

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Bank Sumsel Babel Syariah

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah didirikan dan mulai operasional pada tanggal 2 januari 2006 berdasarkan Surat Bank Indonesia No.7/110/PDIP/PRz/Pg tanggal 8 Agustus 2005 tentang Persetujuan Prinsip Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank Saudara, yang menyatakan hal-hak sebagai berikut:

- a. Persetujuan prinsip pembukaan Kantor Cabang Syariah Palembang.
- b. Pengangkatan:
 - 1) Anggota Dewan Pengawas Syariah atas nama Sdr. Drs. H. Abd Muhaimin. LC, Sdr. Dr. H. Cholidi Zinuddin Ma dan Sdr. Drs. H. Romli SA, M.Ag.
 - 2) Pemimpin Unit Usaha Syariah atas nama Sdr. Oktiandi.
 - 3) Pemimpin Cabang Syariah Palembang atas nama Sdr. H. Sheikh Noor, SH, MM.

2. Perubahan Nama Bank Sumsel Babel

Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 3 november 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia

Republik Indonesia Nomor AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009, maka Bank Sumsel berubah menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

Pada tanggal 10 Desember 2014 sesuai dengan updating Buku Pedoman Organisasi Kantor Pusat dengan Nomor Instruksi: 452/DIR/INS/2014 tanggal 10 Desember 2014 indeks 3.017 Bab Pendahuluan Hal.VII menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel, semula Satuan yang disebut Unit Usaha Syariah berubah menjadi Divisi Usaha Syariah yang merupakan kesungguhan komitmen Direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara terencana, focus dan sesuai *roadmap* pengembangan bisnis syariah yang disarankan oleh pemegang saham dan regulator yang diharapkan dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan dan perkembangan pembangunan perekonomian daerah dan nasional dengan pencapaian (*achievement*) optimalisasi yang akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perkembangan Bank Sumsel Syariah.

Sejalan dengan pengembananagan organisasi tersebut dan berdasarkan surat penegasan OJK No.S-233/KO.5311/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Rencana Pemindahan Alamat Kantor Induk UUS, dilakukan pemindahan alamat kantor induk UUS yang dulunya beralamat di Jl. Letkol

Iskandar No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No. 07 Jakabaring Palembang.⁹⁶

3. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Syariah

Visi

“Menjadi Bank Unggul Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul”

Misi

- a) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- b) Menumbuh kembangkan *Retail Banking Corporate Banking*, dan *Internasional Banking*.
- c) Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.⁹⁷

B. Karakteristik Responden

Karakteristik mengenai responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan divisi pekerjaan. Untuk mendapatkan data karakteristik responden ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yaitu 35 karyawan Bank Sumsel Babel

⁹⁶ Sejarah Bank Sumsel Babel <https://www.banksumselbabel.com/syariah/TentangKami?ID=1>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2021, pukul 10.00

⁹⁷Visi Misi Bank Sumsel Babel. <https://www.banksumselbabel.com/syariah/TentangKami?ID=2>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2021, pukul 10.00

Syariah Cabang Palembang. Tujuan dari pengelompokkan responden ini yaitu untuk mengetahui rincian responden yang dijadikan sampel penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	37.5	37.5	37.5
	Perempuan	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 62.5%, dan sebanyak 12 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 37.5%. hal ini menunjukkan mayoritas karyawan didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	14	43.8	43.8	43.8
	31-40	15	46.9	46.9	90.6
	>41	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 43.8%, responden yang

berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 46.9%, responden yang berusia >41 sebanyak 3 orang dengan presentase 9.4%

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1/S2	26	81.3	81.3	81.3
	DIII	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan DIII sebanyak 6 orang dengan presentase 18.8%, S1/S2 sebanyak 26 orang dengan presentase 81.3%

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama_Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	3	9.4	9.4	9.4
	1-2 tahun	5	15.6	15.6	25.0
	3 Tahun	16	50.0	50.0	75.0
	>5 Tahun	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 9.4%, 1-2 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 15.6%, 3 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 50 %, >5 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 25 %.

