

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Di setiap perusahaan, baik dan buruknya perusahaan tergantung dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam hal ini tentu saja juga akan berpengaruh terhadap profit yang diterima oleh perusahaan dari tahun ke tahun. Biasanya hal ini akan terlihat dari apakah target yang ditetapkan perusahaan dari tahun ke tahun tercapai, melebihi, ataupun justru tidak tercapai.

Semua ini sangat tergantung dari kinerja karyawan di setiap perusahaan masing – masing.<sup>1</sup>

Organisasi atau Perusahaan abad ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk atau jasa, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Bisnis merupakan bagian dari kehidupan yang kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batas-batasnya. Tingkat persaingan dunia bisnis dari waktu ke waktu semakin ketat dan global. Oleh karena itu, untuk menjadi organisasi yang unggul dan dapat bersaing dibutuhkan manajemen yang handal dan respon yang tepat dalam mengantisipasi setiap persaingan yang terjadi.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Melihat pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan,

---

<sup>1</sup> Weni Effri Riati. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru”. JOM FISIP Vol.2 No.2 (Oktober 2015). Hlm 2

<sup>2</sup> Siwi Fitri Astuti. “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang”. 2018, IAIN Salatiga. Hlm 1

maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan- kebijakan yang diambil.<sup>3</sup>

Pada suatu perusahaan tentunya kualitas sumber daya manusia yang biasa disebut dengan karyawan sangat diperhatikan. Karyawan sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

Bank Sumsel Babel Syariah adalah salah satu Bank Pembangunan Daerah dan BUMD yang cukup pesat

---

<sup>3</sup> Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media, 2017). Hlm 23

<sup>4</sup> Siwi Fitri Astuti. "Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang". 2018, IAIN Salatiga. Hlm 29-30

perkembangannya di provinsi Sumatera Selatan khususnya kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan adanya jaringan kantor sebanyak 4 Kantor Cabang, 6 Kantor Cabang Pembantu, 6 Kantor Kas, 1 Mobil Kas Keliling, 1 Payment Point dan 26 ATM yang tersebar di wilayah kota Palembang.<sup>5</sup>

Bank ini termasuk jenis perusahaan jasa yang memiliki nasabah cukup banyak, karyawan yang kompeten dan profesional, serta menjalin kerja sama dengan banyak instansi, perguruan tinggi, sekolah maupun madrasah baik pemerintah maupun swasta. Dalam hal ini, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang juga menjalin kerja sama dengan Bank Sumsel Babel Syariah dalam hal kegiatan pembayaran akademik maupun non akademik, serta kegiatan lainnya. Dan juga patut diapresiasi bahwa ada beberapa karyawan Bank Sumsel Babel Syariah ataupun Konvensional yang merupakan alumni dari Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang menjunjung tinggi kejujuran, keahlian dan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>5</sup> [www.banksumselbabel.com/syariah](http://www.banksumselbabel.com/syariah) diakses pada tanggal 21 Oktober 2020 pukul 12.41 WIB

Dalam hal ini, sebuah perusahaan jasa seperti Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang perlu memperhatikan kebijakan-kebijakan dalam menentukan kualitas karyawannya yang sangat erat kaitannya dengan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kebijakan dalam pemberian insentif. Pada umumnya setiap orang mengharapkan suatu imbalan dalam melakukan pekerjaan, memperoleh imbalan adalah hak seseorang apabila ia telah melakukan pekerjaan dengan baik. Imbalan yang diharapkan seorang pekerja berupa gaji pokok pada setiap bulannya. Di luar imbalan gaji pokok pada setiap bulannya, ada berupa biaya insentif yang digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran imbalan yang dikaitkan dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi

karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.<sup>6</sup>

Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan. Dalam praktiknya, manajemen bank tersebut menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Perusahaan dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Disamping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi kerja yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Berikut ini adalah nama-nama karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

---

<sup>6</sup> Moh. Khoirul Umam. “*Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati*”. 2015, UIN Walisongo Semarang. Hlm 3

