

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, PUNISHMENT DAN
PENGEMBANGAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KCP UIN RADEN FATAH
PALEMBANG**



OLEH:

TIARA KHARISMA

1920603093

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)**

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring), Telp. 0711-354668, Palembang 30267

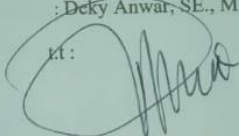
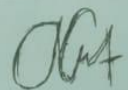
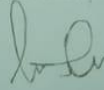
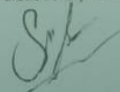


Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiara Kharisma
NIM : 1920603093
Program Studi : S1 Perbankan Syariah
Skripsi Berjudul : Pengaruh Pemberian *Insentif, Punishment*, Dan Pengembangan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Telah Diterima dalam Ujian Skripsi pada Tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dedy Anwar, SE., M.Si, Ph. D t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Mutmainah Juniawati, M.E t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Citra Lestari, SEI, ME t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Siti Mardiah, S.Hi., M.Sh t.t: 
Tanggal	Ketua	: Dr. Muhammad Rusdi, SE., M.Sc t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Zulfikri, SE,MM t.t: 

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Kharisma

NIM : 1920603093

Jenjang : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian *Insentif, Punishment*, dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya sendiri (ASLI) dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu institusi pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tulis dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, September 2023



1920603093

LEMBAR PENGESAHAN DEKAN



PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring), Telp. 0711-354668, Palembang 30267

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul :Pengaruh Pemberian *Insentif, Punishment,* Dan Pengembangan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.
Ditulis Oleh : Tiara Kharisma
NIM/Program Studi : 1920603093 / S1 Perbankan Syariah

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, Desember 2023

Dekan,



LEMBAR MOHON IZIN PENJILIDAN



PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring), Telp. 0711-354668, Palembang 30267

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Tiara Kharisma
NIM : 1920603093
Program Studi : S1 Perbankan Syariah
Skripsi Berjudul : Pengaruh Pemberian *Insentif, Punishment, Dan Pengembangan Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

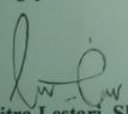
Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Desember 2023

Penguji Utama


Citra Lestari, SEL.ME
NIDN .2004049201

Penguji Kedua


Siti Mardiah, S.Hi., M.Sh
NIDN. 2019108101

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 197504082003122001

LEMBAR NOTA DINAS



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

Alamat: Jl. Pangeran Ratu, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang, 30267

Formulir C2

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pemberian Insentif, Punishment, dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Yang ditulis oleh :

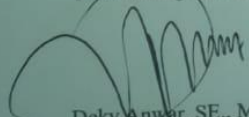
Nama : Tiara Kharisma
NIM : 1920603093
Program : SI Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

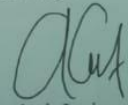
Wassalamu 'alaikum wr.wb

Palembang, Oktober 2023

Pembimbing Utama


Dedy Anwar, SE., M.Si, Ph.D
NIP. 198207152008011015

Pembimbing Kedua


Mutmainah Juniawati, M.E
NIP. 199104242020122022

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“USAHA DAN DOA TERGANTUNG PADA CITA-CITA. MANUSIA TIADA MEMPEROLEH SELAIN APA YANG TELAH DIUSAHAKANNYA.”

Persembahan:

Dengan segenap rasa sayangku...

Kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua ku tercinta, Abah (Ahmad marianto) dan ibu (Nurma Wati) terima kasih atas kasih sayang, cinta, perhatian dan doa yang telah kalian berikan untukku sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah ayah dan ibu berikan kepadaku, aku mungkin tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik, terima kasih ayah dan ibu atas segalanya.
2. Terima kasih untuk diriku sendiri karena telah bertahan dan berjuang dalam melewati rintangan, kesusahan, dan kesedihan dalam membuat skripsi ini.
3. Adikku tercinta terima kasih karena telah menjadi penyemangat dalam mendengarkan keluh kesah ku selama aku menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh sahabat seperjuangan khususnya prodi perbankan syariah 2019, terima kasih karena telah menjadi teman yang baik selama masa studi, dan untuk sahabatku Ayu Andira terima kasih karna telah berjuang bersama selama kuliah.
5. Almamaterku tercinta UIN Raden Fatah Palembang
6. Untuk saudara, kakak, adik yang telah memberikan masukan dan nasihat selama aku skripsian, terima kasih ya.
- 7.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – INDONESIA

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1988.

A. Konsonan Tunggal

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf arab	Nama latin	Huruf	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	-
ت	Ta	T	-
ث	S a	S	s dengan titik diatasnya
ج	Jim	J	-
ح	H{a	H{	h dengan titik dibawahnya
خ	Kha	Kh	-
د	Dal	D	-
ذ	Z al	Z	z dengan titik diatasnya
ر	Ra	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sin	S	-
ش	Syin	Sy	-
ص	S{ad	S{	s dengan titik dibawahnya
ض	D}ad	D}	d dengan titik dibawahnya
ط	T{a	T{	t dengan titik dibawahnya
ظ	Z}a	Z}	z dengan titik dibawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa	F	-
ق	Qof	Q	-

ك	Kaf	K	-
ل	Lam	L	-
م	Mim	M	-
ن	Nun	N	-
و	Wau	W	-
ه	Ha	H	-
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	-

B. Ta’Marbuthah

1. Ta’marbuthah sukun ditulis b contoh بعب دة ditulis bi’idabah.
2. Ta’marbuthah sambung ditulis بر بعبدة ditulis bil’ibadatiirabbih.

C. HURUF VOKAL

1. Vokal Tunggal

Vokal yang ada di dalam bahasa arab:

- a. Fathah = a
- b. Kasrah = i
- c. Dhammah = u

2. Vokal rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

a. ...يَ = ya

b. ...وُ = wau

D. Kata sandang

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu

E. Daftar-Daftar Singkat

Adapun daftar-daftar singkatan, diantaranya:

H = Hijriah

M = Masehi

H. = Halaman

Swt =Subhanahu Wa Ta'ala

Saw = Sallahu'alaihi Wasallam

Qs = Qur'an Surah

Hr = Hadis Riwayat

Terj = Terjemahan

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam kamus besar bahasa Indonesia (seperti kata ijma', nas, dll) tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

ABSTRAK

Secara garis besar tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian *insentif*, *punishment*, dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan sumber data primer. Penentuan jumlah sampel yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 21 responden karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Analisis yang digunakan dalam uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t parsial, uji f simultan dan uji koefisien determinasi R^2), dengan menggunakan SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis uji t *insentif* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *punishment* juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta, *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada analisis uji f yang dilakukan pada variabel independen *insentif*, *punishment* dan *soft skill*, ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Dimana nilai R^2 yang didapatkan sebesar 0,240 atau 24%, hal tersebut menunjukkan bahwa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independent (*Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill*) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 76% ($100\% - 24\% = 76\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Insentif, Punishment, Soft Skill, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian *Insentif, Punishment, Dan Pengembangan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang*”** ini, diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Lulusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral maupun materi, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ayahku tercinta (Ahmad Mariantono), ibunda tercinta (Nurma Wati), kakakku (Rian Ardicha Prima), dan kedua adikku (Revi Anggara Prima) dan (Anggi Rara Putriani) yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi agar saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Ibu Prof. DR. Nyayu Khodijah, S.AG.,M.SI, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. H. Heri Junaidi, MA. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Chandra Zaky Maulana, S.E.,MM selaku ketua prodi S1 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Deky Anwar, SE.,M.SI.,Ph.D Selaku pembimbing 1, terima kasih telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Ibu Mutmainah Juniawati, ME. Selaku pembimbing 11, terima kasih telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga jerih payah beliau meluangkan waktunya dengan penuh kesabaran membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dicatat oleh Allah Swt sebagai mulia yang bernilai ibadah.
7. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan di fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah melayani, mendidik, dan memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.

Disamping itu penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan dari para pembaca. Dan apabila terdapat kata-kata yang salah penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan amal jariyah bagi penulis disisi Allah Swt.

Palembang, 13 September 2023

Tiara Kharisma

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN DEKAN	iii
MOHON IZIN PENJILIDAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANLITERASI.....	vii
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan masalah	9
C. Tujuan penelitian	9
D. Manfaat pnelitian	10
E. Sistematika penulisan	11
BAB II. LANDASAN TEORI	12
A. Insentif.....	12
B. Punishment	18

C. Soft skill	22
D. Kinerja	25
E. Penelitian terdahulu	30
F. Kerangka pemikiran	45
G. Hipotesis	46
BAB III. METODE PENELITIAN	47
A. Ruang lingkup penelitian	47
B. Populasi dan sampel penelitian	48
C. Teknik pengumpulan data	49
D. Variabel – variabel penelitian	49
E. Teknik analisis data	50
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran umum objek penelitian	56
B. Karakteristik responden	58
C. Hasil analisis data	60
1. Uji asumsi klasik	60
a. Uji normalitas	60
b. Uji linearitas	61
c. Uji heteroskedastisitas	62
d. Uji multikolinearitas	63
2. Analisis linier berganda	64
3. Uji hipotesis	66
4. Koefisien determinasi	70
D. Pembahasan	71
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA..... 78

LAMPIRAN..... 81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Bisnis Unit Syariah.....	6
Tabel 1.2 Research Gap.....	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir... 	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial).....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pemikiran.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kebutuhan manusia sebagai karyawan dalam perusahaan perlu diketahui agar perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan.

Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada perusahaan, hal tersebut sesuai dengan jurnal dengan judul Pengaruh *Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri syariah Kantor Cabang Madiun* yang menyatakan Semakin baik kinerja karyawan maka semakin menentukan keberhasilan perusahaan.¹

Karena itu karyawan yang kinerjanya baik adalah aset yang sangat berharga, dan dibutuhkan perusahaan. Manajemen SDM yang baik akan

¹ Muzayyanah, Z. N. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).

berdampak ke peningkatan kinerja karyawan dan akan berpengaruh langsung dengan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan seluruh perbankan di Indonesia termasuk Bank Syariah Indonesia yang menganut prinsip syariah kebenarannya mengacu kepada nilai-nilai keadilan kemanfaatan keseimbangan dan keuniversalan. motivasi karyawan juga disebabkan besar kecilnya pemberian *insentif* yang di peroleh dari atasannya.

Jika karyawan memperoleh *insentif* tidak sebanding dengan kinerjanya atau pengorbanan yang dilakukan saat bekerja maka kinerja karyawan kedepannya akan kurang maksimal atau tidak termotivasi sehingga berdampak pada hasil output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima oleh perusahaan hal tersebut sesuai dengan jurnaldengan judul "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Ilmiah Riset Manajemen yang menyatakan 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 kepuasan kerja yang memadai².

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila *insentif* yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka *insentif* yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. 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

² Andi Permana Putra, and Muhammad Hufon. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 6.07 (2017). h.13.

tidak mendapatkan *insentif* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.³

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, *insentif* merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan organisasi termasuk kedalam kategori variabel *insentif* material.⁴

Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah pemberian *punishment*. Selain memberikan *insentif* kepada karyawan yang berprestasi, perusahaan juga memberikan *punishment* (sanksi atau hukuman) kepada karyawan yang melakukan kesalahan. *Punishment* merupakan imbalan kepada karyawan yang telah bertindak tidak sesuai yang berlaku. *Punishment* yang diberikan harus bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Sehingga pemberian *punishment* diharapkan dapat mencegah karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi sesuai dengan jurnal dengan judul Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri syariah Kantor Cabang Madiun yang menyatakan *Punishment* yang diberikan

³ Andi Permana Putra, and Muhammad Hufon. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6.07 (2017). h.13.

⁴ Sonia, J. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Up3 Bojonegoro* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

harus bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.⁵

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku *indiscipliner* berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan.⁶

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal. Pelaksanaan *insentif* dan *punishment* sangat penting bagi kinerja karyawan, apabila *insentif* dan *punishment* berjalan bersama-sama dan saling mempengaruhi akan berdampak pada kinerja karyawan, yakni: kenaikan pangkat atau jabatan dan promosi.

Hal lain yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik adalah pengembangan *soft skill*. Banyak perusahaan memiliki masalah yang sama dalam hal produk dan pelanggan, misalnya, tidak bisa memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan. Hal

⁵ Muzayyanah, Z. N. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).

⁶ Sahara, R. M. A. Studi Literatur Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

ini terjadi karena karyawan tidak memberikan nilai produk atau jasa perusahaan dengan baik. Kemampuan untuk memahami produk dan bagaimana mengetahui kesepakatannya pelanggan dapat memimpin kita dalam situasi ini. Tanpa persiapan, banyak masalah tak terduga bisa terjadi. Bisa terjadi kapan saja dan di mana saja, mulai dari skala kecil atau besar, di luar maupun di dalam perusahaan. Ini situasi tak terduga bisa menjadi masalah besar tanpa persiapan.

Dalam hal ini adalah mempersiapkan *soft skill* bagi perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan dapat dipersiapkan dengan faktor internal dan eksternal perkembangan. Lebih banyak perusahaan yang mengakui fakta untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, mereka harus memastikan bahwa orang-orang mereka tahu bagaimana menangani diri mereka sendiri di tempat kerja dan bagaimana berhubungan dengan pelanggan mereka di luar mereka perusahaan dan dengan rekan kerja mereka di dalam. Itu jatuh di bawah payung *soft skill*. Perusahaan membuat berbagai perbaikan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kemampuan individu untuk bersaing. Jumlah pengetahuan dan kemampuan untuk memahami dengan baik tentang produk atau pelanggan dapat menjadikan peluang dan keuntungan bagi perusahaan.⁷

Berbeda dengan *hard skill*, *soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selebihnya dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spritual, *hard skill* sama sekali tidak ada hubungannya dengan ketrampilan berhubungan dengan orang lain.

⁷ Lahope, R. R., Worang, F. G., & Gunawan, E. (2020). the Importance of Soft Skills Training on Company Performance At Bni Tolitoli Branch Office. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).

Fenomena yang terjadi di bank sumsel babel syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang dalam waktu 3 tahun terakhir dilihat dari kinerja perusahaan yang mengalami penurunan dari sisi asset perusahaan. Hal ini dikarenakan meningkatnya persaingan antar perbankan syariah sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang lebih handal dan sigap. Untuk mendapatkan karyawan yang handal dan sigap diperlukan pengembangan *soft skill* sesuai dengan *job desk* nya sehingga karyawan dapat mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan hal tersebut sesuai dengan jurnal dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Soft Skill, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Upt Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang) yang menyatakan karyawan yang mempunyai *soft skill* yang tinggi biasanya memiliki inovasi dan kreatifitas dan itu akan sangat membantu dalam berjalannya operasional perusahaan.⁸

Pencapaian asset Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang tergantung pada kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula persentasi asset yang diperoleh perusahaan. Perolehan asset selama berapa tahun terakhir menunjukkan bahwa karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang belum maksimal dalam mencapai target.

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Table 1.1

Kinerja Bisnis Unit Syariah Tahun 2019-2021

No	Kinerja Bisnis Unit Syariah	2019	2020	2021
1.	Asset (Rp triliun)	27.98	28.05	31,63
2.	Penyaluran Kredit (Rp triliun)	16,57	17.54	18,92
3.	Dana Pihak Ketiga (triliun)	21,73	21.10	39,61

⁸ Darmawan, A. D. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Soft Skill, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Upt Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang).

Sumber: Annual Report tahunan 2019-2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pencapaian kinerja tersebut terlihat tingkat realisasi pencapaian asset unit usaha syariah dalam 3 tahun terakhir mengalami peningkatan dan penurunan angka yang ditunjukkan setiap tahun, sehingga faktor apa yang menjadi pendorong kinerja karyawan perusahaan. Apakah dengan diberikannya *insentif*, dan *punishment* yang membuat kinerja karyawan menjadi baik atau dengan memiliki *soft skill* yang tinggi sehingga menjadikan karyawan mampu untuk mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Demikian juga halnya dengan Bank Sumsel Babel syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang sebagai salah satu perbankan yang ada di Palembang, penerapan *insentif* telah dilakukan oleh pihak managerial, yaitu dengan memberikan bonus kepada karyawan apabila karyawan dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Begitu pula dengan *punishment*, pihak managerial memberikan peringatan atau hukuman kepada karyawan apabila tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Dan pengembangan *soft skill* telah menjadi perhatian penuh bagi pihak managerial perusahaan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar lebih baik. Meskipun pada awalnya karyawan belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat melalui penerapan *insentif*, *punishment*, dan pengembangan *soft skill* tetapi ada juga yang menganggap pencapaian tersebut sebagai cara untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dalam hal penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh *insentif*, *punishment*, dan pengembangan *soft skill* terhadap kinerja karyawan, ada yang hasil positif maupun negatif, perbedaan hasil penelitian terdahulu inilah yang bisa disebut dengan Research Gap, berikut Research Gap mengenai masalah tersebut” :

Tabel 1.2

Research Gap

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil penelitian
Pengaruh <i>Insentif</i>	1. Fejri triansyah	<i>Insentif</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	2. Andini Dwi Saputri, et all	<i>Insentif</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh <i>Punishment</i>	1. Arik irawati	<i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
	2. Eni nurmiyati	<i>Punishment</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh <i>Soft skill</i>	1. Hendriani, et all 2. Dewi, et all 3. Wirotomo et all	<i>Soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
	1. Yudi supiyanto	<i>Soft skill</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis ingin membahas dan meneliti masalah yang ada dengan mengambil judul Pengaruh Pemberian

Insentif, Punishment Dan Pengembangan *soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *insentif* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang?
2. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang?
4. Apakah *insentif, punishment* dan pengembangan *soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *insentif* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft skill* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *insentif*, *punishment* dan pengembangan *soft skill* secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, hasil ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh Insentif, Punishment dan pengembangan soft skill berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.
2. Bagi Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang, agar dapat membuat kebijakan di masa yang akan datang dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan menggambarkan masalah pokoknya, penelitian berikut meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Didalamnya terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini terdapat pembuktian dari landasan teori yang dipakai dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis yang dapat bersumber dari buku, jurnal, tesis, artikel ilmiah dan sebagainya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, penulis memaparkan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, variabel yang diteliti, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan hasil penelitian dan jawaban dari rumusan masalah serta saran terhadap permasalahan yang diangkat penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Insentif*

a. Pengertian *insentif*

Insentif merupakan hadiah yang diberikan dengan maksud untuk menghargai upaya kinerja seseorang atau karyawan, yang sangat memuaskan dapat meningkatkan atau memotivasi dia di masa depan. Menurut Rusmana, *insentif* juga bisa diartikan sebagai imbalan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Adapun *insentif* merupakan penghargaan atas prestasi seorang karyawan yang bekerja sangat sulit untuk mendapatkan hasil yang memuaskan pada tugas yang telah diberikan kepadanya, kemampuan tersebut merupakan sebuah prestasi karyawan dan pantas mendapatkan penghargaan berupa *insentif*.

