

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Umum Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah didirikan dan mulai operasional pada tanggal 2 Januari 2006 berdasarkan Surat Bank Indonesia No.7/110/DPIP/PRz/Pg tanggal 8 Agustus 2005 tentang Persetujuan Prinsip Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank Saudara, yang menyatakan hal-hal persetujuan prinsip pembukaan Kantor Cabang Syariah Palembang dan Pengangkatan Anggota Dewan Pengawas Syariah atas nama Bapak Prof. DR. H. Aflatun Muchtar, MA dan Bapak Prof. DR. H. Romli SA, M.Ag, Pemimpin Divisi Usaha Syariah atas nama Bapak H. Saekan Noer, S.H, MM dan Pemimpin Cabang Syariah Palembang atas nama Ibu Fitrianti. Saat ini Bank Sumsel Babel Syariah memiliki jaringan kantor sebanyak 4 Kantor Cabang, 6 Kantor Cabang Pembantu, 6

Kantor Kas, 1 Mobil Kas Keliling, 1 Payment Point dan 26 ATM.<sup>50</sup>

Sekilas perubahan nama Bank Sumsel Babel dan berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 3 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka Bank Sumsel berubah menjadi Bank Sumsel Babel dan penyebutan Bank Sumsel Syariah menjadi Bank Sumsel Babel Syariah.

Pada tanggal 10 Desember 2014 sesuai dengan updating Buku Pedoman Organisasi Kantor Pusat dengan Nomor Instruksi : 452/DIR/INS/2014 tanggal 10 Desember 2014 indeks 3.017 Bab Pendahuluan Hal. vii menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel, semula satuan yang disebut Unit Usaha Syariah berubah menjadi Divisi Usaha Syariah yang merupakan

---

<sup>50</sup> [www.banksumselbabel.com/syariah](http://www.banksumselbabel.com/syariah) diakses pada tanggal 21 Oktober 2020 pukul 12.41 WIB

kesungguhan komitmen direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah agar dapat tumbuh dan berkembang secara terencana, fokus dan sesuai *roadmap* pengembangan bisnis syariah yang disarankan oleh pemegang saham dan regulator yang diharapkan dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan dan perkembangan pembangunan perekonomian daerah dan nasional dengan pencapaian (*achievement*) optimalisasi yang akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perkembangan Bank Sumsel Babel Syariah.

Sejalan dengan pengembangan organisasi tersebut dan berdasarkan surat penegasan OJK No.S-233/KO.5311/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Rencana Pemindahan Alamat Kantor Induk UUS, dilakukan pemindahan alamat Kantor Induk UUS yang semula beralamatkan Jl. Letkol Iskandar No.537 Palembang 30129 menjadi Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari No.7 Jakabaring Palembang.

