**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

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 di miliki oleh organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Karyawan merupakan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. [[1]](#footnote-2)

Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. [[2]](#footnote-3)

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.[[3]](#footnote-4)

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pada karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut bukan disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, tapi karena perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi.[[4]](#footnote-5)

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (gaji, insentif kerja, benefit, program kesejahteraan) insentif secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.[[5]](#footnote-6)

Pemberian Insentif sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang dimaksud adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atau kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Insentif yang adil dan wajar dari pimpinan diharapkan menjadi pendorong para karyawan agar mau meningkatkan prestasi kerjanya, jika prestasi karyawan baik maka dapat dipastikan perusahaan tersebut mengalami peningkatan dan sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka prestasi karyawan akan menurun dan hal ini berakibat tidak baik.

Selain itu, karena karyawan melihat kaitan yang kuat antara prestasi kerja dengan besarnya imbalan yang diperolehnya, maka pemberian insentif juga dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan pada usaha-usaha keras untuk pencapaian prestasi kerja serta berpotensi untuk mendapat kerja sama kelompok dan rasa kebersamaan mereka yang senasib dan sepenanggungan diantara karyawan. Sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian senegap hasil kerja atau *performance* karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, *compensation* atau *reward*.[[6]](#footnote-7)

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam pratiknya,manajemen PT. Bank BNI Syariah menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan, bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

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 orgainasasi atau perusahaan. Disamping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi kerja yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

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.

Dengan dukungan Pemerintah dan tenaga professional yang berkomitmen untuk mengembangkan bank syariah, PT. Bank BNI Syariah Indonesia bertekad untuk menjadi perusahaan perbankan syariah terkemuka di Indonesia. Oleh karena itu PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang 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. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui pemberian insentif.

Berkenaan dengan uraian tersebut diatas, bahwa sesungguhnya penulis ingin mengangkat masalah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Dalam penelitian ini penulis akan fokus terhadap pengaruh pemberian insentif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut akan ditulis dalam skripsi yang berjudul: “**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang ?

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian adalah:

Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

1. **Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dari laporan ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri maupun bagi orang lain. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari laporan ini :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dan untuk mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya dalam bidang manajemen personaliayang telah di dapat.

1. Bagi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Dengan adanya penelitian ini, maka pihak PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, dapat menerima masukan tentang pengawasan kerja karyawan guna pengambilan keputusan yang akan datang.

1. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam penelitian selanjutnya.

1. **Kontribusi Penelitian**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan antara lain :

1. Untuk memperkaya dan melengkapi kajian teoritik maupun praktisi dalam bidang ilmu pembelajaran, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, yaitu dengan cara pendekatan pembelajaran dekduktif dan indukatif.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi tenaga pengajar (dosen) Ekonomi Islam dalam menentukan atau memilih pemberian pendekatan pembelajaran.
3. Untuk meningkatkan kualitas program pengajaran melalui pedekatan pembelajaran, selanjutnya diharapkan mampu meningkatkan hasil belajar mahasiswa.
4. Sebagai landasan empirik atau kerangka acuan. Dari hal inilah akan diperoleh temuan-temuan yang lebih mendalam dalam bidang teknologi pembelajaran dan bermakna di kemudian hari.
5. Untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penentu kebijakan dalam upaya peningkatan kualitas proses belajar bagi dosen umumnya, dan bagi program studi Ekonomi Islam.
6. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah peningkatan hasil belajar mahasiswa, serta dalam upaya peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi.
7. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari kesamaan dengan peneliti lain. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

**Tabel 1.1**

**Tabel Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Judul Skripsi | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi kerja (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang). Frenty Estu Ningroom (2008) | Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variabel insentif materil mempunyai pengaruh paling kuat dibandingkan dengan variabel lain. Oleh karena itu variabel insentif materil mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja | Meneliti tentang insentif pada variabel (x) indenpenden | Pada variabel (y) dependen yaitu prestasi kerja karyawan. |
| 2. | Hubungan Pemberian Reward dan Punishement dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah. Eni Nurmiyati. (2011) | Berdasarkan penelitian ini ternyata reward dan punishment tidak terkait maksimal dalam meningkatkan kinerja perusahaan | Meneliti tentang kinerja karyawan pada variabel (y) denpenden | Variabel (x) yaitu independen yaitu reward dan punishment |
| 3. | Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Peneliti pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon ) | Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan, disamping itu, nilai kofesien determinasi menunjukan nilai 32,71% ini berarti pengaruh variabel X ( Pemberian Insentif) terhadap naik turunya (variasi) variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) hanya sebesar 32,71 % selebihnya 67,29% berasal dari faktor-faktor lain. | Pada variabel indenpenden (x) yaitu pemberian insentif | variabel dependen (y) kinerja karyawan |

1. **Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan para pembaca dalam memehami materi-materi yang terdapat dalam skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima Bab, dimana tiap Bab terbagi lagi menjadi beberapa sub bab kemudian tiap-tiap sub mempunyai beberapa sub. Sub bab sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan. Permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II: LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan realibilitas), dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari: gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : KESIMPULAN**

