

**PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH  
MANDIRI KANTOR CABANG 16 ILIR PALEMBANG**

**TUGAS AKHIR**



**Disusun Oleh:**

**AGUNG PRABOWO**

**1536100164**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah  
(AMd)**

**Program Studi D3 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah  
Palembang  
2018**



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof K.H Zainal Abidin Fikri. KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

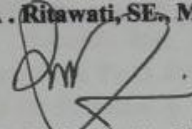
Formulir E.4

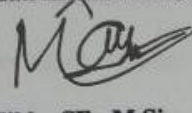
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR


Nama : Agung Prabowo  
NIM/Jurusan : 1526100164/ D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji, Insentif, dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

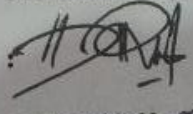
Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 31 Mei 2018.

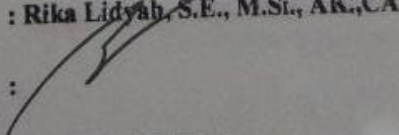
PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

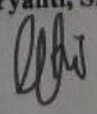
Tanggal Pembimbing Utama : RA . Ritawati, SE., M.H.I, M.Si  
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Mail Hilian Batin, ME  
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Hilda, SE., M.Si  
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Sri Delasmi Jayanti, M.ACC., Ak., CA  
t.t : 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, S.E., M.Si., AK., CA  
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Aryanti, SE. MM  
t.t : 



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5  
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C

No. :  
Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji*

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi  
D3 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
di  
Palembang

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Agung Prabowo  
NIM : 1536100164  
Program Studi : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

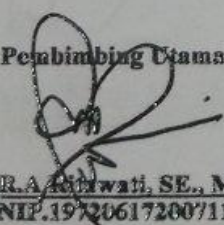
Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqosah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.


*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Palembang, Mei 2018

Pembimbing Utama

  
R.A. Adhewati, SE., M.HI, M.Si  
NIP.1972061720071102004

Pembimbing Kedua

  
Mail Hilian Batin, M.E  
NIP



KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, KM 3,5, Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Assalamu'alaikumwr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Tugas Akhir berjudul :

PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR  
CABANG 16 ILIR PALEMBANG.

Yang ditulis oleh :

Nama : Agung Prabowo  
NIM : 1536100164  
Program : D3 Perbankan Syariah

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

Wassalamu'alaikumwr.wb.

Palembang, Mei 2018

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,

R.A. Kuswati, SE., M.HI., M.Si  
NIP. 1972061720071102004

Mail Hiliat Batin, M.E  
NIP

**PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR  
CABANG 16 ILIR PALEMBANG**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, dengan variabel independen Gaji, Insentif dan Promosi dan variabel dependennya adalah Prestasi Kerja karyawan.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, analisis uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Promosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, yang dalam hal ini adalah Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Jln. Prof. KH ZaenalAbidinFikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711) 353347*

---

**HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

Nama : Agung Prabowo

Nim : 1536100164

Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Judul : **Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.**

Palembang, Mei 2018

Ketua Program Studi,

**Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si**  
**NIP. 197803272003121003**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR  
CABANG 16 ILIR PALEMBANG**

**Disusun Oleh:**

**AGUNG PRABOWO**

**1536100164**

Disetujui dan Disahkan Sebagai

Proposal Penelitian Tugas Akhir

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Kedua**

**R.A Ritawati, SE., M.HI. M.Si**

**NIP. 1972061720071102004**

**Mail Hilian Batin, M.E**

**NIP.**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah**

**Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si**

**NIP. 1978003272003121003**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Agung Prabowo  
Nim : 1536100164  
Program Studi : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Terhadap  
Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah  
Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Mei 2018

Agung Prabowo

1536100164



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka dia berada di jalan Allah hingga ia pulang”. (HR. Turmudzi).