Adanya *insentif* semangat karyawan dalam bekerja dapat hingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan, adanya *insentif* dapat menumbuhkan gairah karyawan saat bekerja dengan memberikan imbalan atau menawarkan perangsang finansial maupun non finansial sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian *insentif* harus sangat diperhatikan oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya, selain itu pemberian *insentif* juga harus tepat pada waktunya.⁹

Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. *Insentif* adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang

⁹ SAHIR, A. (2022). *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG MASAMBA* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo).

prestasinya di atas prestasi standar. Dengan demikian dapat disimpulkan *insentif* diberikan dalam rangka menaikkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa *insentif* tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan/ pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.¹⁰

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *insentif* merupakan salah satu cara yang digunakan oleh suatu perusahaan atau Bank untuk mendorong semangat kerja para karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian *insentif* yang adil, layak dan diberikan pada saat yang tepat akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Sehingga sikap loyalitas kerja karyawan akan semakin baik, bergairah dalam bekerja dan pergantian karyawan akan menurun. Imbalan upah atau *insentif* dalam bahasa arab adalah ijarah yang dapat dikatakan sebagai imbalan atau *insentif*. Adapun lafadz ijarah yang mempunyai pengertian umum yang meliputi akad yang memanfaatkan orang maka disebut sewa, sedangkan jika digunakan untuk mendapatkan manfaat tenaga kerja disebut imbalan atau *insentif*.

b. Macam-macam *insentif*

Untuk mendorong produktivitas kerja yang tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Sistem insentif dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan tingkat kelompok. Hal yang termasuk dalam sistem individual adalah “Peacework” atau bonus produksi, komisi, kematangan, dan insentif bagi eksekutif. Sedangkan insentif pada

¹⁰ Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224-239.

tingkat kelompok mencakup insentif produksi bagi keuntungan dan pengurangan biaya.

1) Insentif Individual

Insentif individual adalah gaji di luar gaji pokok yang diberikan secara individual oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Insentif individual adalah insentif yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok yang digunakan sebagai usaha untuk mencapai standar prestasi tertentu dalam aktivitas kerja secara profesional.

Adapun macam-macam *insentif* individual antara lain:

a) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baru tercapai, artinya jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah makin besar, maka makin besar juga bonus yang diterima untuk setiap produk yang dihasilkan. Sistem bonus ini besarnya ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem ini relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan bagian promosi, dan besar bonus yang dibayarkan tetap.

b) Komisi

Komisi ialah insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Setiap insentif yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk dalam komisi ini, yaitu:

a. Para karyawan memperoleh gaji pokok tetapi penghasilan bisa bertambah dengan bonus yang diterima karena keberhasilan melaksanakan tugas.

b. Karyawan memperoleh semata-mata komisi, dimana komisi ini diberikan untuk tenaga penjualan atau promosi disuatu lembaga keuangan.

Besarnya komisi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Komisi tidak bisa diberikan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

2) *Insentif* bagi Eksekutif

Salah satu insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan adalah pemberian insentif bagi orang yang menduduki jabatan penting dalam perusahaan. Hal ini ditunjukan untuk membantu dalam kesejahteraan keluarganya. Sebagaimana penjelasan Sondang P. Siagian bahwa bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam pula, misalnya para manager yang relatif muda sangat mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus untuk membiayai kebutuhan keluarga.

Sebaliknya manager yang lebih senior mungkin lebih mengutamakan insentif yang dapat dinikmati dihari tua, misalnya pensiun pada waktu penghasilannya mulai berkurang. Untuk kepentingan seperti itu perusahaan menawarkan pembelian saham perusahaan oleh para manager senior tersebut.

Sistem ini sering dipandang menarik bagi para manager yang meningkatkan prestasi kerjanya karena apabila perusahaan berhasil, nilai saham yang dimiliki akan meningkat dan deviden yang diterima akan semakin besar. Sistem insentif apapun yang diberikan bagi para

eksekutif yang jelas ialah bahwa sistem tersebut dikaitkan bukan atas produktifitas kerja karyawan atau satuan kerja yang tertentu saja.¹¹

3) Insentif bagi Kelompok

Bentuk-bentuk *insentif* yang diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain:

a) *Insentif* produksi

Insentif produksi merupakan salah satu tunjangan yang diberikan secara kelompok yang melakukan satu hasil kerja yang produktif. Insentif ini bersifat jangka pendek, seperti dalam hal suatu perusahaan menghadapi suatu persaingan ketat pada kurun waktu tertentu. Karena dalam situasi demikian hasil perusahaan tergantung pada keberhasilan menghadapi persaingan yang timbul, para karyawan didorong untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal, kepada mereka yang di berikan bonus.

b) Bagi Keuntungan

Bagi keuntungan berlaku bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang perniagaan (marketing). Hal ini dimaksudkan untuk membagi hasil keuntungan yang diperoleh dengan manfaat dari sistem ini adalah para karyawan bekerja secara produktif karena produktifitas kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan. Dengan demikian, ada

¹¹ Inayah, M. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiyah Berkah Nasional Kotagajah)* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).

interaksi dari perusahaan dengan pihak karyawan sehingga tercipta satu tanggungjawab bersama untuk memajukan perusahaan.

c) Pengurangan Biaya

Bentuk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat diwujudkan oleh para karyawan. Artinya dalam praktek banyak organisasi yang mendorong para anggotanya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai biaya yang digunakan untuk kepentingan produksi, pemasaran maupun dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan perkantoran.¹²

c. Tujuan *insentif*

Tujuan utama dalam pemberian *insentif* adalah untuk memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan dan memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan mengarah pada tujuan organisasi sehingga perusahaan/organisasi akan dapat meningkatkan keuntungan. *Insentif* khusus memiliki tujuan tertentu, antara lain: Meningkatkan kesejahteraan pegawai/pekerja. Menghargai dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana sikap dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Untuk memotivasi karyawan dengan semangat dan meningkatkan kinerja mereka.¹³

¹² Inayah, M. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiyah Berkah Nasional Kotagajah)* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).

¹³ Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1781-1881.

2. *punishment*

a. Pengertian *punishment*

Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, dan oleh karena, itu maka kita mempunyai tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.¹⁴

punishment juga merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁵

punishment dikatakan sebagai suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *insentif* merupakan bentuk positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuannya adalah untuk menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.¹⁶

¹⁴ Sengkey, E. A., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1692-1702.

¹⁵ Evi Yuliana Ariyani, Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019, h. 23-24.

¹⁶ Yossi Eriawati, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat, h. 70-71.

b. Tujuan dan Fungsi *punishment*

Punishment dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan *punishment*. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku.

Adapun fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Membatasi perilaku, bersifat mendidik
- 2) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.¹⁷

c. Jenis-jenis *punishment*

Menurut Indrakusuma, secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) *punishment* preventif

punishment preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan.

Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *punishment* preventif dapat berupa anjuran atau perintah, larangan, dan paksaan.

¹⁷ Tresia Karli Kawulur, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado, Vol. 6, No. 2, 2018, h. 70.

2) *punishment* represif

punishment represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *punishment* represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.¹⁸

Menurut Purwanto dikutip oleh Hidayat secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1) *Punishment* preventif

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran seperti:

- a) Tata tertib adalah peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
- b) Anjuran perintah adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan.
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi ataupun imbalan.
- e) Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

¹⁸ Apsari, M. (2021). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia ke Palangka Raya 1* (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).

2) *punishment* represif

punishment represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran dan peringatan, dan hukuman.

punishment menurut Rivai dapat diuraikan seperti berikut:

1) Hukuman ringan

- a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b) Teguran tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2) Hukuman sedang

- a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
- b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3) Hukuman berat

- a) Penurunan pangkat atau demosi
- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

4) Hukuman preventif

punishment (hukuman) yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Adapun tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau

mengganggu kelancaran dari proses pendidikan bisa dihindarkan.

5. Hukuman represif

punishment (hukuman) yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.¹⁹

3. Pengembangan *soft skill*

a. Pengertian *soft skill*

Soft skill merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar dan kebahagiaan yang lebih luas *Soft skill* atau *soft competency* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi ini menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dengan baik. Jika seseorang memiliki kompetensi ini dengan baik, maka seseorang itu akan berprestasi lebih unggul dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki kompetensi *soft skill*.

Soft skill pada dasarnya merupakan ketrampilan personal, yaitu ketrampilan khusus yang bersifat non teknis, tidak berwujud dan kepribadian yang menentukan kekuatan seseorang sebagai pemimpin, pendengar, negosiator dan media konflik. Bisa juga dikatakan sebagai kemampuan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan kelompok.