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah**  
**Palembang**

<b>No.</b>	<b>Nama Karyawan</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Umur</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Lama Bekerja</b>	
1.	Syofian Hakim	Laki-laki	30 tahun	S1	>5 tahun	
2.	Wulan Damayanti	Perempuan	32 tahun	S1	1-3 tahun	
3.	Sri Rizki	Perempuan	35 tahun	S1	1-3 tahun	
4.	Herman	Laki-laki	40 tahun	S1	>5 tahun	
5.	Yolanda Septri Utami	Perempuan	31 tahun	S1	1-3 tahun	
6.	Tiara Suci A.	Perempuan	30 tahun	S1	1-3 tahun	
7.	Tiur Risma	Perempuan	38 tahun	S1	>5 tahun	
8.	R. Taufiq A.	Laki-laki	31 tahun	S1	1-3 tahun	
9.	Didi Damhuri	Laki-laki	35 tahun	S1	>5 tahun	
10.	Tri Astuti	Perempuan	29 tahun	S1	>5 tahun	
11.	Delviani	Perempuan	27 tahun	S1	3-5 tahun	
12.	Dedi E.	Laki-laki	39 tahun	D3	3-5 tahun	
13.	Bella Dita	Perempuan	32 tahun	S1	1-3 tahun	
14.	Badri	Laki-laki	23 tahun	S1	1-3 tahun	
15.	Sumanto	Laki-laki	39 tahun	D3	1-3 tahun	
16.	Chandra Kirana	Laki-laki	33 tahun	D3	1-3 tahun	
17.	Aulia Fauzi	Laki-laki	32 tahun	D3	1-3 tahun	
18.	M.Rizky	Laki-laki	31 tahun	S1	1-3 tahun	

19.	Maya Fuji Astuti	Perempuan	37 tahun	S1	>5 tahun	
20.	Yuli Silviana	Perempuan	36 tahun	S1	>5 tahun	
21.	Tanti Audina	Perempuan	32 tahun	S1	1-3 tahun	
22.	Yuni A.	Perempuan	35 tahun	S1	1-3 tahun	
23.	Henny Angraini	Perempuan	38 tahun	S1	>5 tahun	
24.	Julianna Alda	Perempuan	32 tahun	S1	1-3 tahun	
25.	Habibaturrahma	Perempuan	28 tahun	S1	3-5 tahun	
26.	Sri Pahati	Perempuan	33 tahun	S1	3-5 tahun	
27.	Sandra Yadi	Laki-laki	33 tahun	D3	1-3 tahun	
28.	Saputra	Laki-laki	25 tahun	D3	1-3 tahun	
29.	M. Ikhsan	Laki-laki	31 tahun	S1	1-3 tahun	
30.	Novriyanto	Laki-laki	31 tahun	D3	1-3 tahun	
31.	Nenni Pratiwi	Perempuan	35 tahun	S1	3-5 tahun	
32.	Najib	Laki-laki	>41 tahun	S2	>5 tahun	

Sumber : Divisi Umum dan Akuntansi Bank Sumsel Babel  
Cabang Syariah Palembang

Untuk pemberian insentif kepada karyawan, pihak perusahaan biasanya mengacu kepada perhitungan gaji karyawan tiap bulannya. Untuk di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menerapkan pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja dan berhasil melampaui target yang

ditetapkan perusahaan dengan pemberian insentif sebesar jumlah gaji per bulan karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing ditambah dengan 20% penambahan, misalnya jika gaji karyawan tersebut per bulannya sebesar Rp. 3000.000,- kemudian ditambah 20% penambahan menjadi total keseluruhan sebesar Rp. 3.600.000,- (Rp. 3000.000,- + Rp. 600.000,-).<sup>7</sup>

Menurut Ibu Tiur Risma selaku *Supervisor* Divisi Umum dan Akuntansi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang mengatakan bahwa saat ini tingkat tingginya tingkat persaingan yang terjadi antara bank syariah dan bank konvensional sekarang menimbulkan tantangan dan juga peluang yang harus dicari jalan keluarnya ataupun solusinya. Jika tidak, maka bank tersebut akan mengalami kemunduran ataupun kalah bersaing dengan bank lain dan kemungkinan bank akan ditinggalkan nasabahnya. Dengan dukungan Pemerintah Daerah dan tenaga profesional yang berkomitmen untuk mengembangkan bank syariah, Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang bertekad untuk menjadi perusahaan perbankan syariah terkemuka di Provinsi Sumatera