Bab ini terdiri dari: Simpulan yang menunjukan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Kajian Pustaka**
2. **Insentif**
3. **Pengertian Insentif**

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. [[7]](#footnote-8)

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.[[8]](#footnote-9)

Insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawannya.[[9]](#footnote-10)

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.[[10]](#footnote-11)

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

1. **Tujuan Insentif**

Pada dasarnya insentif merupakan upaya untuk mengkondisikan karyawan agar dapat meningkatkan prestasi atau produktivitas kerjanya. Secara konseptual hal ini dapat dijelaskan dalam cara pandang teori motivasi, derajat usaha karyawan untuk bekerja secara optimal produktif lebih ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Harapan karyawan mengenai seberapa besar kemungkinan ia dapat menyesuiakan diri dengan target produksi yang di tuntut oleh perusahaan atau kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.
2. Seberapa besar arti, makna atau nilai tambah dari imbalan yang akan diterima oleh karyawan atas pencapaian target kerja serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Seberapa besar kemungkinan usaha-usaha keras dan luar biasa yang dikerahkan oleh karyawan dalam rangka menoleransi kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat jadi sarana untuk mendapat imbalan yang sesuai dengan harapannya.

Tujuan lain dapat juga dicapai bergantung pada dasar utama mengapa pimpinan perusahaan menginginkan adanya peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.[[11]](#footnote-12)

Tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningktakan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting. [[12]](#footnote-13)

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

1. Bagi perusahaan

Pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas untuk pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lebih displin bekerja dengan kuantitas hasil kerja yang lebih efesien dan efektif serta mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan presensi tenaga kerja.

1. Bagi karyawan

Dengan pemberian insentif yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena dengan pemberian insentif tersebut karyawan merasa dapat perhatian, penghargaan dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat membangun semangat kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efesien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktifitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapi dengan baik.

Sedangkan dilain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti meraka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat meraka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

1. **Jenis-Jenis Insentif**

Secara garis besar insentif dapat digololongkan menjadi 3 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, mendali dan sebagainya yang nilainya terkira.
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 sebaginya.[[13]](#footnote-14)

Dan adapun pendapat lain mengatakan, secara garis besar insentif terbagi menjadi dua golongan. Insentif ini meliputi :

1. Insentif Materiil

Adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial, insentif ini meliputi :

1. Insentif dalam bentuk uang
2. Bonus, yaitu tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus juga dapat dikarekan pegawai menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, yang di ambilkan dari dana laba perusahaan yang melalui jumlah tertentu.
3. Komisi yang di tangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa :
4. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
5. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk jaminan ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsure kompentitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

1. Pembuatan rumah dinas
2. Tunjangan kesehatan
3. Tunjangan hari raya
4. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji
5. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota. Dan lain sebaginya.
6. Insentif non materiil

Adalah segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, insentif non materiil ini berupa penghargaan dan diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau mendali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun secara pribadi. Dan lain sebagainya. [[14]](#footnote-15)
5. **Sifat Dasar Pemberian Insentif**

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

1. Pembayaran hendaknya dilakukan secara sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung sendiri oleh karyawan.
2. Penghasilan yang diterima hendaknya dapat langsung menaikan output dan efesien
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
4. Besarnya upah nomial dengan standar jam kerja, hendaknya mampu merangsang pekerja untuk lebih giat. [[15]](#footnote-16)
5. **Indikator Untuk Variabel Insentif**

Dari terori-teori yang telah di jelaskan, Adapun Indikator untuk mengukur variabel insentif yang dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**

**Variabel Indikator Insentif**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Item |
| Insentif | Pendapatan | a. Pemberian Bonus  b. Dana Pensiun |
|  | Jaminan Sosial | a. Tunjangan Kesahatan  b. Tunjangan hari raya |
|  | Penghargaan | a. Piagam Penghargaan  b. Promosi dan Pengembangan diri |

*Sumber : Frenty Estu Ningroom (2008****)***

**2. Kinerja**

* 1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [[16]](#footnote-17)

Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. [[17]](#footnote-18)

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.[[18]](#footnote-19)

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.

* 1. **Manfaat Penilaian Kinerja**

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan melalui feedback yang diberikan oleh perusahaan.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan , yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karier, yaitu dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasinya.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
7. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan.
8. Meningkatakan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilain yang objektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi karyawan.
9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan senilai kinerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.[[19]](#footnote-20)
    1. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality *(knowledge* dan *skill)*.
2. Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. [[20]](#footnote-21)
   1. **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 termasuk:

1. Kuantitas kerja

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

1. Kualitas kerja

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

1. Ketetapan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang di sesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. [[21]](#footnote-22)

* 1. **Indikator untuk variabel kinerja karyawan**

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk dapat mengukur variabel kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada tabel 2.2

**Tabel 2.2**

**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 kesesuain 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)*

1. **Bank**
   1. **Devinisi, Asas dan Tujuan Bank Syariah**

Dalam pasal 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2008, disebutkan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan / atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank terdiri dari atas dua jenis, yaitu bank konvensional dan bank syariah.

