebesar 7 orang dengan persentase 41,2% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang adalah antara 26-30 tahun.

Kemudian profil responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
D3	2	11,8
S1	15	88,2
Total	17	100

Sumber : Output data SPSS, 2017

Dari tabel di atas yakni profil responden berdasarkan pendidikan maka terlihat bahwa pendidikan responden yang dominan dalam penelitian ini adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 15 orang atau sebesar 88,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang adalah Sarjana (S1).

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan ukurnya.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang akan diukur. Dengan demikian akan menghasilkan suatu hasil pengukuran dari variabel yang akan diteliti dengan tepat dan akurat.⁷¹ Dapat dikatakan valid apabila

⁷¹Muhammad Panji Surahmat. 2015. Pengaruh Pengetahuan Konsumen Mengenai Perbankan Syariah terhadap Keputusan Menabung Nasabah pada PT. BNI Syariah Cabang Palembang. Program Diploma Perbankan Syariah : Tugas Akhir Tidak Diterbitkan

nilai koefisien semua butir pertanyaan yang terletak pada kolom “Corrected Item Total Correlation” semua lebih besar dari 0,240.⁷²

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	143.82	463.029	.646	.975
Q2	143.82	463.029	.646	.975
Q3	143.88	463.985	.649	.975
Q4	143.88	463.985	.649	.975
Q5	143.88	463.985	.649	.975
Q6	143.29	459.346	.851	.974
Q7	143.65	460.868	.764	.974
Q8	143.18	465.904	.655	.975
Q9	143.12	460.860	.586	.975
Q10	143.12	462.610	.703	.974
Q11	143.18	460.154	.655	.975
Q12	143.29	464.346	.649	.975
Q13	143.53	447.890	.877	.974
Q14	143.53	451.390	.856	.974
Q15	143.29	460.846	.673	.974
Q16	143.18	462.529	.577	.975
Q17	143.12	468.485	.591	.975
Q18	143.65	445.743	.878	.974
Q19	143.41	462.132	.537	.975
Q20	143.41	470.632	.465	.975
Q21	143.65	460.743	.660	.975
Q22	143.65	460.368	.784	.974

⁷² Rudi Aryanto, *Op.cit.*, hlm. 24

Q23	143.88	470.735	.482	.975
Q24	143.35	467.618	.501	.975
Q25	143.76	449.691	.872	.974
Q26	143.94	439.684	.836	.974
Q27	143.71	448.096	.899	.974
Q28	143.29	475.596	.259	.975
Q29	143.35	463.493	.820	.974
Q30	143.82	437.654	.848	.974
Q31	143.65	446.993	.916	.974
Q32	143.71	448.096	.899	.974
Q33	143.71	448.096	.899	.974
Q34	143.65	455.993	.730	.974
Q35	143.53	439.140	.864	.974
Q36	143.71	429.846	.847	.974
Q37	143.24	462.316	.507	.975
Q38	143.29	468.346	.489	.975
Q39	143.29	470.221	.525	.975
Q40	143.06	467.559	.552	.975
Q41	143.29	466.596	.705	.975
Q42	143.24	469.566	.600	.975

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pertanyaan memiliki nilai diatas 0,240 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, di mana menurut Ghozali, bahwa instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih.⁷³ Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	42

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan uji reliabilitas di atas, diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,975 maksudnya adalah secara keseluruhan butir-butir pertanyaan sudah reliable karena nilai 0,975 lebih besar dari nilai standarnya yaitu 0,60, dengan jumlah pertanyaan sebesar 42.