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Syofian Hakim, selaku Wakil Pemimpin Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, pada tanggal 29 Desember 2020 pukul 14.35 WIB

Selatan. Oleh karena itu, Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai salah satu perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara bank-bank konvensional sejenis yang bergerak dibidang yang sama, maka Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui pemberian insentif.<sup>8</sup>

Faktor selanjutnya yang turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu promosi jabatan. Mengingat salah satu jalur utama pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan karir karyawan ditempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karir karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan, promosi jabatan merupakan suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Misalnya jabatan karyawan biasa ke posisi supervisor. Bahkan bisa juga promosi dari posisi kepala divisi wilayah kecil

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Tiur Risma selaku Supervisor Divisi Umum dan Akuntansi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, pada tanggal 29 Desember 2020 pukul 14.35 WIB

kepada divisi wilayah besar. (Irham Fahmi, 2017). Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja sehinggamencapai tujuan perusahaan secara optimal. Selain itu, promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan dan selalu menjadi idaman. Mengingat tidak kalah krusialnya promosi jabatan, dimana bermanfaat untuk mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar semakin banyak memasukkan lamarannya, sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Begitu pula sebaliknya, apabila promosi jabatan tidak ada dalam suatu perusahaan, bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun dan kurang produktif, sehingga perusahaan akan mengalami sedikit kesulitan dalam hal proses rekrutmen karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.<sup>9</sup>

Namun dalam kenyataan di lapangan maka ada perbedaan yang ditemukan dari hasil wawancara dengan Bapak Syofian Hakim selaku Wakil Pemimpin Kantor Bank Sumsel Babel

---

<sup>9</sup> Moh. Khoirul Umam. “*Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati*”. 2015, UIN Walisongo Semarang. Hlm 4

Cabang Syariah Palembang yaitu, menjelaskan bahwasanya proses promosi jabatan menerapkan sistem promosi berdasarkan senioritas karyawan di perusahaan dan kinerja yang menonjol, tetapi umumnya promosi dilakukan berdasarkan senioritas. Karyawan yang memiliki waktu kerja lama akan diangkat golongan jabatannya (*grade*) setelah sebelumnya diberikan pelatihan. Sebagai contoh, karyawan yang diutamakan dalam promosi jabatan adalah karyawan lama yang rentang waktu kerjanya sudah diatas lima tahun bahkan diatas 10 tahun yang sudah menunjukkan adanya peningkatan kualitas kinerja yang baik di perusahaan tersebut.<sup>10</sup>

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain promosi jabatan yaitu disiplin kerja. Menurut Eka Wilda Faida (2019:70) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Hamali dan Simanjuntak (2016) setiap perusahaan perlu memelihara disiplin

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Syofian Hakim, selaku Wakil Pemimpin Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, pada tanggal 26 Agustus 2020 pukul 14.35 WIB

karyawannya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Disiplin karyawan yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan. Disiplin kerja diasumsikan memengaruhi kinerja pegawai dalam kegiatan bisnis perusahaan.<sup>11</sup>

Berikut adalah hasil wawancara dengan Bapak Syofian Hakim selaku Wakil Pemimpin Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang menjelaskan fenomena yang terjadi di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang mengenai disiplin kerja bisa dilihat berdasarkan ketentuan-ketentuan di bawah ini :<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Siwi Fitri Astuti. “*Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang*”. 2018, IAIN Salatiga. Hlm 4-5

<sup>12</sup> Wawancara dengan Syofian Hakim, selaku Wakil Pemimpin Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, pada tanggal 29 Desember 2020 pukul 14.35 WIB

**Tabel 1.2**  
**Ketentuan-Ketentuan Umum Karyawan Bank Sumsel Babel**  
**Cabang Syariah Palembang**

No.	Ketentuan Karyawan	Keterangan
1.	Kehadiran	Meliputi peraturan jam masuk, jam pulang, jam istirahat, dan persentase kehadiran.
2.	Sikap dan Perilaku	Meliputi <i>attitude</i> bekerja, mampu bekerja sama, disiplin dalam perbuatan.
3.	Taat Peraturan	Meliputi taat terhadap aturan kantor, memakai seragam kantor, memanfaatkan peralatan kantor dengan baik dan menggunakan kartu identitas karyawan.
4.	Tanggung Jawab	Meliputi menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.