Bank konvensional adalah bank yang menjalankan kegiatan ushanya secara konvensional yang terdiri atas Bank umum konvensional dan Bank Perkreditan Rakyat.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Prinsip syariah adalah prinsip hukum islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa di bidang syariah.

BUS adalah bank syariah yang kegitannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPRS adalah bank syariah yang dalam melaksanakan kegiatan usahanya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Unit Usaha Syariah (UUS) dalam unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau unit kerja di kantor cabang dari suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang pembantu dan / atau unit syariah.

Terkait dengan asas operasional bank syariah, berdasarkan Pasal 2 UU No. 21 Tahun 2008, disebut bahwa perbankan syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Selanjutnya, terkait dengan tujuan bank syariah, pada Pasal 3 dinyatakan bahwa perbankan syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat.

* 1. **Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional**

Terdapat dua bentuk pola pengoperasian bank yaitu pola secara konvensional (bunga) dan pola yang berdasarkan prinsip syariah (bagi hasil dalam untung dan rugi). Perbandingan antara kedua pola tersebut, dapat dilihat dari sudut perbedaan. Perbedaan antara keduanya dapat kita lihat sebagai berikut :

1. Bank Syariah
2. Melakukan Investasi yang halal saja
3. Berdasarkan prinsip bagi hasil untung/ rugi, jual beli, dan sewa
4. Profit dan Falah Oriented
5. Penghimpun dan penyaluran dana harus sesuai dengan fatwa Dewan Pengawas Syariah
6. Bank Konvensional
7. Investasi yang halal dan yang haram
8. Memakai perangkat bunga
9. Profit oriented ( tujuan untung semata)
10. Tidak terdapat dewan sejenis
11. **Hipotesis Penelitian**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi dan kinerja karyawan yang tinggi. Prestasi kerja tersebut menunjukan pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan secara umum mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap orang dalam suatu perusahaan melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan dirinya. Seseorang mau bergabung ke dalam sebuah perusahaan dengan membawa sejumlah harapan akan terpenuhinya kebutuhan hidup mereka dan tercapainya kesejahteraan. Jika bergabung dengan ke dalam perusahaan seseorang akan dapat memenuhi pengharapannya, maka hal ini akan membuatnya semakin giat bekerja sehingga prestasi kerja dapat diraihnya.[[22]](#footnote-23)

Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materil maupun non materil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan bagi karyawan. Insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk kinerja lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Insentif adalah sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi guna mencapi keunggulan kompetitif.[[23]](#footnote-24) Sistem insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari paparan pendapat diatas, dapat dilihat adanya hubungan anatara insentif terhadap kinerja karyawan, dimana sistem insentif memiliki kekuatan mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kinerja karyawan yang ada tidak mungkin tercipta dengan sendirinya, akan tetapi ada karena hubungan timbal balik. Penerapan sistem insentif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem insentif.

Sehubungan dengan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

***Ho***. Ada pengaruh yang signifikasi antara insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

***Ha***. Tidak ada pengaruh yang signifikasi antara insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

**BAB III**

**METODELOGI PENELITIAN**

1. **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang Lingkup penelitian ini adalah mengenai Insentif terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dalam hal ini hanya meneliti mengenai pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan.

1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, Jalan Jendral Sudirman No. 67-68 Palembang 30126.

1. **Jenis dan Sumber Data**
2. **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 setelah hasil proses penyebaran kuisioner yang dilakukan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

1. **Sumber Data**

Sumber data terdiri dari dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.[[24]](#footnote-25) Dalam melakukan penelitian ini, sumber data yang digunakan penulis adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, berupa data hasil kuisioner. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya.Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.[[25]](#footnote-26)Data sekunder dalam penelitian ini yang diperoleh dari jurnal, skripsi dan buku-buku referensi.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian diambil secara *non probability* sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang pemilihan anggota populasinya tidak menggunakan proses random, sehingga setiap anggota populasi dipilih atas dasar pertimbngan tertentu.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode *sampling jenuh*. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel, teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relative kecil.[[26]](#footnote-27)

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.[[27]](#footnote-28)

1. **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel Penelitian adalah gejala variabel yang bervariasi yairu faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun dapat diubah untuk tujuan penelitian.Variabel penelitian perlu ditentukan dan dijelaskan agar alur hubungan dua atau dua variable dalam penelitian dapat dicari dan di analisis.[[28]](#footnote-29) Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen) merupakan variabel yang memepengaruhi atau menjadi sebab timulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat)[[29]](#footnote-30). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Insentif.
2. Variabel Terikat (Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (idependen).[[30]](#footnote-31) Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

Definisi operasional variabel adalah definisi yang memberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau cara menghitung variabel. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, agar tidak terjadi salah pengertian pada judul skripsi ini, maka penulis akan menguraikan definisi dari variabel laporan ini :

1. Insentif adalah Salah satu jenis penghargaan yang dikaitakn dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Dan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.
2. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan.
3. **Teknik Analisis Data**