⁷³ Imam Ghozali, *Loc.cit.*

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Insentif	Motivasi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	KinerjaKaryawan
N		17	17	17	17	17
Normal Parameters ^a	Mean	18.94	37.41	18.35	55.12	22.24
	Std. Deviation	3.191	4.874	2.396	10.729	2.538
Most Extreme Differences	Absolute	.322	.232	.283	.238	.286
	Positive	.322	.180	.154	.155	.185
	Negative	-.208	-.232	-.283	-.238	-.286
Kolmogorov-Smirnov Z		1.327	.955	1.169	.980	1.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059	.321	.130	.292	.124

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan uji normalitas di atas, nilai signifikansi variabel Insentif (X_1) sebesar 0,059 Motivasi (X_2) sebesar 0,321, Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,130, Kepemimpinan (X_4) sebesar 0,292, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,124. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (Asymp. Sig) seluruh item lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Variabel Insentif (X_1)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Between Groups (Combined)	46.170	5	9.234	1.785	.196
Insentif					
Linearity	9.935	1	9.935	1.921	.193
Deviation from Linearity	36.235	4	9.059	1.752	.209
Within Groups	56.889	11	5.172		
Total	103.059	16			

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel X_1 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,209 yakni lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau ($0,209 > 0,05$) yang berarti antara variabel insentif dan variabel kinerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang linear (tidak bersifat linear).

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi (X_2)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Between Groups (Combined)	86.678	6	14.446	8.819	.002
Motivasi					
Linearity	65.968	1	65.968	40.271	.000
Deviation from Linearity	20.710	5	4.142	2.529	.099
Within Groups	16.381	10	1.638		
Total	103.059	16			

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel X_2 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,099 yakni lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau ($0,099 > 0,05$) yang berarti antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang linear (tidak bersifat linear).

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Between Groups (Combined)	62.345	6	10.391	2.552	.092
DisiplinKerja					
Linearity	37.358	1	37.358	9.176	.013
Deviation from Linearity	24.986	5	4.997	1.227	.365
Within Groups	40.714	10	4.071		
Total	103.059	16			

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel X_3 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,365 yakni lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau ($0,365 > 0,05$) yang berarti antara variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang linear (tidak bersifat linear).

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan (X₄)

ANOVA Table

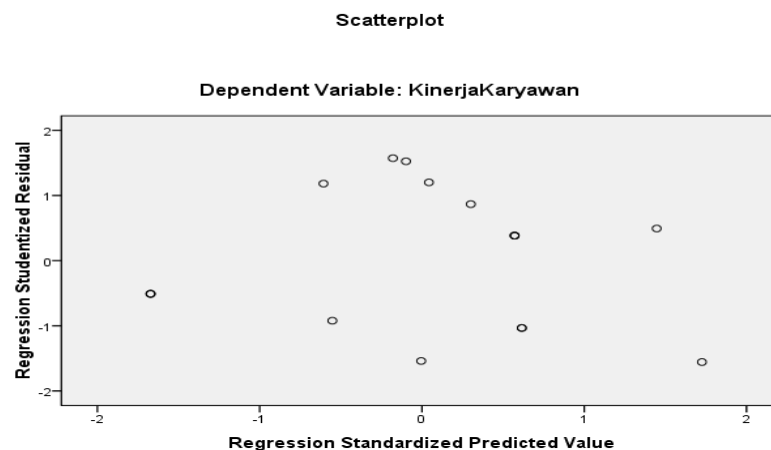
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Between Groups (Combined)	71.392	6	11.899	3.757	.032
Kepemimpinan					
Linearity	31.428	1	31.428	9.925	.010
Deviation from Linearity	39.964	5	7.993	2.524	.100
Within Groups	31.667	10	3.167		
Total	103.059	16			

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel X₄ di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,100 yakni lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau ($0,100 > 0,05$) yang berarti antara variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang linear (tidak bersifat linear).

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output data SPSS, 2017

Dapat dilihat pada gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Multikolonieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.630	1.588
	Motivasi	.207	4.841
	Disiplin Kerja	.291	3.437
	Kepemimpinan	.412	2.428

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance $> 0,10$ (lebih besar dari 10) dan nilai VIF < 10 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam regresi antara variabel bebas insentif (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dan Kepemimpinan (X4) tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil olah data dengan SPSS 16 (*Statistical Package for Social Science* 16) dapat dirangkum melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.121	3.670		1.940	.076
	Insentif	-.188	.158	-.237	-1.193	.256
	Motivasi	.616	.167	1.184	3.693	.003
	DisiplinKerja	-.113	.347	-.107	-.326	.750
	Kepemimpinan	-.043	.071	-.187	-.601	.559

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber : Output data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputersasi SPSS versi 16, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 - b_1X_1 + b_2X_2 - b_3X_3 - b_4X_4$$

$$Y = 7,121 - 0,188 + 0,616 - 0,113 - 0,043$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

$b_0 = 7,121$ merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan konstan, maka nilai kinerja karyawan bagian operasional adalah sebesar 712,1%.