5. Divisi Pekerjaan Responden

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan
Divisi_Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Unit umum & Akuntansi	3	9.4	9.4	9.4
Unit Pelayanan Uang Tunai	9	28.1	28.1	37.5
Unit Jasa & Informasi	5	15.6	15.6	53.1
Unit Legal & Admin Pembiayaan	2	6.3	6.3	59.4
Unit Pemasaran	7	21.9	21.9	81.3
Lainnya	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di unit umum & akuntansi sebanyak 3 orang dengan presentase 9.4%, Unit pelayanan uang tunai sebanyak 9 orang dengan presentase 28.1%, unit jasa dan informasi sebanyak 5 orang dengan presentase 15.6%, unit legal & admin pembiayaan sebanyak 2 orang dengan presentase 6.3 %, unit pemasaran 7 orang dengan presentase sebanyak 21.9%, unit kerja diluar divisi sebanyak 6 orang dengan presentase 18.8%.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses pengukuran suatu instrumen kuesioner. Dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketentuan $df=n-2$ ($32-2=30$) dengan hasil nilai α 0,05 didapatkan nilai r tabel sebesar 0,3494. Jika nilai r hitungnya > dari

r tabel dan memiliki nilai yang positif maka dinyatakan valid. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Reward	x.1	0.650	0.3494	valid
	x.2	0.471	0.3494	valid
	x.3	0.515	0.3494	valid
	x.4	0.445	0.3494	valid
	x.5	0.588	0.3494	valid
	x.6	0.682	0.3494	valid
	x.7	0.682	0.3494	valid
	x.8	0.650	0.3494	valid
Disiplin Kerja	z.1	0.896	0.3494	valid
	z.2	0.888	0.3494	valid
	z.3	0.473	0.3494	valid
	z.4	0.918	0.3494	valid
	z.5	0.914	0.3494	valid
	z.6	0.349	0.3494	valid
	z.7	0.486	0.3494	Valid
	z.8	0.896	0.3494	valid
Kinerja Karyawan	y.1	0.704	0.3494	valid
	y.2	0.704	0.3494	valid
	y.3	0.720	0.3494	valid
	y.4	0.706	0.3494	valid
	y.5	0.577	0.3494	valid
	y.6	0.685	0.3494	valid
	y.7	0.669	0.3494	valid
	y.8	0.500	0.3494	valid
	y.9	0.450	0.3494	valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan yang memiliki r hitung $>$ r tabel (0. 0,3494) dalam kuesioner ini dinyatakan valid. Item pertanyaan dalam variabel sistem *reward*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dikatakan signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat disebut reliabel apabila setiap variabel mempunyai *Cronbach alpha* > 0,60 atau koefisien reabilitas lebih besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji reabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Nilai <i>Alpha</i>	Keterangan
Sistem Reward	0.678	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.891	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.826	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari sistem *reward*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji suatu variabel penelitian apakah nilai residualnya telah berdistribusi normal. Pada uji normalitas ini digunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov, pada pendekatan ini

dikatakan normal apabila nilai asymp signifikansi > 0.05 .⁹⁸ Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Table 4.8
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		32
Normal Parameters	Mean	,0000000
a,b	Std. Deviation	,96720415
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,068
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai asymp signya 0.200 atau lebih dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk adanya korelasi tinggi atau memiliki kemiripan antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai TOL dan VIF dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas yaitu

⁹⁸ Imam Gunawan, *Pengantar Statistik Inferensial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm 95

jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL $> 0,1$.⁹⁹ Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
sistem reward (x)	,736	1,359
disiplin kerja (z)	,736	1,359

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa uji multikolinearitas yang dilakukan diketahui nilai VIF sistem *reward* $1.359 < 10$, nilai VIF disiplin kerja $1.359 < 10$ dan nilai TOL sistem *reward* $0,736 > 0,1$, nilai TOL disiplin kerja $0,736 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