Dari data yang telah terkumpul, maka penulis akan menganalisis data dengan skala bukan pembanding (*non-comperative scale*), jenis skala yang digunakan adalah skal *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Pada penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju untuk pengukuran Insentif dan Kinerja Karyawan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Imam Ghozali (2005), skala *likert* adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberikan bobot 5
2. Jawaban setuju diberikan bobot 4
3. Jawaban ragu-ragu diberikan bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberikan bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberikan bobot 1
6. **Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan.Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap kinerja karyawan jika terjadi perubahan pada Insentif. Peneliti menggunakan model regresi sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Model regresi sederhana adalah :

Y = a + b X

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X : Insentif

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Uji signifikan pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Dalam penelitian ini mengetahui data yang valid atau tidak valid dan di uji dengan data SPSS dengan taraf signifikan 0,05 jika r hitung > r table dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

1. **Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukuranya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *person correlation*, yaitu pengujian terhadap kolerasi antara tiap butir (*item*) dengan skor total nilai tes sebagai kriterianya.

Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30, makan butir pertanyaanya dianggap valid. Pengujian validitas yang akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 yang hasilnya akan terlihat pada kolom *Corrected Item-Totsl Correlation* terhadap pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0.30, maka dianggap valid. [[31]](#footnote-32)

1. **Uji Reliabilitas**

Sedangkan reabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Suatu kuisioner dinyatakan relibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keteladalan, kestabilan, konsisten dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep *reliability* adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach Alpha* yang berguna untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai *reliable* (handal).

1. **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauhh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residua error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

1. **Koefisien Determinasi (R²)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 < R² < 1. Koefisien determinasi yang mendekati atau berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan R *square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka R *square* pasti meningkat tidak perduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara sinifikasi atau tidak. Tidak seperti R *square*, nilai *adjusted* R *square* dapat naik turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai *adjusted* R untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

1. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif secara persial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

1. Taraf uji a = 0,05
2. Derajat kebebasan dk = n = k-1

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan Uji t sebagai berikut:

1. Ho diterima dan Ha ditolak apabila t hitung < t tabel, bearati tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Ho ditolak dan Ha diterima apabila t hitung > t tabel berarti terhadap pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Obyek Penelitian**
2. **Sejarah Singkat PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang**

Selain adanya *demand* dari masyarakat terhadap perbankan syariah, untuk mewujudkan visinya (yang lama) menjadi *Universal Banking,* BNI membuka layanan perbankan yang sesuai degan prinsip syariah dengan konsep *dual system banking*, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU No. 10 tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah. Diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di tahun 1999, Bank Indonesia keudian mengeluarkan izin prinsip dan usaha untuk beroperasinya Unit Usaha Syariah BNI. Setelah itu BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan Cabang Syariah. Tepatnya pada tanggal 29 April 2000 BNI Syariah membuka lima kantor Cabang Syariah sekaligus di kota-kota potensial, yakni: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Pada tahun 2001 BNI Syariah kembali membuka lima kantor Cabang Syariah, yang difokuskan di kota-kota besar di Indonesia, yakni: Jakarta (dua cabang), Bandung, Makasar, dan Padang seiring dengan perkembanngan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syariah. Pada tahun 2002 BNI Syariah membuka dua kantor Cabang Syariah baru di Medan dan Palembang. BNI Syariah Cabang Palembang sebagai salah satu unit bisnis BNI didirikan pada tanggal 15 Agustus 2002. Didirikannya Kantor Cabang BNI Syariah di Palembang ini karena BNI melihat besarnya peluang untuk bisnis Syariah. Disamping itu juga karena adanya segmen-segmen pasar tertentu yang bidang di garap, selain itu adanya faktor bawaan mayoritas penduduk Palembang yang sebagian besar beragama Islam dan berkultur religius.

1. **Visi dan Misi PT. BNI Syariah Cabang Palembang**

Sebagai lembaga perbankan syariah yang berlandaskan pada Al-Qur’an dan Hadist, PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki Visi dan Misi yang tidak terlepas dari ajaran agama Islam yaitu :

1. Visi

Menjadi Bank Syariah Pilihan Masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

1. Misi
2. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli kepada kelestarian lingkungan.
3. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
4. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
5. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggan untuk berkarya dan berpretasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
6. Menjadi tata kelola perusahaan yang amanah. (BPP BNI Syariah 2012:9)
7. **Karakteristik Responden**

Gambaran umum responden menggambarkan tentang karakteristik responden yang merupakan sesuatu yang erat hubungannya dengan ciri responden secara individu atau dengan kata lain karakteristik responden akan keadaan, sifat atau ciri khusus yang dapat memberikan gambaran tentang keadaan responden tersebut.

* + 1. **Deskripsi Data Responden**

Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket tertutup. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel, terknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relative kecil. Angket disebarkan kepada Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang secara umum yang berusia 20 tahun keatas, dengan mendekati 45 responden sebagai syarat pemenuhan sampel dapat dikatakan dapat mewakili populasi.