Soft skill didefinisikan sebagai berikut: *soft skill* merupakan ketrampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa ditengah

¹⁹Ibid.,

masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, ketrampilan emosional, ketrampilan berbahasa, ketrampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan ketrampilan spiritual.

Soft skill merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu”. *Soft skill* sebagai berikut: Soft skill adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *soft skill* dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan karakter, dan sikap. Atribut *soft skill* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak, dan bersikap. Namun atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.

Daniel Goelman mengadakan penelitian sejak tahun 1990-an yang memfokuskan pada apa yang membedakan antara orang sukses dengan orang yang gagal di bidang karier. Dari riset tersebut ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau *soft skill*.

a. Tujuan dan manfaat pelatihan *soft skill*

Tujuan dari pelatihan *soft skills* ini adalah untuk memberikan pemahaman serta mengembangkan kemampuan aplikatif tentang berbagai perilaku organisasional yang dibutuhkan seseorang untuk meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Pelatihan ini akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi kunci para pegawai, yang sifatnya dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks pekerjaan.²⁰

²⁰ <https://pusbangsdm.kememparekraf.go.id/wp-content/uploads/2020/05/BUKU-PANDUAN-PELATIHAN-SOFTSKILLS.pdf>

b. Manfaat pelatihan *soft skill*

Beberapa manfaat yang dirasakan dari peningkatan *soft skills* bagi bisnis dan perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Memiliki lingkungan sosial yang baik dan dinamis antar karyawan

Salah satu bentuk kemampuan *soft skills* yang dikembangkan dalam perusahaan adalah kemampuan berkomunikasi, bermoral, dan bersosial yang baik. Apabila orang-orang dalam perusahaan memiliki kemampuan tersebut, maka lingkungan sosial di kantor pun akan terjalin dengan baik. Salah satunya dapat terlihat dalam kerja sama tim dan juga penyelesaian masalah yang cepat terkendalikan karena komunikasi lancar antar karyawan.

2. Meningkatkan performa bisnis dan perusahaan

Adanya peningkatan kreativitas dalam *soft skills* akan bermanfaat besar bagi perusahaan. Manfaat tersebut dapat dirasakan melalui banyaknya inovasi dan ide-ide yang tercetus untuk membangun strategi bagi perusahaan. Selain itu, kemampuan komunikasi yang bagus dari *soft skills* pun dapat membuat ide-ide tersebut tersampaikan dan diimplementasikan dengan baik. Hasil akhir yang didapatkan pun dapat berupa peningkatan performa bagi bisnis dan perusahaan.

3. Terarahnya visi dan misi bisnis dan perusahaan

Kemampuan kepemimpinan yang baik akan membawa perusahaan menjadi lebih terarah dan teratur. Kemampuan tersebut berasal dari *soft skills* yang terasah dengan baik. Jika *soft skills* ini berhasil diasah dalam diri karyawan, perusahaan akan mendapatkan SDM yang unggul dalam pengambilan keputusan dan meng-handle tim dalam situasi tak menentu.

b. Indikator *soft skill*

- 1) Kemampuan berkomunikasi,
- 2) Kemampuan Organisasi,

- 3) Kepemimpinan,
- 4) Berfikir Logis,
- 5) Pantang menyerah (Effort),
- 6) Bekerjasama,
- 7) Beretika (ethics)²¹

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Pada hakikatnya kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²²

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama. Kinerja disebut dengan prestasi kerja (job performance atau work performance) karena kinerja merupakan

²¹ Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).

²² Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar: Aksara Timur, 2018, h. 57-58

perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan, sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya.²³

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh seseorang baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya. Kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi kinerja karyawan tersebut. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya.²⁴

b. Karakteristik Kinerja

Karyawan Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Desi dan Ria, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

²³ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bandung, Nilacakra, 2020, h. 1.

²⁴ *Ibid.*, h. 2

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁵

c. Indikator Kinerja

Karyawan Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak melakukan kesalahan. Yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu

²⁵ Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019, h. 37.

setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja perusahaan yang telah ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.²⁶

Menurut Moehariono dikutip oleh Abdullah, kategori ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, h. 75.

5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.²⁷

²⁷ Faizal Hidayat, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, h. 28-29.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ringkasan penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Fejri Triansyah (2021)	Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo	X1- Insentif Kerja Y- Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Bukopin cabang Sidoarjo.
2.	Arif Firdaus (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	X1- insentif X2- kompetensi X3- beban kerja Y- disiplin kerja karyawan.	Regresi linear berganda	1) Pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang

		<p>Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru.</p>			<p>Pekanbaru.</p> <p>2) Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.</p> <p>3) Beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.</p> <p>4) Pemberian insentif, kompetensi karyawan dan beban kerja berpengaruh</p>
--	--	---	--	--	---

					terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru
3.	Siti Qamariyah (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.	X1- insentif X2- bonus Y- tingkat produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel insentif (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,439 (43,9%) kemudian variabel bonus (X2) sebesar 0,263.
4.	Arie Nurhidayat Anisyar, <i>et all</i> (2021)	Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sebagai	X1- Tunjangan X2- insentif X3- Kedisiplinan Y-Kinerja	Regresi linear berganda	1. Tunjangan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan

		Determinan Kinerja Karyawan	karyawan		terhadap kinerja karyawan. 2. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Sugeng Sukoco, <i>et all</i> (2020)	Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.	X1- kepemimpinan X2- Insentif X3- Pelatihan Y- Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	1.kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)karyawan 2. insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karywan. 3. pelatihan (X3) berpengaruh signifikan

					terhadap kinerja (Y) karyawan. 4. kepemimpinan (X1), insentif (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja (Y) pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar.
6	Natasya Michelle Putri Kentjana. Piter Nainggolan. (2018)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)	X1- reward X2- Punishment Y- Kinerja karyawan Z- motivasi	Regresi linear berganda	1.reward yang diterima karyawan baik itu reward intrinsik maupun reward ekstrinsik belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan BCA secara signifikan. 2. Hal ini menunjukkan bahwa reward mempengaruhi motivasi

				<p>karyawan BCA secara signifikan.</p> <p>3. punishment mempengaruhi kinerja karyawan BCA secara signifikan.</p> <p>4. punishment mempengaruhi motivasi karyawan BCA secara signifikan.</p> <p>5. motivasi mempengaruhi kinerja karyawan BCA secara signifikan.</p> <p>6. Motivasi tidak memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.</p> <p>7. Motivasi memediasi sebagian (partial mediation) pengaruh</p>
--	--	--	--	--

					punishment terhadap kinerja.
7.	Eduar Alfa Sengkey Lucky Dotulong Genita Lumintang (2021)	Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon.	X1- Reward X2- Punishment X3- Komunikasi Y- Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	1. Reward, Punishment dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo cabang Tomohon. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo cabang Tomohon. 3. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo cabang

					Tomohon. 4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo cabang Tomohon.
8.	Timothy Tan Goni William A. Areros Sofia A. P. Sambul (2022)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado	X1- Reward X2- Punishment Y-Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 76,3%

9.	Nila Ayu Wardani Ilham Mubaraq Ritonga Rizky Putra (2022)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Sumut Pusat Medan.	X1- Kompetensi X2- budaya organisasi X3- Soft skill X4- pengembangan karir Y- kinerja karyawan	Regresi linear berganda	1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. 2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. 3. Secara parsial soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. 4. Secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja
----	---	---	--	-------------------------	---

					<p>pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.</p> <p>5. Secara simultan kompetensi, budaya organisasi, soft skill dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan.</p>
10.	<p>Ana Rokhayati Roni Kambara Mahdani Ibrahim (2022)</p>	<p>Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor</p>	<p>X1- Soft skill X2- perencanaan karier Y- Kinerja karyawan Z- Kualitas Pelatihan</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. Soft skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri. 2. Perencanaan Karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan</p>

		(Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon)			<p>terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri</p> <p>3. Kualitas Pelatihan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Soft skill di PT. Krakatau Tirta</p> <p>4. Kualitas Pelatihan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karir di PT. Krakatau Tirta Industri</p> <p>5. Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--

11	Ratri Nugrahaningsih, at all (2021)	<i>Effect Of Organization Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia.</i>	<i>X1- Organizational Commitment X2- Employee Empowerment X3-Reward And Punishment Y1-Motivation Y2- Performance Of Employees</i>	<i>Multiple linear regression</i>	<i>Reward And Punishment Positive And Significant Impact On The Performance Of Employees In Hospitals Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. BPJS Service Motivation Positive And Significant Impact On The Performance Of Employees In Hospitals Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.</i>
12	Tania Juliani Felik Sad Windu (2017)	<i>Analysis Of Incentive, Work Discipline, And Education Levels That Influence</i>	<i>X1- Incentive X2- Work discipline X3- Level of education Y- Employee performance</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>tional levels have a good impact on employee performance. Therefore, the results can be concluded that testing of hypotheses about the influence of incentives, work</i>

		<i>Employee Performance</i>			<i>discipline, and level of education simultaneously on employee performance is acceptable. Individually, incentives, work discipline, and educational levels have an impact on employee performance improvement. It can be proven that if the company adds incentives, improves the level of work discipline of employees, and attention to the level of education in employee recruitment and develop employee skills in the work, then it will be able to improve employee performance.</i>
13	Philip M. Podsakoff, At All	<i>Effects of Leader Contingent and Noncontingent Reward</i>	<i>X1-Leader Contingent and Noncontingent X2-Punishment Behaviors</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>Performance-contingent and noncontingent punishment behaviors on the part of the leader were not related to employee</i>