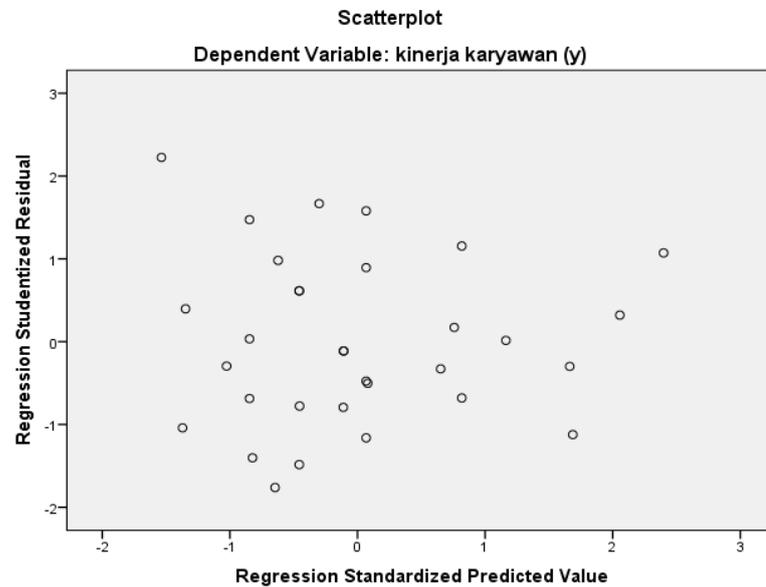
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi perbedaan varian residual suatu pengamatan. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot*.¹⁰⁰

⁹⁹ Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*, (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen UBB), 2016, hlm 47

¹⁰⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), hlm 186

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu regresi dan tidak membentuk pola tertentu hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap model regresi.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Ramsey*. Dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk mengetahui F_{hitung} tentukan terlebih dahulu R^2 Old dan R^2 New.

Table 4.10
Hasil Uji Linearitas Ramsey
Persamaan 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.801	.16320

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai R^2 Old yaitu 0,814 langkah selanjutnya mencari R^2 New hasilnya dapat dilihat tabel di bawah ini.

Table 4.11
Hasil Uji Linearitas Ramsey
Persamaan 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.946	.08463

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 New yaitu 0.952 setelah mengetahui R^2 Old dan R^2 New langkah selanjutnya yaitu menghitung dengan metode *Ramsey* untuk mengetahui F_{hitung} dengan rumus dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 F_{hitung} &= \frac{R2new-R2old}{m} \times \frac{n-k}{1-R2new} \\
 &= \frac{0.952-0.814}{1} \times \frac{32-3}{1-0.952} \\
 &= 0.138 \times 604.17 \\
 &= 83.375
 \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = k-1 = 3-1 = 2 . \quad df = n-k = 32- 3 = 29 = 3.33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} yaitu 36.079 dan nilai F_{tabel} yaitu 3.29 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83.375 > 3.33$) dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t merupakan uji regresi secara parsial yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,250	,369		,676	,504
	system reward (x)	,455	,103	,413	4,425	,000
	disiplin kerja (z)	,487	,074	,617	6,603	,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dikatakan berpengaruh apabila t hitung $>$ t tabel (1.69913). Uji t dapat di jelaskan dengan masing-masing variabel berikut ini:

1. Pengaruh sistem *reward* (x) secara parsial terhadap kinerja karyawan.
berdasarkan tabel di atas t hitung sistem *reward* = 4.425 $>$ dari t tabel

1.69913, dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan hasil positif dan signifikan, artinya sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh disiplin kerja (z) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas t hitung disiplin kerja = $6.603 > t$ tabel 1.69913 dengan nilai signifikan 0.000. Hasil ini menunjukkan hasil positif dan signifikan, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan apakah variabel sistem *reward* (X), disiplin kerja (Z) sebagai variabel moderasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F dapat dijelaskan dengan melihat tabel ANOVA pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,374	2	1,687	63,346	.000 ^b
	Residual	,772	29	,027		
	Total	4,147	31			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diatas F_{hitung} 63.346 > dari F_{tabel} 3.33 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem *reward*, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebab dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat. Hasil dari uji ini dapat dilihat di tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.801	.16320

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa R square sebesar 0.814 atau 81.4% artinya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 81.4% sedangkan sisanya 18.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

d. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Uji MRA ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel moderasi dapat memoderasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini hasil uji MRA:

1) **Persamaan Regresi 1**

Dalam persamaan regresi 1 yang mana meregresikan variabel X (sistem *reward*) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Hasil regresi ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil uji MRA Persamaan Regresi 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,776	,561		1,383	,177
	sistem reward (x)	,805	,137	,731	5,860	,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

$$Y=0,776+0,805X$$

Dari tabel 4.15 diatas diketahui bahwa koefisien regresi sistem *reward* sebesar 0,776 dengan nilai t hitung sebesar 5.860 > t tabel 1.69726 dan signifikan sebesar 0.000 < 0.05, ini menunjukkan bahwa variabel sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji F Persamaan Regresi I
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,213	1	2,213	34,341	,000 ^b
	Residual	1,933	30	,064		
	Total	4,147	31			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa F_{hitung} 34.341 > F_{tabel} 4.17 dengan nilai signifikan 0.000. hal ini menunjukkan bahwa sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Regresi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.518	.25386

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4,17 di atas, dapat diketahui bahwa R square sebesar 0,534. Artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 53.4% sedangkan sisanya 46.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2) Persamaan Regresi II

Dalam persamaan regresi ke II yang mana meregresikan variabel X (sistem reward) dan variabel moderasi Z (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji MRA Persamaan Regresi II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.250	.369		.676	.504
	sistem reward (x)	.455	.103	.413	4,425	.000
	disiplin kerja (z)	.487	.074	.617	6,603	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

$$Y = 0,250 + 0,455X + 0,487Z$$

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Z (disiplin kerja) sebesar 0.487 dan memiliki nilai t_{hitung} 6.603 > dari t_{tabel} 1.69913 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.19
Hasil Uji F Persamaan Regresi II
ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,374	2	1,687	63,346	.000 ^b
	Residual	,772	29	,027		
	Total	4,147	31			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 diatas F_{hitung} 63.346 > dari F_{tabel} 3.33 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem *reward*, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Regresi II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.801	.16320

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa R square sebesar 0.814 atau 81.4% artinya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 81.4% sedangkan sisanya 18.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

3) Persamaan Regresi III

Dalam persamaan regresi ke III ini yang mana meregresikan variabel X (sistem *reward*), variabel moderasi Z (disiplin kerja) dan variabel interaksi X*Z (perkalian variabel X dan Z) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Persamaan regresi ke III ini untuk melihat hasil dari variabel yang sudah dimoderasi. Hasil persamaan regresi ke III dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji MRA Persamaan Regresi III
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,564	3,481		,737	,468
	sistem reward (x)	-,106	,845	-,096	-,125	,901
	disiplin kerja (z)	-,067	,831	-,085	-,080	,936
	Interaksi	,133	,200	1,059	,669	,509

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

$$Y = 2,564 - 0.106X - 0.067Z + 0.133X*Z$$

Dari tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa variabel interaksi atau variabel hasil perkalian antara variabel sistem *reward* dengan variabel disiplin kerja (X*Z) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.133 dan t_{hitung} 0.669 < dari t_{tabel} 1.70113 dengan nilai signifikan sebesar 0.509 > 0.05. Hal ini menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memoderasi atau memperlemah pengaruh antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

Tabel 4.22
Hasil Uji F Persamaan Regresi III

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,386	3	1,129	41,575	.000 ^b
	Residual	,760	28	,027		
	Total	4,147	31			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 41,574 > F_{tabel} 2.95 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem *reward*, disiplin kerja dan interaksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Regresi III

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.797	.16477

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,817, artinya bahwa kontribusi variabel independen yang telah dimoderasi oleh variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen sebesar 81.7% sedangkan sisanya 18.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah

Palembang dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan t hitung sistem *reward* = 4.425 > dari t tabel 1.69913, dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan hasil positif dan signifikan, artinya sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 diterima. Artinya sistem *reward* yang telah dibuat sudah mampu memberi karyawan stimulus dan ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja. Semakin baik *reward* yang diterima maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Vroom mengatakan bahwa “seorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan tersebut”. Dengan demikian teori ini mengatakan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, jika mereka yakin dengan prestasinya. Karyawan akan mengharapkan suatu imbalan, seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan, mendapat insentif, mendapatkan fasilitas dan lainnya. Tentu saja untuk mendapat imbalan tersebut karyawan harus bekerja dengan giat, tekun,

karena dengan imbalan ini karyawan menjadi stimulus (pendorong) dalam bekerja.¹⁰¹