* + 1. **Deskriptif Responden**

Untuk memahami hasil-hasil penelitian, peneliti memerlukan data deskriptif responden yang akan digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam point deskripsi responden, peneliti menyajikan 3 informasi penting yang dapat menggambarkan karakteristik responden.

* 1. **Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jumlah Kelamin** | **Jumlah Responden** | **Persentase (%)** |
| **Laki-laki** | **23** | **51%** |
| **Perempuan** | **22** | **49%** |
| **Jumlah** | **45** | **100%** |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 23 atau 51%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 22 atau 49%.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan lebih banyak di capai oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

* 1. **Karakter Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan karakter responden menurut usia akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat di buat klasfikasi seperti pada tabel 4.2

**Tabel 4.2**

**Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia Responden** | **Jumlah Responden** | **Persentase (%)** |
| **20-29 tahun** | **41** | **91%** |
| **30-40 tahun** | **4** | **9%** |
| **Jumlah** | **45** | **100%** |

*Sumber: Data primer yang diolah,2015*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 tingkat usia karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-40 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 41 responden atau 91% yang terdiri dari 21 orang laki-laki dan 20 orang perempuan, sedangkan yang berusia 30-40 tahun sebanyak 4 responden atau 9 % yang terdiri dari 3 orang laki-laki dan 1 orang perempuan.

* 1. **Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan karakter responden menurut pendidikan akan di lihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**

**Pendidikan Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Responden** | **%** |
| **Sarjana** | **42** | **93%** |
| **SLTA dan Sederajat** | **3** | **7%** |
| **Jumlah** | **45** | **100 %** |

*Sumber: Oleh Data 2015*

Pada tabel 4.3 pada identivikasi pendidikan responden akhir 93% atau 42 responden lulus sarjana, dan sisanya 7% atau 3 responden lulusan SLTA dan sederajat. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawan adalah Sarjana.

* 1. **Jenis-jenis Insentif Yang Diberikan**

Dalam suatu perusahaan, antara pemimpin dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proses operasional sedangkan pihak karyawan menerima insentif dan gaji sebagai bals jasa atas pekerjaan yang yang telah dilakukan dalam melakukan pembayaran atas gaji maupun insentif. PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang membedakan insentif dari status masing-masing karyawan, yaitu karyawan staf dan karyawan non staf. Oleh karena itu perusahaan melakukan pengklasifikasian karyawan menurut jenis kepandaian karaywan dalam bentuk golongan dan jabatan.

Adapun Jenis-jenis sistem pemberian insentif dan gaji pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sebagai berikut :

1. **Insentif Materil**

PT. Bank BNI Sayraiah Kantor Cabang Palembang memberikan:

* + - * 1. Gaji, yaitu pembayaran yang merupakan hak dari karyawan dalam jangka waktu tertentu.
        2. Bonus yaitu tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus juga dapat diberikan kepada karyawan menghemat waktu penyelesian pekerjaan, yang di ambilkan dari dana laba perusahaan yang melalui jumlah tertentu.

1. **Insentif Non Materil**

Adapun elemen-elemen perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, antara lain :

* + - * 1. Pemberian gelar (title) secara resmi
        2. Pemberian tanda jasa atau mendali
        3. Pemberian piagam penghargaan
        4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun secara pribadi.

1. **Insentif Sosial**

Adapun bentuk-bentuk elemen insentif sosial yang berbentuk jaminan seperti :

* + - * 1. Pembuatan rumah dinas
        2. Tunjangan kesehatan
        3. Tunjangan hari raya
        4. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji
        5. Dapat membayar secara angsuran atas barang-barang yang dibeli dari koperasi anggota. Dan lain sebagainya.

1. **Analisis Data**
2. **Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini menjelaskan hasil dari penelitian Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif

**Tabel 4.4**

**Responden Terhadap Variabel (X) Insentif**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No Item** | **SS (5)** | | **S (4)** | | **N (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | | **Total** | **%** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |  |  |
| **X1** | **17** | **37.7** | **25** | **55.6** | **3** | **6.7** | **0** | **0** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **X2** | **11** | **24.4** | **30** | **66.7** | **3** | **6.7** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **X3** | **11** | **24.4** | **29** | **64.5** | **2** | **4.4** | **3** | **6.7** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **X4** | **11** | **24.4** | **30** | **66.7** | **3** | **6.7** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **X5** | **14** | **31.1** | **26** | **57.8** | **1** | **2.2** | **4** | **8.9** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **X6** | **15** | **33.3** | **29** | **64.5** | **0** | **0** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **X7** | **14** | **31.1** | **30** | **66.7** | **0** | **0** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **45** | **100** |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015*

Berdasarkan data tersebut, dengan jumlah responden 45 orang terhadap pertanyaan pada kuisioner item no.1 dengan indikator bonus yang menjawab **setuju** sebanyak **25 responden** dengan persentasi 55,6%, yang menjawab **netral**  sebanyak **3 responden** dengan persentasi 6,7%,

Pertanyaan pada kuisioner item no.2 dengan indikator dana pensiun yang menjawab **setuju** sebanyak **30 responden** dengan persentasi 66.7%, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan persentasi 2.2%