## **B. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

### **1. Visi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul.

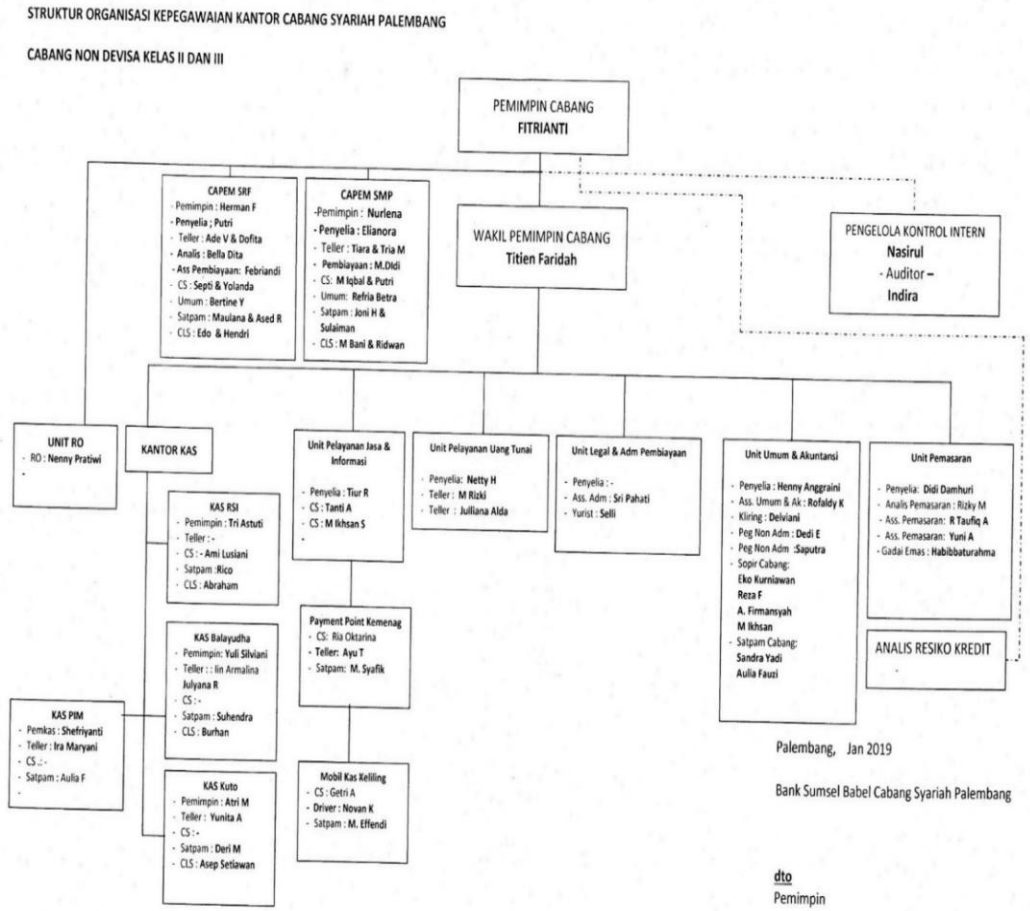
### **2. Misi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

- a. Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- b. Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.
- c. Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

## C. Struktur Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Gambar 4.1

### Struktur Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang



Sumber : Divisi Umum Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

## **D. Produk-Produk Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

Berikut adalah produk-produk di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang :<sup>51</sup>

### **1. Produk Dana Pihak Ketiga**

- a. Giro Rofiqoh
- b. Deposito Kaffah
- c. Deposito Rofiqoh
- d. Tabungan Tasbih
- e. Tabungan Rofiqoh
- f. Tabungan Kaffah

### **2. Produk Pembiayaan Konsumtif**

- a. Multijasa iB
- b. Griya Sejahtera iB
- c. Pemilikan Kendaraan iB
- d. Pembelian Barang iB

### **3. Produk Pembiayaan Produktif**

- a. Investasi iB
- b. Modal Kerja iB

---

<sup>51</sup> [www.banksumselbabel.com/syariah](http://www.banksumselbabel.com/syariah) diakses pada tanggal 21 Oktober 2020 pukul 12.41 WIB

#### 4. Jasa Lainnya

- a. Qard Haji iB
- b. Gadai Emas iB

### E. Karakteristik Responden

#### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data jenis kelamin responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	15	46,9	46,9	46,9
	perempuan	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa data responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang dan data responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan responden Bank

Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang lebih banyak karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

## 2. Data Responden Berdasarkan Umur

Berikut data umur responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

**Tabel 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Umur**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	7	21,9	21,9	21,9
	31-40 tahun	24	75,0	75,0	96,9
	> 41 tahun	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa data responden menurut umur menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 7 orang, 31-40 tahun sebanyak 24 orang dan > 41 tahun sebanyak 1 orang. Dapat



disimpulkan bahwa data responden berdasarkan umur 31-40 lebih banyak responden dibandingkan usia lainnya.