Tiada doa yang lebih indah selain doa agar Tugas Akhir ini cepat selesai.☺

Kupersembahkan Kepada :

- Tuhanku Allah SWT
- Nabiku tercinta Muhammad SAW
- Kedua Orang Tuaku Ayahku (Isbandi) dan Ibuku (Sulatin)
- Saudaraku Enis Setiawati. S.Pd
- Pembimbing terbaikku Ibu R.A Ritawati, SE., M.HI. M.Sidan  
Bapak Mail Hilian Batin, M.E
- Sahabat-sahabat terbaikku.
- D3 Perbankan Syariah Angkatan 2015
- Dosen-dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN  
RF
- Almamaterku tercinta
- Adik-adik yang masih dalam proses studi di fakultas FEBI.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb. Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpah kanrahmat, taufiq, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, besertakeluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya.

Tidak lepas dari pertolongan dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”** ini, diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madyalulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dalam penulisan Tugas Akhir 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:

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahku tercinta (Isbandi), Ibuku tercinta (Sulatin) dan Ayunda kesayanganku Enis Setiawati yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi agar saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan tepat waktu.

2. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Phd, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah.
5. Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah sekaligus sebagai pembimbing 1 ku yang tercinta Ibu R.A. Ritawati, S.E., M.Si
6. Bapak Mail Hilian Batin, M.E selaku pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Sahabat seperjuanganku Karina Syafira, Rika Novta Pianti, Umi Putri Dwi Rahayu, M. Derry Hermilansyah, M. Baba Sammasi dan teman-teman kelas DPS 5 2015 yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan kepada penulis.
9. Dan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik secara moral maupun materi dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan kepada penulis, penulis berdoa dan berikhtiar karena hanya Allah Swt-lah yang bisa membalas kebaikan untuk semuanya. Demikianlah yang dapat saya sampaikan pada kesempatan ini, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

Palembang, Mei 2018

**Agung Prabowo**  
**NIM 1536100164**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Gaji.....	14
1. Pengertian Gaji.....	14
a. Langkah – langkah Penetapan Gaji .....	15
b. Tujuan yang Ingin Dicapai Dalam Kebijakan Gaji .....	16
c. Indikator Gaji.....	18

d. Hadist Tentang Gaji.....	19
2. Intensif.....	19
a. Pengertian Intensif.....	19
b. Jenis – jenis Intensif .....	21
c. Tujuan Pemberian Intensif.....	23
d. Indikator – indikator Pemberian Intensif .....	24
e. Landasan Alqur’an Tentang Intensif.....	26
3. Promosi .....	27
a. Pengertian Promosi.....	27
b. Dasar – dasar Promosi .....	28
c. Tujuan Promosi Jabatan.....	29
d. Azaz – azas Promosi Jabatan .....	31
e. Indikator Promosi Jabatan .....	32
f. Landasan Alquran Tentang Promosi Jabatan .....	32
4. Prestasi Kerja Karyawan.....	33
a. Pengertian dan Indikator Prestasi Kerja.....	33
b. Penilaian Prestasi Kerja.....	34
c. Manfaat Penilaian Prestasi Jabatan .....	36
d. Faktor – Faktor Penilaian Prestasi Jabatan.....	36
e. Landasan Alqur’an tentang Prestasi Kerja .....	37
B. PenelitianTerdahulu .....	38
C. KerangkaBerfikir .....	39
D. Hipotesis .....	40

1. Pengaruh Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	40
2. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	40
3. Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Setting Penelitian .....	41
B. Jenis dan Sumber Data.....	41
C. Populasi dan Sampel .....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Variabel – variabel Penelitian.....	45
F. Definisi Variabel Oprasional .....	45
G. Instrument Penelitian .....	47
H. Teknik Analisi Data .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	55
2. Karakteristik Responden.....	56
B. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	59
1. Uji Validitas.....	59
2. Uji Reabilitas .....	63
C. Uji Asumsi Klasik .....	65
1. Uji Normalitas .....	65
2. Uji Heteroskedastisitas .....	66
3. Uji Multikolonieritas.....	67