		<i>and Punishment Behaviors on Subordinate Performance and Satisfaction</i>	<i>Y-Subordinate Performance and Satisfaction</i>		<i>performance. In addition, NCP was negatively related to subordinates' expressed satisfaction, and CP had no relationship with satisfaction. The analysis of the moderating effect of performance, however, did produce some unexpected results. The level of performance did not have any moderating effect on the negative relationship between noncontingent punishment and subordinate satisfaction.</i>
14	Kaneez Fatima Mamdani, at all	<i>Effects Of Motivational Incentives On Employees' Performance: A Case Study Of Banks Of Karachi, Pakistan</i>	<i>XI- Motivational Incentives Y- Employees' Performance</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>This study revealed that both monetary and non- monetary incentives had effect on level of performance and productivity of employees.</i>
15	Saba Saleem	<i>The Impact of</i>	<i>XI-Financial</i>	<i>multiple linear</i>	<i>The results show</i>

		<i>Financial Incentives on Employees Commitment</i>	<i>incentives Y-commitment employees</i>	<i>regression</i>	<i>significant association between financial incentives and employee loyalty which collaborates with the expectancy theory of Vroom (1964:134). Thus, increase in financial incentives such as promotion and bonuses enhanced employee loyalty which increases the employee's performance and reduces turnover (Gerhart & Rynes, 2003) and employees can only be loyal when their desires are satisfied by management of organizations (Maslow, 1954:122).</i>
--	--	---	--	-------------------	--

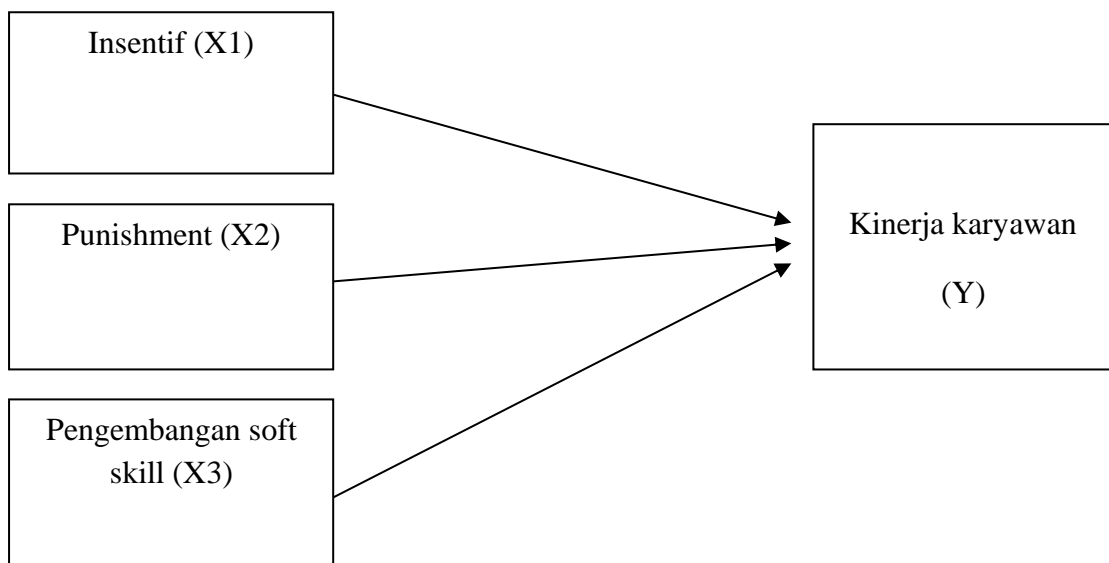
Sumber: berbagai penelitian terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel *insentif, punishment dan pengembangan soft skill* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diberbagai perusahaan, dan bagi penulis saat ini akan melakukan penelitian yang sama pada salah satu perbankan yang ada di Palembang yaitu Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang, apakah variabel *insentif, punishment, pengembangan soft skill* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang, atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada dalam penelitiannya. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat seperti gambar 2.1.



Gambar 2.1

Bagan Kerangka

Pemikiran Pengaruh *Insentif*, *Punishment*, dan Pengembangan *soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Insentif* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.
- H2: *Punishment* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.
- H3: Pengembangan *Soft Skill* (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.
- H4: *Insentif* (X1), *punishment* (X2), dan pengembangan *soft skill* (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang lingkup penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya.²⁸ Misalnya data yang diperoleh peneliti melalui jawaban dari hasil kuesioner yang telah diolah guna menganalisis pengaruh pemberian *insentif*, *punishment*, dan pengembangan *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

2. Sumber data

Didalam penelitian ini jenis atau dilapangan. Macam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.²⁹

Sumber data pada penelitian yakni data primer sebagai data dengan didapatkan langsung melalui responden yang berkaitan pada

²⁸ Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif).

²⁹ Informasi, K. (2020). Pengertian Data Primer dan Sekunder.

objek penelitian antara lain kinerja karyawan, pemberian *insentif*, *punishment*, maupun pengembangan *soft skill*.

Dapat primer didapat menggunakan Angket (*Questionnaire*) yang diisi oleh responden atau karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Kuesioner tersebut termasuk teknik untuk mengumpulkan data yang didapat melalui pemberian beberapa pertanyaan tertulis pada responden supaya diberikan jawaban.

Dalam hal ini penulis mendapatkan data sekunder berupa data populasi karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

B. Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk di teliti. Atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Dengan demikian, populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang yang berjumlah 21 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian.³⁰ Karena pada penelitian ini populasi kurang lebih dari 21 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel.

³⁰ SAMPEL, D. D. A. P. POPULASI DAN SAMPEL.

C. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1) Angket/Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.³¹

2) Observasi.

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi dan obyek penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh berbagai informasi dan data faktual serta memahami situasi dan kondisi dinamis obyek penelitian.³²

D. Definisi Operasional

Table 3.1
Definisi operasional

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
1.	Insentif (X1)	<i>Insentif</i> merupakan salah satu jenis rangsangan yang secara konsisten diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.	a. Jaminan sosial b. Lama kerja c. Senioritas d. kebutuhan

³¹ Maya panorama Muhajrin, pendekatan praktis Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (yogyakarta idea press, 2017), hlm. 227

³² Kulon, K. M., & Barat, K. M. K. M. J. (2017). Metodologi penelitian.

2.	Punishment (X2)	<i>Punishment</i> adalah penderitaan yang diberikan dengan sengaja sesudah terjadi pelanggaran.	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Punishment Prepentiv</i> b. <i>Punishment Represif</i>
3.	Pengembangan soft skill (X3)	<i>Soft skill</i> adalah kemampuan, bakat atau keterampilan yang ada di dalam diri manusia.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab b. Kepercayaan diri c. Keterampilan bersosialisasi d. Keterampilan emosional
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan hasil kerja seseorang (kemampuan usaha dan kesepakatan dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan pada periode tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu

E. Teknik Analisis Data

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

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

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistic parametric. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Shapiro-Wilk* dengan rumus:

$$T3 = \frac{1}{D} [\sum_{i=1}^n a_i (x_{n-i+1} - x_i)^2]$$

Dimana:

$$D = \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

a_i = koefisien test shapiro wilk

x_{i+1} = data ke $n - i + 1$

x_i = data ke $- i$

\bar{x} = rata - rata data

Untuk menentukan signifikansi uji kita gunakan tabel shapiro wilk untuk dilihat posisi nilai probabilitasnya (p). Jika $p \geq \alpha$ maka terima hipotesis nol H_0 . Sebaliknya, jika $p \leq \alpha$ maka tolak hipotesis nol H_0 ³³.

Adapun kriteria uji : jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.³⁴

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada spss dengan

³³ Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). Uji persyaratan analisis.

³⁴ Iskandar, *Loc.cit.*

menggunakan Test For Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakannya mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Deviation For Linearity) lebih dari 0,05.³⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Spearmans's rho, yang dilakukan dengan mengkorelasi nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan dalam model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.³⁶

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.³⁷

³⁵ ASTUTI, D. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).

³⁶ Kulon, K. M., & Barat, K. M. K. M. J. (2017). *Metodologi penelitian*.

³⁷ Singgih Santoso, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

X_1 = Insentif

X_2 = Punishment

X_3 = Motivasi kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Error Term

3. Pengujian hipotesis

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

a. Uji t

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel independen. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis (H_a)
- 2) Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.

- 3) Membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 4) Berdasarkan probabilitas H_a akan diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (α).
- 5) Menentukan variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Hubungan ini dapat dilihat dari koefisien regresinya.³⁸

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Insentif, punishment, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.. Langkah-langkah yang dilakukan adalah :

- 1) Merumuskan Hipotesis (H_a) H_a diterima: berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
- 2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$)
- 3) Membandingkan F hitung dengan F tabel
- 4) Berdasarkan probabilitas Dengan menggunakan nilai

probabilitas, H_a akan diterima jika probabilitas kurang dari 0,05.

4. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

³⁸ ASTUTI, D. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).