Sistem *reward* didefinisikan sebagai bentuk kompensasi atau imbalan yang mampu memberikan sebuah peningkatan kinerja karyawan, namun sistem *reward* juga dapat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan merasa *reward* (imbalan) yang diperoleh tidak sebanding dengan hasil kinerja mereka. Pada akhirnya tujuan yang dibuat oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak tercapai, dan *reward* yang tidak sesuai akan mengakibatkan produktivitas kinerja karyawan juga menurun.¹⁰²

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Vallery G.E Nompo dan Marinda H.Ch Pandowo (2020)¹⁰³ serta Aidil Saga Prabu dan Dwi Tri Jayanti (2016)¹⁰⁴ yang menyatakan semakin baik reward yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan hasil penelitian, t hitung disiplin kerja = 6.603 > t tabel 1.69913 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan hasil positif

¹⁰¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Depok: Rajawali Pers, 2012). hlm 286

¹⁰² A.A Sagung Istri Devi Parwitasari, Iwayan Pradnyantha Wirasedana. “Pengaruh Penerapan *Total Quality Management*, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial dengan *Reward* sebagai Variabel Moderasi”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.25. No.3 2018. Hal 2076

¹⁰³ Varelly G.E Nompo dan Marinda H.Ch Pandowo, “Pengaruh *Reward, Punishment*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol.8, No.4, 2020. hlm 295

¹⁰⁴ Adil Saga Prabu, Dewie Tri Wijayanti, “ Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)”, *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.5, No.2, 2016, hlm 110-112

dan signifikan Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menerapkan kedisiplinan dengan baik, semakin karyawan disiplin maka kinerja karyawan semakin baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin menunjukkan sikap hormat dan patuh memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Menurut teori Afandi dalam jurnal Salman Farisi ,disiplin merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengubah suatu perilaku, sikap serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku.¹⁰⁵

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S (2020)¹⁰⁶ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017)¹⁰⁷ bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Variabel interaksi atau variabel hasil perkalian antara variabel sistem *reward* dengan variabel disiplin kerja ($X*Z$). Berdasarkan hasil penelitian

¹⁰⁵ Salman Farisi, Juli irnawati, Muhammad Fahmi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Humaniora*, Vol, 4, No. 1 2020.

¹⁰⁶ Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, “Pengaruh Penghargaan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Growth*, Vol.18, No.1, 2020.

¹⁰⁷ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol.2, No.1, 2017.

variabel interaksi memiliki nilai koefisien regresi nilai sebesar 0.133 dan t_{hitung} 0.669 < dari t_{tabel} 1.70113 dengan nilai signifikan sebesar 0.509 > 0.05. Hal ini menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memoderasi atau memperlemah pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_3 ditolak.

Sikap disiplin yang dijalankan dengan baik oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian ini disiplin kerja tidak memperkuat pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Artinya disiplin kerja yang karyawan terapkan dengan baik yaitu, mematuhi peraturan perusahaan, belum tentu mempengaruhi sistem *reward* terhadap kinerja karyawan, karena sikap disiplin merupakan suatu hal yang wajib dijalankan dan diterapkan oleh karyawan ditempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Arisandy dalam jurnal Wahida Abdullah menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang dijalankan dengan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis. Perilaku atau sikap tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari tanggapan negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh pimpinan. Sebaliknya perilaku atau sikap yang disiplin merupakan cerminan dari tanggapan positif terhadap kontrol pimpinan.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Wahida Abdulla, "Disiplin Kerja Dalam Islam" *Jurnal Mains: Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol.2, No.2, 2015 hal 155

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kustiadi dan Geri Adhes Saputra (2017)¹⁰⁹ bahwa disiplin kerja memperlemah pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan.

¹⁰⁹ Kustiadi Basuki dan Gehry Adhes Saputra, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Disiplin Kerja”, *Jurnal Media Manajemen Jasa*, Vol.4, No.1, 2017.