4. Uji Autokorelasi .....	68
5. Uji Linieritas .....	68
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
E. Uji Hipotesis .....	71
1. Uji T (persial) .....	71
2. Uji F (simultan) .....	73
3. Uji Koefisien R Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	76
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
A. Simpulan .....	79
B. Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16.....	2
Tabel 1.2 Data Karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16.....	3
Tabel 1.3 Reasert Gap Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja.....	8
Tabel 1.4 Reasert Gap Pengaruh Intensif terhadap Prestasi Kerja.....	9
Tabel 1.5 Reasert Gap Pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja .....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Penentuan Skala Likert .....	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisioner.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaji.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi .....	62

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja .....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi .....	68
Tabel 4.14 Nilai Uji Linieritas .....	69
Tabel 4.15 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji T (persial) .....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji F (simultan) .....	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	39
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	66

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bertujuan untuk memperoleh suatu profit, dimana setiap perkembangannya cukup mempengaruhi bagi perekonomian nasional. Upaya untuk mencapai tujuan dilakukan melalui penggunaan serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Salah satunya manusia. Manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai peran penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya yang terpenting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Salah satu masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi dianggap penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Muryid Rahmad, Skripsi: *"Pengaruh Kebijakan Promosi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen SDM PT. Pusri Palembang"* (Palembang: UMP, 2008), Hal. 1

<sup>2</sup> Edi Sutrisno, *"manajemen sumber daya manusia"*, (Jakarta : kencana, 2009), hal. 150.

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank umum syariah (BUS) di Indonesia yang kehadirannya semenjak tahun 1999, melalui surat keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DSG/1999, BI menyetujui adanya PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengukuhan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.<sup>3</sup>

Bank Syariah Mandiri khususnya di KC 16 Ilir Palembang saat ini telah berkembang pesat, jumlah karyawan yang dimiliki PT Bank Mandiri Syariah KC 16 Ilir Palembang berjumlah 30 orang karyawan.pelayanan yang diberikan sangat baik dibandingkan dengan Bank syariah lainnya.

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang**

No	Karyawan	Jumlah
1	Laki-laki	21 orang
2	Perempuan	9 orang
	Total	30 orang

*Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*

---

<sup>3</sup><http://www.syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profit-perusahaan/sejarah/>, diakses pada jumat, 19 April 2018 pukul 21.20 WIB.

**Tabel 1.2****Data Karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang**

<b>No</b>	<b>Lama kerja karyawan</b>	<b>Jumlah</b>
1	1 – 2 tahun	10 orang
2	2 – 3 tahun	2 orang
3	>3 tahun	18 orang
	Jumlah	30 orang

*Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*

Pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi adalah penting, manusialah yang membuat sumber daya lainnya seperti *Finansial*, fisik dan teknologi dalam organisasi tersebut bermanfaat atau tidak. Agar teknologi dalam organisasi tersebut bermanfaat, maka organisasi haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, jika tidak maka cita-cita ataupun tujuan organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya menjadi impian indah yang tidak pernah terwujud.

Melihat peran sumber daya manusia yang sangat penting maka karyawan suatu perusahaan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Karena yang paling penting bagi karyawan atau bawahan dalam perusahaan adalah suatu penghargaan, mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat dilakukan adalah dalam bentuk meningkatkan eksistensi dirinya dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, kecakapan, serta pengalaman dalam suatu bidang sehingga menghasilkan prestasi kerja.

Salah satu bentuk penghargaan yang dapat menghasilkan suatu prestasi kerja pada setiap perusahaan itu berbeda-beda, bisa berupa kenaikan gaji, pemberian insentif atau dengan mempertimbangkan karyawan untuk di promosikan, karena dari ketiga komponen itu bisa membuat karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan juga mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang dibawa ke dalam suatu organisasi perusahaan. Dalam perusahaan, karyawan akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Prestasi yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Insentif mempunyai peran cukup besar dalam menunjang prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Persaingan perusahaan saat ini yang berkembang pesat menyebabkan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya.<sup>4</sup>

Banyak cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu Karyawan sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Cara tersebut dapat berupa pengembangan diri karyawan dan pemberian gaji yang sesuai dengan standar perusahaan. Pemberian gaji perlu ditinjau dari segi waktu

---

<sup>4</sup>Dhanang Bayu Pratama dkk, Jurnal "Pengaruh Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PLN Jawa Timur" (Jawa Timur: Universitas Brawijaya) hal. 1

kerja, apakah gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dikatakan sebagai usaha yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Selain gaji, insentif juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki kinerjanya.

Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja *ekstra* karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti pencapaian target penjualan dan lembur kerja. Gaji dan insentif yang mereka terima dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain di dalam pemberian insentif dan gaji, pelaksanaan promosi jabatan yang ditawarkan kepada karyawan juga berdampak pada semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Dengan melaksanakan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa berprestasi sangat mendambakan promosi jabatan. Hal ini dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan prestasi kerja sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.



Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi karyawan supaya lebih meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan, sehingga promosi karyawan tersebut dapat dicapai.

Bersarnya gaji sangat berperan penting bagi kinerja karyawan, akan tetapi tidak semua gaji yang diberikan sesuai dengan harapan atau standar Bank syariah lainnya. Hal ini terjadi pada Bank Syariah Mandiri (BSM). Pemberian gaji terhadap karyawan *relatif* lebih kecil. Kecilnya gaji tersebut bertujuan untuk memotivasi karyawan Bank Syariah Mandiri untuk lebih meningkatkan prestasi kerja, agar karyawan tersebut mendapatkan kenaikan gaji. Selain pemberian gaji, pemberian insentif terhadap karyawan di Bank Syariah Mandiri haruslah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Bank tersebut. Selain itu, tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti uang cuti tahunan dan uang cuti besar hanya diberikan kepada karyawan tetap saja.<sup>5</sup>

Sementara itu, pemberian promosi jabatan di Bank Syariah Mandiri diberikan kepada karyawan yang telah lama bekerja dan memiliki kinerja kerja yang baik. Hal ini dilakukan guna menunjang prestasi kerja karyawan senior. Pemberian gaji, insentif, dan promosi di Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang harusnya disesuaikan dengan prestasi dan kinerja karyawannya bukan hanya berdasarkan dengan lama masa kerjanya saja

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan sarah bagian Teller tanggal 06 maret 2018, di kantor Bank Syariah Mandiri Kc 16 Ilir Palembang.

karena akan berdampak tidak adil bagi karyawan baru yang memiliki prestasi kerja yang baik.<sup>6</sup>

Pemberian gaji, insentif dan promosi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang. Gaji, Insentif dan promosi juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu, Gaji, insentif dan promosi dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari pihak PT. Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang, yang bertujuan untuk memelihara semangat kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja dan kualitas pelayanan dapat dicapai secara maksimal. Hal tersebut layaknya harus diperhatikan oleh pihak manajemen guna mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Penelitian ini akan mengukur kuatnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas nasabah pada industri perbankan, tepatnya pada Bank Syariah Mandiri Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari 3 variabel independen Gaji, Insentif, dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

---

<sup>6</sup>Wawancara dengan tutur, bagian Marketing tanggal 06 maret 2018 di Bank Mandiri Syariah Kc 16 Ilir Palembang.

Tabel 1.3

*Research gap pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja Karyawan*

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaji Terhadap Prestasi Kerja pada PT Matahari Departement Store Kediri	Gaji berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja	Ana Nurjanah (2017)
Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sermani Steel Makassar	Gaji tidak berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja	M Taslim Dangnga (2015)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Pengaruh Gaji terhadap prestasi kerja karyawan yang diteliti oleh Ana Nurjanah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.<sup>7</sup> Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M Taslim Dangnga menunjukkan bahwa Gaji tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.<sup>8</sup> Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-

<sup>7</sup>Ana Nurjanah, Jurnal: “Pengaruh gaji, insentif, dan bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada PT matahari department store kediri” (Kediri: PGRI, 2017), Hal. 7

<sup>8</sup>M Taslim Dangnga, “Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sermani Steel Makassar”, vol 8, no 1, 2015, hal. 89.

penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda antara variabel Gaji terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.4**

***Research gap Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan***

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja pada PT Mitra Pinasthika Motor Pekanbaru	Insentif tidak berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja	Teguh Prasetio (2015) <sup>9</sup>
Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Plaza Amanda Jaya	Insentif berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja	Badriah Djula <sup>10</sup>

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan yang diteliti oleh Teguh Prasetio. Menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil

<sup>9</sup> Teguh Prasetyo, "pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT mitra pinastika mustika motor pekanbaru", vol 2, no 2, 2015. Hal 14

<sup>10</sup> Badriah Djula, "pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan plaza Amanda jaya", vol 3, no 5. Hal 7

penelitian yang dilakukan oleh Badriah Djula yang menunjukkan bahwa pengaruh insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.5**

***Research gap Pengaruh promosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan***

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja pada PT Telkom Indonesia	Promosi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja	Bastian Prabowo, Moehammad Al Musadieg, Ika Ruhana <sup>11</sup>
Pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garam (persero)	promosi tidak berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja	Abraham Nuril Fajri, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana <sup>12</sup>

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Pengaruh promosi terhadap prestasi kerja karyawan yang diteliti oleh Bastian Prabowo, Moehammad Al Musadieg, Ika Ruhana. Menunjukkan

<sup>11</sup>Bastian Prabowo dkk, "*pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja PT Telkom indonesia witel jatim selatan malang*", vol 32, no 1, 2016. Hal 8

<sup>12</sup>Abraham Nuril Fajri dkk, "*pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan PT Garam Surabaya*", vol 29, no 1, 2015. Hal 75

bahwa promosi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abraham Nuril Fajri, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana yang menunjukkan bahwa promosi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel promosi terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pertimbangan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menjelaskan bagaimana pengaruh Gaji, insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga diputuskan untuk melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Adakah pengaruh intensif terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Adakah pengaruh promosi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah yang dikemukakan maka dapat dirumuskan Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh intensif terhadap prestasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh promosi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan Pengetahuan khususnya dalam bidang perbankan, disamping itu merupakan media untuk mencoba mengaplikasikan Ilmu yang dimiliki.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi atau masukan bagi pimpinan perusahaan untuk mengetahui dan mengembangkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, insentif, dan promosi.

## 3. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa, atau pun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Gaji

##### 1. Pengertian Gaji

Dessler, dalam bukunya *Sumber Daya Manusia* yang dikutip dari bukunya Sadili Samsudin, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Amstrong dan Murlis, dalam bukunya *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*, berpendapat gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.<sup>13</sup> Menurut Mulyadi, gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya dan umumnya dibayar tetap per bulan.<sup>14</sup> Jadi gaji adalah suatu bentuk pembayaran dari seorang bos perusahaan kepada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

---

<sup>13</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia) hal 189.

<sup>14</sup> Christian G. Kelatow dkk, "Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", vol 4, no 5, 2016, hal. 372.

### a. Langkah-langkah Penetapan Gaji

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Sebagai contoh, beberapa manager profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja (seperti seminggu, sebulan, atau setahun).

Untuk menetapkan besaran gaji yang adil terdapat lima langkah berikut:<sup>15</sup>

- 1) Lakukanlah survei gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerja yang sebanding. Survei gaji bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku di masyarakat. Survei gaji yang baik memberikan tarif upah yang *spesifik* untuk jabatan *spesifik*, survei secara *formal* tertulis merupakan yang terbaik, namun dapat juga dilakukan melalui telepon dan surat kabar.
- 2) Tentukan nilai dari masing-masing pekerja melalui *evaluasi* jabatan.

*Evaluasi* jabatan merupakan suatu perbandingan *sistematik* yang dibuat untuk menetapkan nilai dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain. *Evaluasi* jabatan bertujuan menetapkan nilai *relatif* dari suatu jabatan. Pada *evaluasi* ini, jabatan-jabatan dibandingkan satu terhadap yang lain

---

<sup>15</sup> Ike Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: Penerbit Andi) hal. 147.

berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan.