Koefisiensi determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2006). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.³⁹

Kelemahan mendasar pengguna koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

³⁹ Kulon, K. M., & Barat, K. M. K. M. J. (2017). Metodologi penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah

1. Profil Bank Sumsel Babel Syariah CP UIN Raden Fatah

PT. Bank pembangunan daerah sumatera selatan dan Bangka Belitung unit usaha syariah didirikan dan mulai operasional pada tanggal 2 Januari 2006. Alamat Bank Sumsel Babel Syariah kantor cabang UIN Raden Fatah di Jl. Prof. KH. Zainal Abidin No.1 km 3,5 Palembang 30126.

3. Visi Dan Misi Bank Sumsel Babel Syariah CP UIN Raden Fatah

A. Visi Bank Sumsel Babel Syariah CP UIN Raden Fatah

“Menjadi Bank Terkemuka Dan Terpercaya Dengan Kinerja Unggul”.

B. Misi Bank Sumsel Babel Syariah CP UIN Raden Fatah

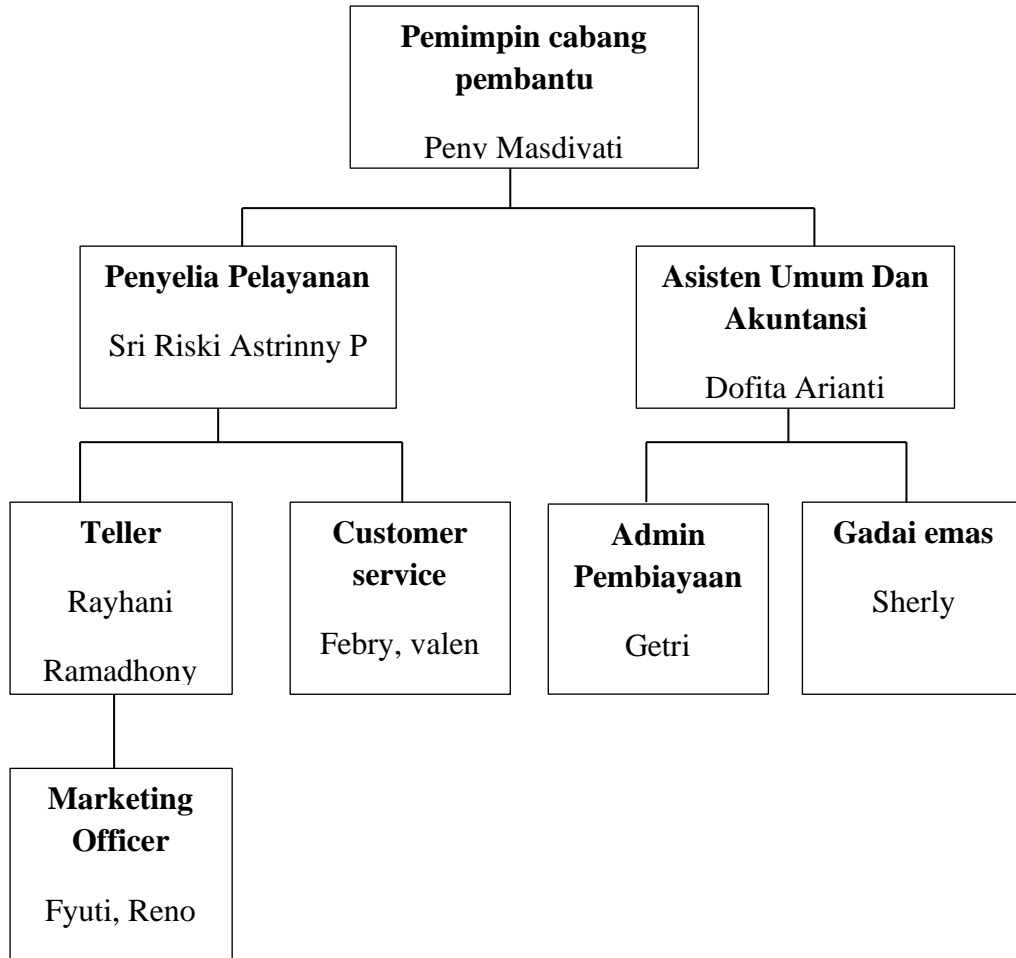
- 1) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- 2) Menumbuh kembangkan Retail Banking, Corporate Banking, Dan Internasional Banking.
- 3) Mengembangkan Human Capital yang professional dan tata kelola perusahaan yang baik.

4. Struktur organisasi Bank Sumsel Babel Syariah CP UIN Raden Fatah

Gambar 4.1

Struktur organisasi Bank Sumsel Babel Syariah CP

UIN Raden Fatah



B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 21 responden karyawan bank sumsel babel syariah, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-22 tahun	3	14
23-27 tahun	4	19
28-32 tahun	10	48
>32 tahun	4	19
Total	21	100

(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa 21 responden dalam penelitian menunjukkan umur 18-22 tahun sebanyak 3 karyawan (14%). Karyawan dengan umur 23-27 tahun sebanyak 4 karyawan (19%), dan untuk karyawan dengan umur 28-32 tahun sebanyak 10 karyawan (48%), dan karyawan dengan umur lebih dari 32 tahun sebanyak 4 karyawan (19%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang UIN Raden Fatah Palembang yaitu karyawan dengan umur 28 hingga 32 tahun.

b. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	13	62
Perempuan	8	38
Total	21	100

(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa 21 responden dalam penelitian menunjukkan jumlah karyawan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 8 karyawan (38%) dan jumlah karyawan yang berjenis kelamin pria sebanyak 13 karyawan (62%). Berdasarkan data tersebut, responden terbanyak atau karyawan Bank Sumsel Babel syariah cabang UIN Raden Fatah Palembang yaitu karyawan pria dengan jumlah 13 karyawan (62%).

c. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	5	24
S1/S2	16	76
Total	21	100

(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa 15 responden dalam penelitian menunjukkan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 5 karyawan (24%). Karyawan dengan pendidikan terakhir S1/S2 sebanyak 16 karyawan (76%). Berdasarkan data tersebut, karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang UIN Raden Fatah Palembang banyak yang memiliki pendidikan terakhir S1/S2 sebanyak 16 karyawan (76%).

d. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
3-6 bulan	2	10
1-3 tahun	3	14
3-5 tahun	7	33
Diatas 5 tahun	9	43
Total	21	100

(Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa 21 responden dalam penelitian menunjukkan masa kerja karyawan 3-6 bulan sebanyak 2 karyawan (10%). Karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 3 karyawan (14%) dan karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 7 karyawan (33%), karyawan dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 9 karyawan (43%). Berdasarkan data tersebut, karyawan Bank Sumsel Babel Syariah cabang UIN Raden Fatah Palembang paling sedikit yang memiliki masa kerja dalam kurun waktu 3-6 bulan sebanyak 2 karyawan (10%). Sedangkan, karyawan yang banyak bekerja dalam kurun waktu >5 tahun sebanyak 9 karyawan (43%).

C. Hasil analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, heteroskedastisitas, multikolonieritas, dan linieritas pada model regresi.

a. Uji normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian shapiro-wilk. Jika nilai Sig. pada uji shapiro-wilk lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
INSENTIF	.159	21	.179	.951	21	.355
PUNISHMENT	.129	21	.200*	.927	21	.118
SOFT_SKILL	.185	21	.059	.934	21	.165
KINERJA	.170	21	.117	.927	21	.122
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.5 uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa dari hasil Asymp.sig > 0,05 artinya residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independant dan variabel dependant linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel independent dan variabel dependant adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table			
		F	Sig .
Kinerja* <i>Insentif</i>	Linearity	1.758	0, 218
	Deviation From Linearity	1.475	0,285
Kinerja* <i>Punishment</i>	Linearity	2.459	0,151
	Deviation From Linearity	0,682	0,721
Kinerja* <i>Soft skill</i>	Linearity	3.327	0,101
	Deviation From Linearity	2.030	0,151

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 diatas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah $0,285 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *Insentif* (X1) dengan variabel kinerja (Y). Selanjutnya, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah $0,721 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *Punishment* (X2) dengan kinerja (Y). Dan terakhir diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah $0,151 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *soft skill* (X3) dengan variabel kinerja (Y).

c. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahuinya maka pengujian ini dilakukan dengan metode uji spearmans rho. Jika variabel independent tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependent, maka ada

indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Insentif	Punishment	Soft_Skill	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	INSENTIF	Correlation Coefficient	1.000	.082	-.010	.019
		Sig. (2-Tailed)	.	.723	.966	.935
		N	21	21	21	21
	PUNISHMENT	Correlation Coefficient	.082	1.000	.365	.100
		Sig. (2-Tailed)	.723	.	.104	.668
		N	21	21	21	21
	SOFT_SKILL	Correlation Coefficient	-.010	.365	1.000	-.016
		Sig. (2-Tailed)	.966	.104	.	.944
		N	21	21	21	21
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.019	.100	-.016	1.000
		Sig. (2-Tailed)	.935	.668	.944	.
		N	21	21	21	21

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan semakin besar pula.

d. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.993	1.007
	Punishment	.815	1.226
	Soft_Skill	.816	1.225

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8, nilai TOL variabel independent yaitu *Insentif* (X1) sebesar 0,993, *Punishment* (X2) sebesar 0,815, dan *Soft skill* (X3) sebesar 0,816. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua TOL ketiga variabel > 0,10. Nilai VIF variabel independant *Insentif* (X1) sebesar 1.007, *Punishment* (X2) sebesar 1.226, dan *Soft skill* (X3) sebesar 1.225. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua nilai VIF ketiga variabel < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independant dalam model regresi.