Sumber : Divisi Umum dan Akuntansi Bank Sumsel Babel  
Cabang Syariah Palembang

Walaupun sudah ada upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam diri karyawan tersebut, namun masih banyak para karyawan yang belum menerapkan kegiatan tersebut. Masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan tersebut contohnya salah memakai seragam dan tidak disiplin waktu. Hal ini terjadi karena masih rendahnya pemahaman dan penerapan disiplin kerja dalam diri karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena diatas, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel dependen yaitu Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja yang memengaruhi variabel independen yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

***Research Gap* Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Nurani (2015)	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Weni Effri Riati (2015)	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Andreas Rompis, Altje Tumbel, dan Greis Sendow (2017)	Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2020

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurani pada tahun 2015 yang meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung, yang mengatakan bahwa insentif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Weni Effri Riati pada tahun 2015 yang meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Cabang Pasar Sukaramai Pekanbaru yang menjelaskan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas Rompis, Altje Tumbel, dan Greis Sendow pada tahun 2017 yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (PERSERO) Cabang Manado yang mengatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

***Research Gap Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan***

	<b>Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	Luh Putu Darmika Yani, Gede Putu Agus Jana Susila, dan I Wayan Bagia (2016)	Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
	Rizka Nur Hidayah, Eni Kustiyah, dan Sri Hartono	Promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

	(2020)	
--	--------	--

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2020

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Darmika Yani, Gede Putu Agus Jana Susila, dan I Wayan Bagia pada tahun 2016 yang meneliti tentang pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club Resort* yang mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Nur Hidayah, Eni Kustiyah, dan Sri Hartono pada tahun 2020 yang meneliti tentang pengaruh kinerja karyawan ditinjau dari promosi jabatan pada karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Cabang Surakarta yang mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.5**

***Research Gap* Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Syarkani (2017)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	Nurmaidah Br Ginting (2018)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Meisy Pramasela, Jantje dan Rita (2016)	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2020

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syarkani pada tahun 2017 yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmaidah Br Ginting pada tahun 2018 yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi pada tahun 2017 yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Rokan Hulu yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meisy Pramasela, Jantje dan Rita pada tahun 2016 yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan *research gap* keterkaitan yang dipaparkan diatas maka penulis, tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pemberian Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?

2. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Pemberian Insentif, Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?

### **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu insentif, promosi jabatan, dan disiplin kerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Subjek yang diteliti adalah karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pemberian Insentif, Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
  - a. Menambah bahan kajian pustaka tentang pengaruh Pemberian Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
  - b. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.
  - c. Memperluas pengetahuan mengenai dunia perbankan syariah dan menerapkan ilmu yang didapat saat mengikuti perkuliahan.
2. Secara Praktik
  - a. Bagi penulis  
Memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh dari Pemberian Insentif, Promosi Jabatan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di suatu bank syariah.

b. Bagi pihak bank

Menjadi bahan masukan bagi bank untuk diharapkan dapat memberikan masukan yang lebih baik bagi bank untuk meningkatkan kinerja karyawannya di masa yang akan datang.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk memahami seberapa penting peningkatan kinerja karyawan di suatu bank syariah.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang meliputi 5 bab, sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan memaparkan tentang: latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan skripsi.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang dijadikan dasar pijakan penelitian, mencakup kerangka teori tentang Insentif, dan Promosi Jabatan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan serta hipotesis penelitian.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode-metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, yang meliputi jenis dan sumber data, populasi, dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

## BAB IV: ANALISIS DATA, HASIL, DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu penyajian data, analisis, dan interpretasi data. Dalam penyajian data berisi gambaran umum objek penelitian dan deskripsi variabel penelitian. Sedangkan dalam analisis data dan interpretasi data menguraikan tentang proses dan hasil analisis atau komputasi data yang berhubungan dengan uji hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

## BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penulis maupun pembaca, dan kata penutup.