$b_1X_1 = -0,188$ yang memberikan arti bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka tingkat kinerja karyawan akan turun sebesar 18,8%.

$b_2X_2 = 0,616$ yang memberikan arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai motivasi maka akan memengaruhi kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang sebesar 61,6%.

$b_3X_3 = -0,113$ yang memberikan arti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka tingkat kinerja karyawan akan turun sebesar 11,3%.

$b_4X_4 = -0,043$ yang memberikan arti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka tingkat kinerja karyawan akan turun sebesar 4,3%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari keempat variabel independen tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.121	3.670		1.940	.076
	Insentif	-.188	.158	-.237	-1.193	.256
	Motivasi	.616	.167	1.184	3.693	.003
	DisiplinKerja	-.113	.347	-.107	-.326	.750
	Kepemimpinan	-.043	.071	-.187	-.601	.559

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output data SPSS, 2017

Pengaruh dari masing-masing variabel insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikannya $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel

tersebut berpengaruh dan signifikan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :⁷⁴

- 1) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,193 > t_{tabel} 2,179 serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,256 > 0,05$, hal ini berarti bahwa insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel insentif (X_1) tidak dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,693 > t_{tabel} 2,179 serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$, hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

⁷⁴Muhammad Panji Surahmat, *Op.cit.*, hlm. 54

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X_2) dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-0,326 < t_{tabel} 2,179$ serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,750 > 0,05$, hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_3) tidak dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

- 4) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-0,601 < t_{tabel} 2,179$ serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,559 > 0,05$, hal ini berarti bahwa kepemimpinan tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_4) tidak dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.766	4	18.191	7.206	.003 ^a
	Residual	30.293	12	2.524		
	Total	103.059	16			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output data SPSS, 2017

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar $7,206 > F_{tabel} 3,26$ dengan signifikansi (sig) sebesar $0,003 < 0,05$ maka

model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang atau dapat dikatakan bahwa pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.608	1.589	2.181

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output data SPSS, 2017

Dari tabel di atas, nilai R Square adalah 0,706 berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni insentif (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kepemimpinan (X_4) terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang (Y) sebesar 70,6%, sedangkan sisanya 29,4% ($100\% - 70,6\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar keempat variabel tersebut.⁷⁵

⁷⁵Rudi Aryanto, *Panduan Praktikum SPSS*, hlm. 40

D. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menguraikan pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pemberian insentif sebesar $-0,188$, selain itu memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-1,193 < t_{tabel} 2,179$ serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,256 > 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, pemberian insentif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh W. Jaya Ardika yang mengatakan bahwa insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Insentif merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Insentif yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya insentif harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya insentif yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,616, selain itu memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,693 > t_{tabel}$ 2,179 serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwi Rahayu Wijayanti, Kadri Putra Aji Tara, Iin Sri Rejeki, W. Jaya Ardika, dan Regina Aditya Reza yang mengatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang berpendapat bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar -0,113, selain itu memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,326 $< t_{tabel}$ 2,179 serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,750 > 0,05$, maka