Pertanyaan pada kuisioner item no.3 dengan indikator tunjangan kesehatan yang menjawab **setuju** sebanyak **29 responden** dengan persentasi 64,5%, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **3 responden** dengan persentasi 6,7%

Pertanyaan pada kuisioner item no.4 dengan indikator tunjangan hari raya yang menjawab **setuju** sebanyak **30 responden** dengan persentasi 66,7%, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan persentasi 2,2 %

Pertanyaan pada kuisioner item no.5 dengan indikator tunjangan kesehatan yang menjawab **setuju** sebanyak **26 responden** dengan persentasi 57,8%, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **4 responden** dengan persentasi sebanyak 8,9%

Pertanyaan pada kuisioner item no.6 dengan indikator piagam penghargaan yang menjawab **setuju** sebanyak **29 responden** dengan persentasi 64,5%, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan persentasi sebanyak 2,2%

Pertanyaan pada kuisioner item no.7 dengan indikator promosi dan pengembangan diri yang menjawab **setuju** sebanyak **30 responden** dengan persentasi 66,7%, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan persentasi sebanyak 2,2%

Jadi, kesimpulannya mayoritas karyawan menjawab **setuju** adanya pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

1. Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.5**

**Responden Terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No Item** | **SS (5)** | | **S (4)** | | **N (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | | **Total** | **%** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |  |  |
| **Y1** | **13** | **28.9** | **30** | **66.7** | **1** | **2.2** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **Y2** | **9** | **20** | **34** | **75.6** | **1** | **2.2** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **Y3** | **13** | **28.9** | **30** | **66.7** | **1** | **2.2** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **Y4** | **14** | **31.1** | **30** | **66.7** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **Y5** | **14** | **31.1** | **30** | **66.7** | **1** | **2.2** | **0** | **0** | **0** | **0** | **45** | **100** |
| **Y6** | **12** | **26.7** | **31** | **68.9** | **1** | **2.2** | **1** | **2,2** | **0** | **0** | **45** | **100** |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015*

Berdasarkan data tersebut, dengan jumlah responden 45 orang terhadap pertanyaan pada kuisioner item no.1 dengan indikator kuantitas kerja yang menjawab **setuju** sebanyak **30 responden** dengan persentasi 66,7 %, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan presentasi 2,2 %

Pertanyaan pada kuisioner item no.2 dengan kuantitas kerja yang menjawab **setuju** sebanyak **34 responden** dengan persentasi 75,6 %, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan persentasi 2,2%

Pertanyaan pada kuisioner item no.3 dengan indikator kualitas kerja yang menjawab **setuju** sebanyak **30 responden** dengan persentasi 66,7 %, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan persentasi 2,2%

Pertanyaan pada kuisioner item no.4 dengan indikator kualitas kerja yang menjawab **setuju** sebanyak **30 responden** dengan persentasi 66,7%, yang menjawab **netral**  sebanyak **1 responden** dengan persentasi 2,2%,

Pertanyaan pada kuisioner item no.5 dengan indikator ketepatan waktu yang menjawab **setuju** sebanyak **30 responden** dengan persentasi 66,7%, yang menjawab **netral**  sebanyak **1 responden** dengan persentasi 2,2%,

Pertanyaan pada kuisioner item no.6 dengan indikator ketepatan waktu yang menjawab **setuju** sebanyak **31 responden** dengan persentasi 68,9 %, dan yang menjawab **tidak setuju** sebanyak **1 responden** dengan persentasi 2,2%

Jadi, kesimpulannya mayoritas karyawan menjawab **setuju** adanya pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

1. **Uji Validitas**

Uji Validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuesioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Perhitungan “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dihitung dengan menggunakan Reliability Analysis dengan menggunakan 5 skala secara berurutan mulai dari angka 1 yang terkecil hingga angka 5 yang terbesar, dimana angka tersebut menunjukkan tingkat jawaban yang diberikan responden.

Dalam penelitian ini terdapat 13 pertanyaan kuisioner. Kuisioner tersebut diberikan terhadap 45 responden. Toleransi kesalahan yang digunakan ialah sebesar 10% atau menggunakan probailitas sebesar 0,1 dengan demikian nilai dari butir-butir pertanyaan yang dihitung harus lebih tinggi dari 0,30 agar dapat dikatakan valid dan lebih besar atau sama dengan 0,8 agar dapat dikatakan reliable. Untuk mengetahui validitas variabel dependent dan independent dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dan tabel 4.7

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel X (Insentif)**

|  | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| pernyataan\_1 | 25.00 | 9.045 | .659 | .839 |
| pernyataan\_2 | 25.18 | 9.513 | .482 | .861 |
| pernyataan\_3 | 25.24 | 8.871 | .521 | .860 |
| pernyataan\_4 | 25.18 | 8.604 | .755 | .826 |
| pernyataan\_5 | 25.20 | 8.664 | .492 | .870 |
| pernyataan\_6 | 25.02 | 8.522 | .843 | .816 |
| pernyataan\_7 | 25.04 | 8.680 | .804 | .821 |