### 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data tingkat pendidikan terakhir responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	21,9	21,9	21,9
	S1	24	75,0	75,0	96,9
	S2	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang, S1 sebanyak 24 orang dan S2 sebanyak 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa data responden didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1.

#### 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data lama bekerja responden di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, yaitu :

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 TAHUN	18	56,3	56,3	56,3
	3-5 TAHUN	5	15,6	15,6	71,9
	>5 TAHUN	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa data responden berdasarkan lama bekerja dalam rentang waktu 1-3 tahun sebanyak 18 orang, 3-5 tahun sebanyak 5 orang dan > 5 tahun sebanyak 9 orang. Dapat disimpulkan bahwa data responden didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 18 orang.

## F. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Insentif (X1)	Insentif 1	0,589	0,3494	Valid
	Insentif 2	0,861	0,3494	Valid
	Insentif 3	0,808	0,3494	Valid
	Insentif 4	0,864	0,3494	Valid
	Insentif 5	0,776	0,3494	Valid
	Insentif 6	0,697	0,3494	Valid
Promosi Jabatan (X2)	Promosi Jabatan 1	0,833	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 2	0,734	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 3	0,561	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 4	0,718	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 5	0,67	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 6	0,759	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 7	0,773	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 8	0,719	0,3494	Valid

	Promosi Jabatan 9	0,782	0,3494	Valid
	Promosi Jabatan 10	0,692	0,3494	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja 1	0,721	0,3494	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,659	0,3494	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,612	0,3494	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,492	0,3494	Valid
	Disiplin Kerja 5	0,648	0,3494	Valid
	Disiplin Kerja 6	0,557	0,3494	Valid
	Disiplin Kerja 7	0,518	0,3494	Valid
	Disiplin Kerja 8	0,712	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 1	0,751	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,555	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,513	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,728	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,615	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,599	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,698	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 8	0,751	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 9	0,819	0,3494	Valid
	Kinerja Karyawan 10	0,645	0,3494	Valid

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel yang artinya

seluruh pertanyaan ini valid dan dapat dijadikan tolak ukur untuk penelitian berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian adalah dengan menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 0,6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	6	0,854	Reliabel
Promosi Jabatan	10	0,899	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,862	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari hasil uji reabilitas ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut dinyatakan reliabel.

## **G. Hasil Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnof (K-S)*. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Sebaliknya jika nilai signifikannya  $< 0,05$ , maka berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Kolmogorov-Smirnov***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77921974
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,084
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah, 2020.

Dapat disimpulkan dari hasil tabel uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki arti nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2 yang mana lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

**b. Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan

menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Linearity Sig.
Insentif	0,047
Promosi Jabatan	0,000
Disiplin Kerja	0,000

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan dari hasil *output* pada Tabel 4.8, nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel insentif sebesar 0,047 dan nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel promosi jabatan dan disiplin kerja sebesar 0,000 yang mana semuanya  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan linier.



### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Alat yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

**Tabel 4.9**

#### **Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Tolerance	VIF
Insentif	0,863	1,159
Promosi Jabatan	0,287	3,488
Disiplin Kerja	0,299	3,345

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel insentif memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,863 dengan nilai VIF sebesar 1,159, variabel promosi jabatan

memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,287 dengan nilai VIF sebesar 3,488 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,299 dengan nilai VIF sebesar 3,345. Dengan demikian seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  yang mana artinya tidak terjadi multikolinieritas.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Metode yang bisa digunakan adalah dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *Standardized Predicted Value* (ZPRED) dengan *Studentized Residual* (SRESID). Pada uji ini nilai signifikan  $> 0,05$  artinya model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,359	3,201		1,362	,184
	X1	-,101	,082	-,245	-1,236	,227
	X2	,053	,090	,202	,588	,561
	X3	-,076	,127	-,200	-,595	,557