2. Analisis regresi linear berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Insentif* (X1), *Punishment* (X2) dan *soft skill* (X3) terhadap kinerja (Y).

Analisis regresi linier berganda dilakukan penelitian untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependant, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor 65redictor dimanipulasi (di naik turunkan) nilainya, jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independentnya minimal dua. Maka hasil analisisnya seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.866	1.657	
	<i>Insentif</i>	-.277	.216	-.272
	<i>Punishment</i>	.397	.306	.304
	<i>Soft skill</i>	.202	.263	.180

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linear berganda koefisien untuk variabel *Insentif* sebesar -0,277, variabel *Punishment* sebesar 0,397, dan variabel *soft skill* sebesar 0,202, serta konstanta sebesar 2.866, sehingga variabel persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2.866 + -0,277X1 + 0,397X2 + 0,202X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, maka diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.866 bernilai positif menyatakan jika mengabaikan *Insentif*, *Punishment*, dan *soft skill* maka nilai kinerja karyawan adalah 2.866. Artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai X1, X2, dan X3 terhadap Y bernilai nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel *Insentif* (X1) sebesar -0,277 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Insentif* sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,277%.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Punishment* (X2) sebesar 0,397 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Punishment* sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,397%.
4. Nilai koefisien regresi variabel *Soft skill* (X3) sebesar 0,202 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Soft skill* sebesar 1% maka akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,202%.

3. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independent (*Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill*) secara individu apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependant (Kinerja Karyawan) atau tidak, atau uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel untuk degree of freedom (df) = n - k, dalam hal ini (n) merupakan jumlah sampel dan (k) merupakan jumlah variabel independent dan variabel dependent. Pada penelitian

ini jumlah sampel (n) = 21, maka besarnya df dapat dihitung $21 - 4 = 17$, dengan $df = 17$ dan $\alpha = 0,05$ didapat t table = 1.73961 (dengan melihat t table pada $df = 17$). Dengan penjabaran sebagai berikut. Rumus untuk mencari t tabel:

$$df = n - k$$

$$= 21 - 4$$

$$df = 17$$

Dengan Sig = 0,05 / 5%

$$t \text{ tabel} = 1,73961$$

Tabel 4.10

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.866	1.657		1.730	.102
	Insentif	-.277	.216	-.272	-1.280	.218
	Punishment	.397	.306	.304	1.300	.211
	Soft_Skill	.202	.263	.180	.770	.452
a. Dependent Variable: KINERJA						

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2023)

Dari hasil perhitungan t tabel maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.73961. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas yang menunjukkan bahwa:

- a) Uji pengaruh variabel *Insentif* terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H1 ditolak, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-1.280 < 1.73961$ dan sig yang diperoleh adalah $0,218 > 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel *Insentif* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Uji pengaruh variabel *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H2 ditolak, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1.300 < 1.73961$ dan sig yang diperoleh adalah $0,211 > 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Uji pengaruh variabel *Soft skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H3 ditolak, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,770 < 1.73961$ dan sig yang diperoleh adalah $0,452 > 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel *Soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diatas, dari ketiga variabel *Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill* tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, karena ketiga variabel tersebut memiliki hasil t hitung yang lebih kecil dari t tabel.

2) Uji F (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independent dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Pengujian

hipotesis uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan variabel independent mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependent.

Dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel untuk degree of freedom (df1) = k - 1 dan degree of freedom (df2) = n - k dalam hal ini (n) merupakan jumlah sampel dan (k) merupakan jumlah variabel independent dan dependent dalam penelitian. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 21, maka besarnya df1 dapat di hitung $4 - 1 = 3$ dan $df2 = 21 - 4 = 17$, dengan $df1 = 3$ dan $df2 = 17$ dan $\alpha = 0,05$ didapat f tabel = (dengan f tabel pada $df1 = 3$ dan $df2 = 17$). Dengan penjabaran sebagai berikut.

Rumus untuk mencari F tabel:

$$df\ 1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

$$\text{jadi } df1 = 4 - 1$$

$$= 3$$

$$df2 = 21 - 4$$

$$= 17$$

$$\text{Jadi F tabel} = 3.20$$

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.997	3	.332	1.794	.187 ^b
	Residual	3.149	17	.185		
	Total	4.146	20			
A. Dependent Variable: Kinerja						
B. Predictors: (Constant), Soft_Skill, Insentif, Punishment						

Dari hasil perhitungan nilai F tabel diperoleh nilai f tabel sebesar 3.20. Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F diperoleh F hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai $f = 1.794$ dengan tingkat sig $0,187 > 0,05$ artinya keseluruhan variabel independent memiliki tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai f hitung $< f$ tabel yaitu $1.794 < 3.20$ yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independent tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependent. Maka variabel independent *Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependantnya. nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independantnya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependant. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependant. Hasil koefisien determinasi (R²) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.106	.43038
A. Predictors: (Constant), Soft_Skill, Insentif, Punishment				
B. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki R Square sebesar 0,240 atau 24%. Semakin besar angka adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan ketiga variabel dalam model regresi. Sehingga dalam hal ini, 24% menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (*Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill*) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 76% ($100\% - 24\% = 76\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill* terhadap Kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Insentif* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis pertama bahwa pemberian *Insentif* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi X_1 sebesar $0,218 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1.280 > 1.73961$, maka hipotesis pertama ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya *insentif* yang diberikan pimpinan perusahaan belum tentu dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, dengan adanya *insentif* karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja, hal ini menandakan bahwa karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang hanya sedikit menggunakan *insentif* sebagai alat ukur kinerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahir, A (2022) dengan judul pengaruh pemberian *Insentif* terhadap kinerja karyawan pada bank syariah Indonesia cabang masamba, yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *insentif* terhadap kinerja karyawan, hubungan ini dimaknai jika adanya *Insentif* semangat karyawan dalam bekerja dapat hingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan, adanya *Insentif* dapat menumbuhkan gairah karyawan saat bekerja dengan memberikan imbalan atau menawarkan perangsang finansial maupun non finansial sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan⁴⁰.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis kedua bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi X^2 sebesar $0,211 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1.300 < 1.73961$, maka hipotesis kedua ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian *punishment* tidak berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Artinya adanya *punishment* atau sanksi tidak mempengaruhi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Punishment seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; *Punishment prepentiv* dan *Punishment Represif*. Di dalam penelitian

⁴⁰ SAHIR, A. (2022). *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG MASAMBA* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo)

ini *Punishment* dominan dipengaruhi oleh indikator *Punishment* represif. Apabila karyawan telah mendapatkan hukuman mereka setelah melakukan kesalahan maka hal ini mampu menurunkan tingkat kesalahan yang akan terjadi dimasa yang akan datang, sehingga karyawan dapat menurunkan niat untuk melakukan kesalahan lagi, namun *punishment* bukan menjadi tolak ukur kinerja karyawan akan baik atau buruk.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eni Nurmiyati (2011) dengan judul Hubungan *Reward* Dan *Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karima menyebutkan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga bahwa *Soft skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi X^2 sebesar $0,452 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,770 < 1,73961$, maka hipotesis ketiga ditolak.

Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual, namun hal tersebut tidak menjadi tolak ukur kinerja karyawan akan meningkat atau menurun. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil temuan penelitian Yudi supiyanto (2015) yang menyatakan bahwa *soft skill* (kompetensi) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pemberian *Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis keempat bahwa *Insentif*, *Punishment*, dan *Soft skill* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,187 > 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $1,794 < 3,20$, maka keempat hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Artinya ada atau tidak adanya pemberian *insentif*, *punishment*, dan *soft skill* yang diberikan oleh pihak Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang kepada karyawan maka kinerja karyawan akan tetap meningkat atau menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk ketiga variabel *Insentif*, *Punishment*, dan *Soft Skill* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang, karena ada ataupun tidak ada *insentif*, *punishment*, dan *soft skill* yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan tetap menghasilkan kinerja yang baik ataupun buruk.
2. *Insentif*, *Punishment*, dan *Soft Skill* secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang, karena *insentif*, *punishment*, dan *soft skill* bukan menjadi tolak ukur karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, melainkan adanya faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang.

B. Saran

Peneliti menyadari banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka untuk peneliti selanjutnya dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih menarik yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk lembaga Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang agar lebih meningkatkan pemberian *insentif* kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSAKA

- Muzayyanah, Z. N. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Andi Permana Putra, and Muhammad Hufron. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6.07 (2017). h.13
- Sonia, J. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Up3 Bojonegoro* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Muzayyanah, Z. N. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Sahara, R. M. A. *Studi Literatur Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*
- Lahope, R. R., Worang, F. G., & Gunawan, E. (2020). the Importance of Soft Skills Training on Company Performance At Bni Tolitoli Branch Office. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Darmawan, A. D. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Soft Skill, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Upt Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang).
- SAHIR, A. (2022). *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG MASAMBA* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo).
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224-239.