*Sumber: Hasil proses pengujian, 2015*

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Y(Kinerja Karyawan)**

|  | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| pernyataan\_1 | 21.13 | 3.982 | .507 | .774 |
| pernyataan\_2 | 21.22 | 4.359 | .391 | .799 |
| pernyataan\_3 | 21.13 | 3.891 | .552 | .763 |
| pernyataan\_4 | 21.07 | 4.155 | .554 | .763 |
| pernyataan\_5 | 21.07 | 3.836 | .738 | .723 |
| pernyataan\_6 | 21.16 | 3.862 | .582 | .755 |

*Sumber: Hasil proses pengujian, 2015*

Dari data Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk semua variabel memiliki status valid, ini ditandai dengan r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,30).

1. **Uji Reliabilitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Menurut Sekaran reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati 1 berarti reliabilitas adalah baik.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Reliability Coeficient Alfa** | **Keterangan** |
| **Insentif** | **.862** | **Reliabel** |
| **Kinerja Karyawan** | **.795** | **Reliabel** |

*Sumber: Hasil proses pengujian, 2015*

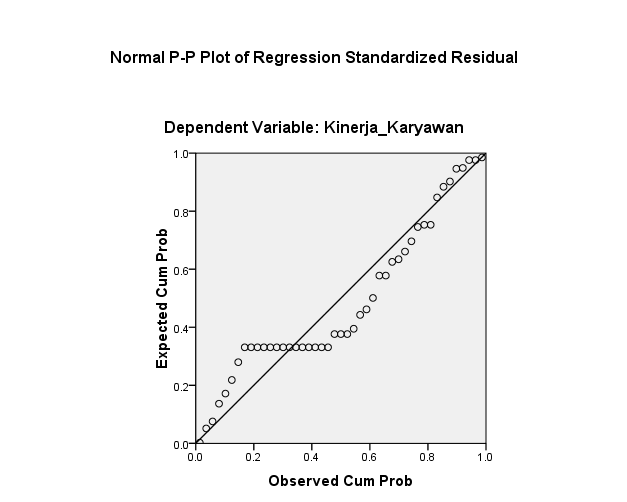
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrument, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Insentif Terhadap Kinerja Karyawan adalah reliabel karena telah melebihi angka 0,6.

1. **Uji Normalitas**

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi linear sederhana dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang**

Untuk menjawab tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Digunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka di peroleh hasil regresi antara insentif terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Hasil Analisis Regresi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| | **Model Summaryb** | | | | | | --- | --- | --- | --- | --- | | Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | | 1 | .509a | .259 | .242 | 2.052 | | *a. Predictors: (Constant), Insentif* | | | |  | | *b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan* | | | |  | |

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai R square menunjukkan 0,259 yang berarti bahwa peranan variabel independen

(dalam hal ini pemberian insentif) dalam mempengaruhi dependen-nya (yaitu kinerja karyawan) sebesar 0,259 persen.

Berdasarkan Nilai R Square 0,259 insentif mampu menjelaskan beberapa variasi dari variabel kinerja karyawan sehingga model regresi yang digunakan baik. Berdasarkan dari nilai R Square dapat di artikan pula insentif mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,9 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen bisa menjelaskan sebesar 25.9% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh pendapatan lain seperti gaji pokok karyawan.

1. **Uji signifikan Parameter Individual (t test)**

Uji partial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji partial ini, dalam hasil perhitungan statistik Ordinary Least Square (OLS) ditunjukkan dengan Secara terperinci hasil dijelaskan dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Perhitungan Parameter Individual**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15.105 | 2.661 |  | 5.677 | .000 |
| Insentif | .350 | .090 | .509 | 3.878 | .000 |
| *a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan* | | | |  |  |  |

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.10 coefficients, dapat diketahui hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien untuk variabel Insentif sebesar 0.350 dengan konstanta sebesar 15.105. Persamaan regresi linier sederhana dapat di tulis sebagai berikut:

Y=a+bX

Kinerja Karyawan = 15.105+0.350 Insentif

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

Koefisien regresi Insentif (bX) bernilai positif sebesar 0.350 hal ini menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan.

1. **Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Pengujian di lakukan secara parsial dengan menggunakan Uji –t.

**Tabel 4.11**

**Pengujian t**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15.105 | 2.661 |  | 5.677 | .000 |
| Insentif | .350 | .090 | .509 | 3.878 | .000 |
| *a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan* | | | |  |  |  |

Uji–t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang di ajukan.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila t hitung < t tabel pada alpha 5 %, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila t hitung > t tabel pada alpha 5% berarti terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Nilai t hitung insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 3.878 sementara untuk t tabel dengan sig α = 0,05 didapat t tabel sebesar 1,68023. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya Ha yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang maka peneliti dapat memberikan kesimpulan berdasarkan hasil regresi linier sederhana memperoleh persamaan Y = 15.105+0.350 X yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai R square sebesar 0,259 ini berarti 25,9 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel insentif. Dan Nilai t hitung insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 3.878 sementara untuk t tabel dengan sig α = 0,05 didapat t tabel sebesar 1,68023. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan diterimanya Ha yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