- 3) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan gaji.

Tingkatan gaji adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama.

- 4) Tentukan tarif gaji.

Akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama *broadbanding*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah owner dalam menentukan tarif gaji. Keuntungan menggunakan sistem ini ialah bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya, perusahaan tidak perlu mengubah tarif gajinyanya terlalu besar.

#### **b. Tujuan yang Ingin Dicapai dalam Kebijakan Gaji**

Secara umum, ada dua hal yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyusun sistem penggajian untuk para pekerjanya. Hal yang pertama adalah *internal equity*, *internal equity* menjamin bahwa pekerjaan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dibayar lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan dengan beban

kerja dan tanggung jawab yang lebih rendah. *Internal equity* ini akan menjamin proses keadilan dan *fairness* di dalam perusahaan.

Hal yang harus diperhatikan adalah *external equity*, yaitu besaran gaji yang kita berikan untuk satu posisi/pekerjaan cukup kompetitif dibandingkan dengan posisi/pekerjaan yang serupa di pasar kerja/ di perusahaan lain. Tujuannya agar kita bisa menarik kandidat-kandidat terbaik untuk bekerja di perusahaan kita.<sup>16</sup>

Tujuan pemberian gaji menurut Rivai (dalam Kharisman 2012:340) yaitu :<sup>17</sup>

1) Ikatan kerja sama

Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi para karyawannya.

---

<sup>16</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), hal. 140.

<sup>17</sup> Guidio Erick Prabowo, *Skripsi: "Pengaruh Persepsi Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan"* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016), hal. 15-16.

4) Stabilitas karyawan

Dengan adanya program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistennya yang kompetitif, maka stabilitas karyawan/pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

5) Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin membaik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

**d. Indikator Gaji**

Menurut Kurniawati indikator dari gaji adalah: <sup>18</sup>

- 1) Kelayakan, gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan. kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- 2) Motivasi kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- 3) Kepuasan kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa

---

<sup>18</sup> Moh Farhan Maulana, *Skripsi: "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal"* (Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016), hal. 19.

puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

#### e. Hadist tentang Gaji

Pelunasan upah/gaji adalah kewajiban bagi setiap perusahaan kepada para karyawannya, Islam melarang menyepelkan masalah gaji apalagi jika sampai terjadi penundaan atau tidak diberikannya gaji, karena upah atau gaji merupakan hak bagi karyawan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:<sup>19</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Bahwa Rasulullah bersabda, “Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah).<sup>20</sup> Maksud hadist ini adalah bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan

## 2. Insentif

### a. Pengertian Insentif

Insentif sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk bekinerja secara optimal. Secara sederhana insentif bisa diartikan sebagai salah satu

---

<sup>19</sup> Muhammad Lukman Nasrih, “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, al-iqtishad vol. 11 No. 1, 2010, hal 160.

<sup>20</sup>H.R Ibnu Majah. Artinya: *Berikanlah Upah Buruh Itu Selagi Belum Kering Keringatnya*

bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya. Semakin baik kinerja yang di tampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan di terimanya.

Insentif merupakan suplemen atau tambahan untuk sistem kompensasi tradisional yaitu gaji dan upah. Insentif sering disebut sebagai *performance based compensation* karena menjadikan kinerja sebagai dasar pemberian kompensasi.<sup>21</sup> Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan, bahwa:“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.<sup>22</sup>

Menurut Hariandja, “insentif diartikan sebagai suatu bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”<sup>23</sup>

Menurut Mangkunegara, “insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada

---

<sup>21</sup>Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2012), hal. 153.

<sup>22</sup> Rahmad Rozi, *Skripsi: “pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada pt indah cargo”* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif, 2012), hal. 10.