- Inayah, M. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiyah Berkah Nasional Kotagajah)* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1781-1881.
- Sengkey, E. A., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1692-1702.
- Evi Yuliana Ariyani, Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019, h. 23-24.
- Yossi Eriawati, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat, h. 70-71.
- Tresia Karli Kawulur, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado, Vol. 6, No. 2, 2018, h. 70.
- Apsari, M. (2021). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia ke Palangka Raya 1* (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Ibid.,
- <https://pusbangsdm.kemenparekraf.go.id/wp-content/uploads/2020/05/BUKU-PANDUAN-PELATIHAN-SOFTSKILLS.pdf>
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Mahadin Shaleh, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Makassar: Aksara Timur, 2018, h. 57-58

Ni Kadek Suryani, dkk, Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian, Bandung, Nilacakra, 2020, h. 1.

Ibid., h. 2

Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019, h. 37.

Anwar Prabu Mangkunegara, manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, h. 75.

Faizal Hidayat, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, h. 28-29.

Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif).

Informasi, K. (2020). Pengertian Data Primer dan Sekunder.

SAMPEL, D. D. A. P. POPULASI DAN SAMPEL.

Maya panorama Muhajrin, pendekatan praktis Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (yogyakarta idea press, 2017), hlm. 227

Kulon, K. M., & Barat, K. M. K. M. J. (2017). Metodologi penelitian.

Iskandar, *Loc.cit.*

ASTUTI, D. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).

Kulon, K. M., & Barat, K. M. K. M. J. (2017). Metodologi penelitian.

Singgih Santoso, Mengolah Data Statistik Secara Profesional, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo)

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Tiara Kharisma

Nim : 1920603093

Jurusan/ Fakultas : S1 Perbankan Syariah/ Ekonomi Dan Bisnis
Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 03 Oktober 2001

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Tanjung Rawo Rt 56 Rw 16 Gang Kenanga 1
Palembang

Jenis Pendidikan :

- SD Negeri 12 Palembang
- SMP Negeri 18 Palembang
- SMK Negeri 3 Palembang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagai mestinya.

Palembang, September 2023

Tiara Kharisma

1920603093

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswa UIN Raden fatah Program Studi S1 Perbankan Syariah yang sedang mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH INSENTIF, PUNISHMENT, DAN PENGEMBANGAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KCP UIN RADEN FATAH PALEMBANG”**. Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisisioner. Berikut kuisisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Tiara Kharisma

1920603093

A. DATA RESPONDEN :

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia). Lingkari untuk jawaban pilihan saudara.

- a. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- b. Berapa lama saudara telah bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah KCP UIN Raden Fatah Palembang?
 1. 3-6 bulan
 2. 1-3 tahun
 3. 3-5 tahun
 4. di atas 5 tahun
- c. Berapa usia anda saat ini ?
 1. 18 - 22 tahun
 2. 23 – 27 tahun
 3. 28 – 32 tahun
 4. > 32 tahun
- d. Apa pendidikan terakhir saudara ?
 1. SD
 2. SMP
 3. SMA/SMK
 4. SARJANA (S1/S2)

Silakan beritanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling benar.

1. Insentif (X1)

No	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Jaminan sosial						
1.	Perusahaan memberikan insentif berupa jaminan sosial kepada karyawannya.					
2.	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan.					
Lama kerja						
3.	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.					
4.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan.					
Senioritas						
5.	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.					
6.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan					
Kebutuhan						
7.	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari.					
8.	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhana anda terpenuhi					

Silakan beritanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling benar

2. Punishment (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Punishment Preventif						
1.	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan.					
2.	Saya tahu dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan.					
3.	Saya diperintah untuk mematuhi peraturan dan tata tertib di perusahaan.					
4.	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya semakin taat aturan.					
5.	Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja.					
Punishment Represif						
7.	Saya selalu diberitahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja.					
8.	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan.					
9.	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada saya mampu meningkatkan disiplin kerja saya dikemudian hari.					
10.	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melakukan kesalahan					
11.	Hukuman yang diberikan mempengaruhi kinerja saya.					
12.	Hukuman yang diberikan mampu memotivasi saya agar menjadi lebih baik lagi.					

Silakan beritanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling benar

3. Soft skill (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tanggung jawab						
1.	Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya bertanggung jawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan.					
Kepercayaan diri						
4.	Saya yakin terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan/masalah.					
5.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik					
6.	Penampilan saya mencerminkan kualitas diri saya.					
Kemampuan sosialisasi						
7.	Saya selalu membuka diri untuk kritik dan saran terhadap apapun dari rekan kerja yang lain.					
8.	Saya memiliki teman dibagian divisi lain					
9.	Saya lebih menyukai bekerja dalam tim daripada bekerja sendiri					
Ketrampilan emosional						
10.	Saya bisa menelaraskan kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaan saya.					
11.	Saya dapat mengontrol emosi saya ketika sedang bekerja.					

Silakan beritanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap paling benar

4. Kinerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai mutu yang ditetapkan perusahaan?					
2.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti?					
Kuantitas						
3.	Apakah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan?					
4.	Apakah karyawan sering menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang dibebankan oleh perusahaan?					
Ketepatan waktu						
5.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan?					
6.	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan manajemen waktu yang baik?					

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Insentif (X1)

Responden	INSENTIF (X1)								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	4	4	4	3	5	32
2	5	5	4	3	3	2	3	5	30
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	3	3	3	5	4	4	31
5	5	5	3	3	2	2	5	5	30
6	5	4	5	4	4	3	5	5	35
7	5	5	4	5	4	5	5	4	37
8	4	4	4	4	3	3	3	3	28
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	4	4	38
12	5	5	4	4	3	3	5	4	33
13	5	5	4	4	4	4	5	5	36
14	5	5	5	5	4	5	4	4	37
15	5	5	5	5	5	5	4	5	39
16	4	4	4	4	5	5	3	5	34
17	4	4	5	5	5	5	3	3	34
18	5	5	4	5	5	5	4	4	37
19	3	3	4	4	5	5	4	4	32
20	5	5	4	4	3	3	4	4	32
21	5	5	4	5	4	5	4	5	37

Jawaban Responden Variabel Punishment (X2)

Responden	PUNISHMENT (X2)											TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	49
2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	47
7	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	48
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	52
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
11	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	49
12	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	49
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	43
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	48
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	46
17	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	44
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	51

Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

KINERJA (Y)							Total
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	5	5	4	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	5	5	5	5	29
7	4	5	5	4	4	4	26
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	4	4	28
10	4	4	4	5	5	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	5	4	5	4	26
14	4	4	4	5	3	3	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	3	4	23
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	3	4	3	4	4	21
19	5	5	4	4	5	5	28
20	5	5	4	4	5	5	28
21	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-22 tahun	3	14
23-27 tahun	4	19
28-32 tahun	10	48
>32 tahun	4	19
Total	21	100

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	13	62
Perempuan	8	38
Total	21	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	5	24
S1/S2	16	76
Total	21	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
3-6 bulan	2	10
1-3 tahun	3	14
3-5 tahun	7	33
Diatas 5 tahun	9	43
Total	15	100

Hasil Uji Normalitas Shapiro – Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Insentif	.159	21	.179	.951	21	.355
Punishment	.129	21	.200*	.927	21	.118
Soft_Skill	.185	21	.059	.934	21	.165
Kinerja	.170	21	.117	.927	21	.122
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table			
		F	Sig .
Kinerja* <i>Insentif</i>	Linearity	1.758	0,218
	Deviation From Linearity	1.475	0,285
Kinerja* <i>Punishment</i>	Linearity	2.459	0,151
	Deviation From Linearity	0,682	0,721
Kinerja* <i>Soft skill</i>	Linearity	3.327	0,101
	Deviation From Linearity	2.030	0,151

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Insentif	Punishment	Soft_Skill	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	INSENTIF	Correlation Coefficient	1.000	.082	-.010	.019
		Sig. (2-Tailed)	.	.723	.966	.935
		N	21	21	21	21
	PUNISHMENT	Correlation Coefficient	.082	1.000	.365	.100
		Sig. (2-Tailed)	.723	.	.104	.668
		N	21	21	21	21
	SOFT_SKILL	Correlation Coefficient	-.010	.365	1.000	-.016
		Sig. (2-Tailed)	.966	.104	.	.944
		N	21	21	21	21
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.019	.100	-.016	1.000
		Sig. (2-Tailed)	.935	.668	.944	.
		N	21	21	21	21

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.993	1.007
	Punishment	.815	1.226
	Soft_Skill	.816	1.225
a. Dependent Variable: KINERJA			

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.866	1.657	
	<i>Insentif</i>	-.277	.216	-.272
	<i>Punishment</i>	.397	.306	.304
	<i>Soft skill</i>	.202	.263	.180
a. Dependent Variable: Kinerja				

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.866	1.657		1.730	.102
	Insentif	-.277	.216	-.272	-1.280	.218
	Punishment	.397	.306	.304	1.300	.211
	Soft_Skill	.202	.263	.180	.770	.452

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.997	3	.332	1.794	.187 ^b
	Residual	3.149	17	.185		
	Total	4.146	20			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Soft_Skill, Insentif, Punishment

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.106	.43038

A. Predictors: (Constant), Soft_Skill, Insentif, Punishment

B. Dependent Variable: Kinerja