1. **Saran**
2. Bagi karyawan, pemberian insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
3. Bagi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bungin, Burhan.2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana Pernada Media Group

Dharma, Agus. 1999 *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali

Frenty Estu Ningroom, 2008 “ *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang)” Skripsi* Diakases September 2008

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2005*. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hermansyah, 2009. *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*. Jakarta : Prenada Media Group

Jiwo, Wungu. 2003. *Merit System*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Mangkunegara, prabu.2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2 PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Ranupandojo. Heidjrachman dan Husnan, Suad 1996. *Manajemen Personalia.*

Cetakan kesepuluh. Yogyakarta: BPFE.

Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM).* Edisi 9. Jakarta :Salemba Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja.* Jakarta : Rineka Cipta.

Ruky, Achamad S. 2001*. Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk KaryawanPerusahaan*.PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Simamora, Hendry. 2003*. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi III. Jakarta: STIE YKPN

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Veithzal Rivai,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada. Jakarta

Yaya Rizal, Martawireja Erlangga Aji, Abdurahim Ahim, 2009. *Akuntansi Perbankan Syariah Teori dan Praktek Kontenporer*. Selemba Empat. Jakarta

1. Veithzal Rivai,” *Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005).hlm, 548 [↑](#footnote-ref-2)
2. Veithzal Rivai,” *Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005).hlm 549 [↑](#footnote-ref-3)
3. Veithzal Rivai,” *Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005).hlm 547 [↑](#footnote-ref-4)
4. Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, “*Merit System*”, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 29-30 [↑](#footnote-ref-5)
5. Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung; PT Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 89 [↑](#footnote-ref-6)
6. Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *“Merit Systm”,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 84 [↑](#footnote-ref-7)
7. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hlm,118 [↑](#footnote-ref-8)
8. Sutrisno Edy*, Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) hlm,184 [↑](#footnote-ref-9)
9. Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *“Merit System”,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 101 [↑](#footnote-ref-10)
10. Mangkunegara, prabu,” *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Cetakan ke-2 2002, Bandung; PT Remaja Rosdakarya, hlm 89 [↑](#footnote-ref-11)
11. Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo*, “Merit System”,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 102-103 [↑](#footnote-ref-12)
12. Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia”*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005).hlm, 385 [↑](#footnote-ref-13)
13. Malayu Hasibuan*, “Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta ; PT Bumi Aksara, 1997) hlm, 201 [↑](#footnote-ref-14)
14. Frenty Estu Ningroom, “ *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Kantor Regional Malang)” Skripsi* (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya ), hlm 10 (Diakases September 2008) [↑](#footnote-ref-15)
15. Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan*, “Manajemen Personalia”* (Yogyakarta: BPFE, 1996) hlm,163 [↑](#footnote-ref-16)
16. Mangkunegara, Anwar Prabu*, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*

    ( Bandung; PT Remaja Rosdakarya 2004), hlm. 67 [↑](#footnote-ref-17)
17. Malayu Hasibuan*,” Manajemen Sumber Daya Manusia”* ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) hlm,94 [↑](#footnote-ref-18)
18. Veithzal Rivai,” *Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2005).hlm, 309 [↑](#footnote-ref-19)
19. Mariot Tua Effendi Hariandja. “*Manajemen Sumber Daya Manusia”* ( Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005) hlm 195 [↑](#footnote-ref-20)
20. Mangkunegara, prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Cetakan ke-2 2002, Bandung; PT Remaja Rosdakarya, hlm 67-68 [↑](#footnote-ref-21)
21. Robert L, Malthis & Jhon H. *Lackson “ Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, Keuangan dan SDM)*. Edisi 9, 2002 Jakarta ; Salemba Siagian, hal: 78 [↑](#footnote-ref-22)
22. Dharma,Agus “*Manajemen Prestasi Kerja*” (Jakarta : CV. Rajawali. 1999. Hlm :21 [↑](#footnote-ref-23)
23. Simamora, Hendry, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Edisi III, Jakarta: STIE YKPN.2003)Hlm: 514 [↑](#footnote-ref-24)
24. Sugiyono.” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.”* (Bandung: ALFABETA, 2011),hlm 78 [↑](#footnote-ref-25)
25. Sugiyono.” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.”* (Bandung: ALFABETA, 2011),, hlm 7 [↑](#footnote-ref-26)
26. Sugiyono.” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.”* (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm 80-81 [↑](#footnote-ref-27)
27. Sugiyono.” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.”* (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm 135 [↑](#footnote-ref-28)
28. Bungin Burhan,” *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* “ (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2005) hlm. 103 [↑](#footnote-ref-29)
29. Bungin Burhan,” *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* “ (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)2005. hlm 72 [↑](#footnote-ref-30)
30. Bungin Burhan,” *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* “ (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)2005 . hlm 74 [↑](#footnote-ref-31)
31. Sugiyono.” *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.”* (Bandung: ALFABETA, 2011),hlm 172 [↑](#footnote-ref-32)