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *sig* variabel insentif (X1) sebesar 0,227, nilai *sig* variabel promosi jabatan (X2) sebesar 0,561 dan nilai *sig* variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,557 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai > 0,05 yang artinya tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen (Y). Untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial terhadap titik bebasnya dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,774	5,559		-,859	,398
	X1	,439	,142	,292	3,092	,004
	X2	,463	,157	,483	2,949	,006
	X3	,493	,221	,358	2,231	,034

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.16. diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(32-4) = 28$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,70113, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 seperti pada tabel diatas, variabel Insentif (X1) memiliki t hitung senilai 3,092 dengan nilai sig. 0,004. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel (3,092  $> 1,70113$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Insentif (X1)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

- b) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 seperti pada tabel diatas, variabel Promosi Jabatan (X2) memiliki t hitung senilai 2,949 dengan nilai sig. 0,006. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel, -t hitung  $<$  -t tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel (2,949  $>$  1,70113) dan nilai signifikansi sebesar 0,006  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Promosi Jabatan (X2)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- c) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 seperti pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki t hitung senilai 2,231 dengan nilai sig. 0,034. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel, -t hitung  $<$  -t tabel, atau

jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,231 > 1,70113$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Disiplin Kerja ( $X_3$ )” berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

#### **b. Uji F**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Prosedur yang dapat digunakan dalam uji F adalah penelitian ini digunakan tingkat signifikansi  $0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k)$ , dimana  $n$  = jumlah pengamatan dan  $k$  = jumlah variabel, dan kriteria keputusan yaitu uji kecocokan model ditolak jika  $\alpha > 0,05$  dan uji kecocokan model diterima jika  $\alpha < 0,05$ .

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357,084	3	119,028	33,961	,000 <sup>b</sup>
	Residual	98,134	28	3,505		
	Total	455,219	31			

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F Tabel 4.12. diatas, diperoleh F hitung sebesar 33,961. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(32-4)$  dan  $(k-1)$  atau  $(4-1)$ ,  $df = (32-4 = 28)$  dan  $(4-1 = 3)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,95 . Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung  $>$  F tabel ( $33,961 > 2,95$  ) dengan diperoleh nilai sig ( $0,000 < 0,05$  ), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Insentif (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.



**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu nol dan satu. Jika  $R^2 = 1$ , berarti persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen, begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 <sup>a</sup>	,784	,761	1,872

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,761 yang mana ini menunjukkan bahwa presentasi proporsi variabel independen yaitu insentif (X1), promosi jabatan (X2) dan disiplin kerja (X3) memberikan pengaruh terhadap

variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 76,1% sedangkan 23,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **H. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Pemberian Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Menurut Mangkunegara (2002: 89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak

tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,092 > 1,70113$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Maka hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perusahaan memberikan insentif kepada karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hal ini mendukung 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 menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002)) bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang berupa pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Artinya semakin tinggi perusahaan memberikan insentif kepada karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

**2. Promosi Jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Menurut Hasibuan (2009: 108) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih

giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,949 > 1,70113$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Maka hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perusahaan mengadakan promosi jabatan kepada karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hal ini mendukung 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 dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club*

*Resort* yang mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009) bahwa promosi jabatan dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Artinya semakin tinggi perusahaan mengadakan promosi jabatan kepada karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

**3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Menurut Hasibuan (2013: 193), disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,231 > 1,70113$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Maka hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hal ini mendukung 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 mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) bahwa dengan disiplin kerja, pegawai dapat lebih

bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

**4. Pemberian Insentif (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $33,961 > 2,95$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Pemberian Insentif (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.



Hal ini mendukung 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 menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002) tentang pemberian insentif, Hasibuan (2009) tentang promosi jabatan dan Hasibuan (2013) tentang disiplin kerja bahwa pemberian insentif, promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Artinya semakin tinggi perusahaan memberikan insentif kepada karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dan semakin tinggi perusahaan mengadakan promosi jabatan kepada karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut serta semakin tinggi

tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.