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Iin Sri Rejeki dan Regina Aditya Reza yang mengatakan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar $-0,043$, selain itu memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-0,601 < t_{tabel} 2,179$ serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,559 > 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang atau dapat dikatakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi perusahaan, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dwi Rahayu Wijayanti yang mengatakan bahwa kepemimpinan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar $7,206 > F_{tabel}$ 3,26 dengan signifikansi (sig) sebesar $0,003 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang atau dapat dikatakan bahwa pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian Insentif (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang.
3. Disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang.
4. Kepemimpinan (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang.
5. Variabel independen (insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan bagian operasional Bank BNI Syariah Cabang Palembang tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
Jakarta: Bina Askara.
- Aryanto, Rudi. *Modul Panduan Praktikum SPSS*.
- Batemen, Thomas S dan Scott A. Snell. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT
Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT
Bumi Aksara
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Group
- L, Robert, Malthis dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*, Edisi 9. Jakarta: Salemba
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalial*,
Yogyakarta: BPFPE,

- Riduan dan Akdom. 2007. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik*. Bandung:
Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.1 Cet. 23.
Jakarta: Bumi Aksara,.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Prenadamedia Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group.
- Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Merit System*. Jakarta : PT Raja
Grafindo Persada.
- Nasution, Ernawaty. 2008. *Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas
Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry*. Jurnal Magister
Administrasi Pendidikan, Al-Bayan. Vol.20, No.29, hlm.5-6

Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1, No.4, hlm.1246-1247

Surahmat, Muhammad Panji. 2015. *Pengaruh Pengetahuan Konsumen Mengenai Perbankan Syariah terhadap Keputusan Menabung Nasabah pada PT. BNI Syariah Cabang Palembang*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.

Ningroom, Frenty Estu. 2008. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang*. Malang: Universitas Brawijaya

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro

Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

<https://dawaisimfoni.wordpress.com/karyatulisilmiah2/metodologipenelitian/pengujian-asumsi-klasik-model-regresi/>, diakses pada tanggal 30 maret 2017, pada pukul 10.30 WIB

<https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-linearitas-dengan-program-spss.html?m=1> diakses pada tanggal 30 maret 2017, pada pukul 10.29 WIB

<https://ariyoso.wordpress.com/2009/11/27/multikolinearitas-dan-autokorelasi/>, diakses pada tanggal 30 maret 2017, pada pukul 10.35 WIB

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Rahma Ayu Safitri
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 27 Februari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jln. D.I. Panjaitan Lrg. Muawanah No. 25 Rt.22 Rw.08 Kel.
Plaju Ulu, Kec. Plaju, Palembang
Hp : 089679087547
Alamat E-mail : rahmaayusfr@gmail.com

Riwayat Pendidikan

➤ Pendidikan Formal

- 2002 – 2008 : SD Negeri 251 Palembang
- 2008 – 2011 : SMP Negeri 20 Palembang
- 2011 – 2014 : SMA Negeri 4 Palembang

➤ Pengalaman

- 2008 – 2011 : Anggota PASKIBRAKA SMP Negeri 20 Palembang
- 2011 – 2014 : Anggota Seni Tari SMA Negeri 4 Palembang
- 2015 – 2016 : Anggota HMPS D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.
3. Jawablah pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu/ Saudara/Saudari rasakan.
4. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom:
 - SS : Sangat Setuju nilainya 5
 - S : Setuju nilainya 4
 - N : Netral nilainya 3
 - TS : Tidak Setuju nilainya 2
 - STS : Sangat Tidak Setuju nilainya 1
5. Apabila Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (√) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	N	TS	STS
√	√			

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan :

KUESIONER

Variabel Insentif

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Insentif yang saya terima dari perusahaan memuaskan					
2.	Insentif yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan hidup saudara					
3.	Insentif yang saya terima selalu tepat waktu					
4.	Saya selalu mendapatkan insentif tiap bulannya					
5.	Insentif yang saya terima melalui prosedur yang tidak rumit					

Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan						
6.	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja.					
7.	Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja.					
8.	Saya sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya.					
b. Lingkungan kerja						
9.	Di ruangan kerja saya tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan.					
10.	Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan.					
11.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan					
c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan						
12.	Perusahaan/organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.					
13.	Perusahaan/organisasi melakukan pengembangan karir bagi pegawainya.					
d. Pemberian tunjangan						
14.	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya.					
15.	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya.					

Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
16.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					
17.	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.					
18.	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin					
19.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya.					
20.	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.					

Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a. Bersifat adil						
21.	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan.					
22.	Pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.					
b. Memberikan sugesti						
23.	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya.					
24.	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.					
c. Mendukung tercapainya tujuan						
25.	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.					
26.	Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.					
d. Sebagai katalisator						
27.	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya.					
28.	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.					
e. Menciptakan rasa aman						
29.	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor					

	terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan.					
30.	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.					
f. Sebagai wakil organisasi						
31.	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawan.					
32.	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.					
g. Sumber inspirasi						
33.	Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik.					
34.	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.					
h. Bersikap menghargai						
35.	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik.					
36.	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya.					

Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a. Kuantitas						
37.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
38.	Saya merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
b. Kualitas						
39.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
40.	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					
c. Ketepatan waktu						
41.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
42.	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

No : /Un.09/V1.1/PP.009/07/2017

Hal : **Persetujuan Tugas Akhir Untuk diuji**

Kepada Yth.

Ketua Program Studi

D3 Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Rahma Ayu Safitri

Nim/Jurusan : 14180161 / D3 Perbankan Syariah

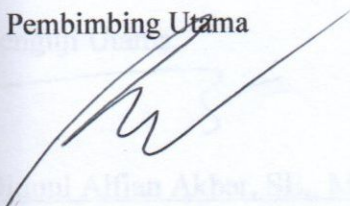
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqosah Tugas Akhir. Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir Mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

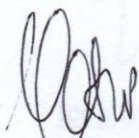
Palembang, Juni 2017

Pembimbing Utama


Rudi Aryanto, S.Si., M.Si

NIP. 197501012006041001

Pembimbing kedua


Aryanti, SE., M.M

Nip. 150601091852



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal: Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir

Kepada Yth,
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Rahma Ayu Safitri
Nim/Jurusan : 14180161 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang


Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

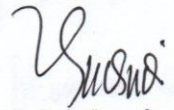
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


Palembang, September 2017

Penguji Utama

Penguji Kedua


Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP. 197803272003121003


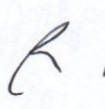
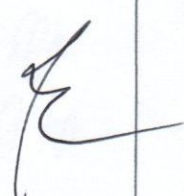


Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
NIP. 140601101312

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



Lembaran Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Rahma Ayu Safitri
 Nim : 14180161
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah
 Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang**
 Pembimbing 1 : Rudi Aryanto, S.Si., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
		Simpla perbanyakan Quisines	
	7/4 '2017	perbaiki laporan dan penelitian	
	13/6 '2017	perhatikan simp keteri yg di form batas bagi pembatasan anda	
	19/7 '2017	baca referensi dan ujianmuaya	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Lembaran Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Rahma Ayu Safitri
Nim : 14180161
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Syariah Palembang**
Pembimbing 2 : Aryanti, SE., M.M

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	16/3/2017	Perbaikan punusan mardah	
	23/3/2017	ACC BAB I	
	23/3/2017	perbaikan parulikan footnote	
	30/3/2017	ACC BAB II	
	30/3/2017	Uji asumsi klasik	
	7/4/2017	ACC BAB III	
	8/6/2017	Pembahasan secara simultan	
	9/6/2017	ACC BAB IV dan V Lampiran ke pembimbing I	

Palembang, 27 April 2017

Nomor : B.SY : PBS/1/323 B
Lamp : -

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Raden Fatah Palembang
Di Tempat

Hal : Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surat Saudara Nomor : B.597/Un/09/V1.1/PP.009/04/2017, tanggal 20 April 2017

Menunjuk surat Saudara tersebut diatas, sehubungan dengan Izin Penelitian Mahasiswa Universitas Islam Raden Fatah Palembang sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Rahma Ayu Safitri	14180161	Perbankan Syariah

Dengan ini kami sampaikan bahwa izin penelitian tersebut dapat diperkenankan sepanjang tidak berkaitan dengan kerahasiaan Bank, wajib menjadi nasabah PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, dan menyerahkan hasil penelitian saudara kepada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Demikian agar maklum. Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih.

Massalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Palembang


Operational Manager


Cuburiah Barakat



KEMENTERIAN AGAMA RI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

RADEN FATAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km.3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax.(0711) 356209 website : www.rzdenfatah.ac.id

: B.597 /Un.09/V1.1/PP.009/04/2017

Palembang, 20 April 2017

: Satu Berkas

: Mohon Izin Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

Cabang Syariah Palembang.

di -

Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan izin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama	: Rahma Ayu Safitri
Nim	: 14180161
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: D3 Perbankan Syariah
Judul Penelitian	: PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF , MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG SYARIAH PALEMBANG.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Qodariah Barkah.

Isan:

1. UIN Raden Fatah ;

2. siswa bersangkutan;

No.	Insentif (X1)						Total	No.	Motivasi (X2)										Total	
	1	2	3	4	5	6			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1.	3	3	3	3	3	3	18	1.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
2.	2	4	2	2	2	2	14	2.	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	34
3.	3	3	3	3	3	3	18	3.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	3	3	3	3	2	2	16	4.	4	2	4	4	5	4	2	3	4	4	4	36
5.	4	4	4	3	3	3	21	5.	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
6.	4	4	4	4	4	4	24	6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7.	4	3	4	4	4	4	23	7.	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
8.	3	3	3	3	3	3	18	8.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9.	3	3	3	3	3	3	18	9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10.	2	4	2	2	2	2	14	10.	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	34
11.	4	4	4	4	4	4	24	11.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
12.	3	3	3	3	3	3	18	12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13.	4	4	4	4	4	4	24	13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14.	3	3	3	3	3	3	18	14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15.	3	3	3	3	3	3	18	15.	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
16.	3	3	3	3	3	3	18	16.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17.	3	3	3	3	3	3	18	17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	54	57	54	53	52	52	322		64	56	66	68	68	67	62	60	60	65	65	636

No.	Disiplin Kerja (X ₃)					Total
	1	2	3	4	5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	4	2	2	3	15
3.	4	4	4	4	4	20
4.	4	4	2	4	4	18
5.	5	4	4	5	4	22
6.	4	4	3	4	3	18
7.	5	5	5	3	3	21
8.	3	3	3	3	3	15
9.	4	4	4	4	4	20
10.	4	4	2	2	4	16
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	4	4	4	4	20
14.	4	4	4	4	4	20
15.	4	4	2	4	3	17
16.	3	3	3	3	3	15
17.	3	3	3	3	3	15
	67	66	57	61	61	312

No.	Kepemimpinan (X ₄)																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1.	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
2.	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	61
3.	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5.	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	55
6.	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	55
7.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	65
8.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
9.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
10.	3	3	4	2	1	2	4	3	1	2	2	2	2	2	1	4	38
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
14.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
15.	3	3	4	2	1	2	4	3	1	2	2	2	2	2	1	4	38
16.	3	3	4	2	1	2	4	3	1	2	2	2	2	2	1	4	38
17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	56	54	58	63	62	56	59	58	58	57	61	58	66	56	54	58	942

No.	Kinerja Karyawan (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1.	3	3	4	4	4	4	22
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	3	3	4	4	4	4	22
4.	2	4	4	4	3	3	20
5.	2	4	3	5	4	4	22
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	4	5	4	5	4	4	26
8.	3	3	3	3	3	3	18
9.	4	4	4	4	4	4	24
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	4	24
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	3	3	3	4	3	4	20
16.	3	3	3	3	3	3	18
17.	3	3	3	3	3	3	18
	58	63	63	67	63	64	378

**Lampiran
Data SPSS**

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	9	52.9	52.9	52.9
	Laki-laki	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	6	35.3	35.3	35.3
	26-30	7	41.2	41.2	76.5
	31-35	3	17.6	17.6	94.1
	36-40	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	11.8	11.8	11.8
	S1	15	88.2	88.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Reliability
Scale: ALL**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	143.82	463.029	.646	.975
Q2	143.82	463.029	.646	.975
Q3	143.88	463.985	.649	.975
Q4	143.88	463.985	.649	.975
Q5	143.88	463.985	.649	.975
Q6	143.29	459.346	.851	.974
Q7	143.65	460.868	.764	.974
Q8	143.18	465.904	.655	.975
Q9	143.12	460.860	.586	.975
Q10	143.12	462.610	.703	.974
Q11	143.18	460.154	.655	.975
Q12	143.29	464.346	.649	.975
Q13	143.53	447.890	.877	.974
Q14	143.53	451.390	.856	.974
Q15	143.29	460.846	.673	.974
Q16	143.18	462.529	.577	.975
Q17	143.12	468.485	.591	.975
Q18	143.65	445.743	.878	.974

Q19	143.41	462.132	.537	.975
Q20	143.41	470.632	.465	.975
Q21	143.65	460.743	.660	.975
Q22	143.65	460.368	.784	.974
Q23	143.88	470.735	.482	.975
Q24	143.35	467.618	.501	.975
Q25	143.76	449.691	.872	.974
Q26	143.94	439.684	.836	.974
Q27	143.71	448.096	.899	.974
Q28	143.29	475.596	.259	.975
Q29	143.35	463.493	.820	.974
Q30	143.82	437.654	.848	.974
Q31	143.65	446.993	.916	.974
Q32	143.71	448.096	.899	.974
Q33	143.71	448.096	.899	.974
Q34	143.65	455.993	.730	.974
Q35	143.53	439.140	.864	.974
Q36	143.71	429.846	.847	.974
Q37	143.24	462.316	.507	.975
Q38	143.29	468.346	.489	.975
Q39	143.29	470.221	.525	.975
Q40	143.06	467.559	.552	.975
Q41	143.29	466.596	.705	.975
Q42	143.24	469.566	.600	.975

Means

KinerjaKaryawan * Insentif

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Insentif Between Groups (Combined)	46.170	5	9.234	1.785	.196
Linearity	9.935	1	9.935	1.921	.193
Deviation from Linearity	36.235	4	9.059	1.752	.209
Within Groups	56.889	11	5.172		
Total	103.059	16			

KinerjaKaryawan * Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	86.678	6	14.446	8.819	.002
		Linearity	65.968	1	65.968	40.271	.000
		Deviation from Linearity	20.710	5	4.142	2.529	.099
	Within Groups		16.381	10	1.638		
	Total		103.059	16			

KinerjaKaryawan * Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * DisiplinKerja	Between Groups	(Combined)	62.345	6	10.391	2.552	.092
		Linearity	37.358	1	37.358	9.176	.013
		Deviation from Linearity	24.986	5	4.997	1.227	.365
	Within Groups		40.714	10	4.071		
	Total		103.059	16			

KinerjaKaryawan * Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	71.392	6	11.899	3.757	.032
		Linearity	31.428	1	31.428	9.925	.010
		Deviation from Linearity	39.964	5	7.993	2.524	.100
	Within Groups		31.667	10	3.167		
	Total		103.059	16			

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaKaryawan	22.24	2.538	17
Insentif	18.94	3.191	17
Motivasi	37.41	4.874	17
DisiplinKerja	18.35	2.396	17
Kepemimpinan	54.06	11.138	17

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.608	1.589	2.181

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.766	4	18.191	7.206	.003 ^a
	Residual	30.293	12	2.524		
	Total	103.059	16			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.121	3.670		1.940	.076
	Insentif	-.188	.158	-.237	-1.193	.256
	Motivasi	.616	.167	1.184	3.693	.003
	DisiplinKerja	-.113	.347	-.107	-.326	.750
	Kepemimpinan	-.043	.071	-.187	-.601	.559

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.48	25.97	22.24	2.133	17
Residual	-2.218	1.986	.000	1.376	17
Std. Predicted Value	-1.761	1.749	.000	1.000	17
Std. Residual	-1.396	1.250	.000	.866	17

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Chart

Scatterplot