<sup>23</sup> Frihasta Yogaswara, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja”, *jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 9 No. 1 April 2014. Hal. 3.

karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam tujuan-tujuan organisasi.<sup>24</sup>

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif dapat berupa uang, barang ataupun bersifat pengakuan, pemberian, perlakuan dari atasan terhadap pegawai/karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok

#### **b. Jenis-Jenis Insentif**

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia P. Siagian, jenis-jenis insentif tersebut adalah:<sup>25</sup>

##### 1) *Piece Work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

##### 2) Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

---

<sup>24</sup> Sandra Mei Mustika, *Skripsi: "Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Motivai Sebagai Variabel Intervening"* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), hal. 9.

<sup>25</sup> Nurani, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia", *Benefit*, vol. 2 No. 1 Juli, 2015, 4.



3) Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4) Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5) Kurva “kematangan”

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dangolongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6) Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

### c. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Bagi perusahaan:
  - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
  - c) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
  - d) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan dan penjualan meningkat.
- 2) Bagi pegawai:
  - a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  - b) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan ‘insentif’.

---

<sup>26</sup> Rahmad Rozi, *Skripsi: “pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada pt indah cargo”* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif, 2012), hal. 18.

#### **d. Indikator-indikator Pemberian Insentif**

Menurut Hasibuan beberapa cara perhitungan ataupun pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:<sup>27</sup>

##### 1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

##### 2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

---

<sup>27</sup>*Ibid.* hal. 19.

### 3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

### 4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahap dalam perusahaan/instansi.

### 5) Keadilan dan Kelayakan

#### a) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula

output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

c) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

**e. Landasan Al-qur'an tentang Insentif**

Dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu

organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang bisa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya.<sup>28</sup>

Selain itu juga diperjelas dalam Al- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (٣٩)

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ (٤٠)

Artinya:

“dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”.<sup>29</sup>

Maksud dari surat tersebut adalah apa yang telah dilakukan atau diusahakan oleh seseorang pasti akan mendapat manfaat atau imbalannya.

### 3. Promosi

#### a. Pengertian Promosi

Suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari pada posisi yang dimilikinya pada saat ini. Kesempatan untuk maju itu dalam suatu organisasi sering disebut

<sup>28</sup> Maziah, *Skripsi: “pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI Syariah”* (Makassar: UIN Alauddin, 2016), hal.38.

<sup>29</sup> QS. An-Najm, ayat 39-40 “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya.

sebagai promosi. Suatu promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.<sup>30</sup>

Menurut Hasibuan, “promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar”.<sup>31</sup>

Menurut Ardana, dkk promosi adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah di bebaskan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya.<sup>32</sup>

#### **b. Dasar-dasar Promosi**

Suatu promosi bagi seseorang dalam suatu organisasi harus berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif mungkin. Karena objektivitasnya suatu promosi akan membawa dampak yang positif bagi tumbuhnya motivasi ataupun semangat kerja bagi anggota-anggota lainnya dalam organisasi yang bersangkutan.pada umumnya terdapat dua dasar untuk mendapatkan promosi, yaitu kecakapan kerja (*merit*) dan *senioritas*.

---

<sup>30</sup> M. Kadarisman, “Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Promosi”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada) hal 124.

<sup>31</sup> Abraham Nuril Fajri, “pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 29 No.1, Desember 2015, 68.

<sup>32</sup> Bastian Prabowo, dkk, “pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 32 No. 1, Maret 2016, 107.

Bagi penentu kebijaksanaan dalam suatu organisasi tentunya lebih cenderung menggunakan kecakapan kerja atau *merit* sebagai dasar suatu promosi.<sup>33</sup>

### c. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan promosi jabatan menurut Fathoniyaitu :<sup>34</sup>

- 1) Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 3) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 4) Mempermudah penarikan pelamaran
- 5) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya
- 6) Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya

Adapun tujuan yang ingin di capai melalui kegiatan promosi jabatan menurut Hasibuan, Malayu, S.P adalah sebagai berikut.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup>Sadili Samsudin, "Op. Cit". hal 264-265.

<sup>34</sup> Yoni Hermawan, Rendra Gumilar, "*pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pt pos indonesia*", hal. 4.

<sup>35</sup>Yoni Hermawan, Rendra Gumilar, *Ibid.* hal. 4.



- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, disiplin tinggi, dan memperoleh produktifitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

#### d. Azas-azas Promosi Jabatan

Azas-azas promosi jabatan sebagaimana Malayu S.P Hasibuan kemukakan bahwa:<sup>36</sup>

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2) Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

3) Formasi

Promosi harus berazaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

---

<sup>36</sup> Bastian Prabowo, dkk, "pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 32 No. 1, Maret 2016, 107.

### e. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan indikator promosi jabatan sebagai berikut:<sup>37</sup>

- 1) Peningkatan jabatan
- 2) Peningkatan tanggung jawab
- 3) Peningkatan tugas
- 4) Peningkatan hak
- 5) Peningkatan otoritas

### f. Landasan Al-qur;an tentang Promosi Jabatan

Dijelaskan dalam yang berkaitan dengan pengangkatan promosi jabatan atau diberikannya kekuasaan yang lebih luas terdapat dalam QS- Yusuf: 54-55.<sup>38</sup>

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهِ ۖ اسْتَخْلَصَهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ  
 آمِينَ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Artinya :

*“Dan raja berkata: ‘Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku.’ Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengannya, dia berkata: ‘Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi orang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami.’ Berkata Yusuf. ‘Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir);*

<sup>37</sup> Sandra Wijayanti Sungkono, Iga Manuati Dewi, “pengaruh prestasi kerja, loyalitas terhadap promosi jabatan di PT. Bali Pawihahan coco grup”, E-Jurnal Manajemen Uhud, vol. 6 No. 4, 2017, hal 2001.

<sup>38</sup> QS. Yusuf 5, 54-55. “Dan raja berkata: bawalah yusuf kepadaku .....

*sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan.*

#### 4. Prestasi Kerja

##### a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>39</sup>

Menurut Bernandin dan Russel diutip dari Edi Sutrisno, mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, dikutip dari Edi Sutrisno mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.<sup>40</sup>

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja, hasil kerja tentunya harus sesuai dengan persyaratan atau aturan yang telah ditetapkan oleh

---

<sup>39</sup> Mutiara Makmur, *Skripsi: "pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank sinarmas Kendari"* (Kendari: Universitas Halu Oleo, 2017), hal. 18.

<sup>40</sup> Edi Sutrisno, *"manajemen sumber daya manusia"*, (Jakarta: Kencana, 2009), 150.

organisasi yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dalam hubungan ini prestasi kerja antara lain dapat dilihat dari indikator-indikator berikut:<sup>41</sup>

- 1) Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 2) Sikap pekerja didalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Inisiatif di dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dari pengertian prestasi kerja diatas, jelaslah bahwa hasil kerja dari seorang atau kelompok orang mempunyai perbedaan, sehingga dibutuhkan penilaian atas prestasi kerja tersebut.

#### **b. Penilaian Prestasi Kerja.**

Penilaian adalah waktu yang ideal untuk memusatkan sasaran individu, bukasasaran unit. Ini adalah peluang untuk menyentuh bagian dasar dan membandingkan hasil-hasil kerja dengan toak ukur yang telah disepakati sebelumnya. Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi dan pekerjaan yang dilakukan dengan memuaskan karyawan

---

<sup>41</sup> Mutiara Makmur, “*Op.Cit*”. hal. 19.

diberi peluang untuk mengatakan kepada pimpinan alasan mereka tidak berprestasi seperti yang telah disepakati.<sup>42</sup>

Adapun menurut Murphy dan Cleveland (dalam Panggabean, 2002) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pension, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.<sup>43</sup>

Metode-metode penilaian berorientasi masa lalu, metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi yang dapat diukur, sehingga paling tidak para karyawan mempunyai umpan balik mengenai usaha mereka. Teknik-teknik penilaian ini mencakup antara lain: Rating scale, *Cbecklist*, Peristiwa kritis, Tes dan observasi prestasi kerja, Evaluasi kelompok.

Metode-metode penilaian berorientasi masa depan, metode ini memusatkan prestasi bekerja di masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau melalui penetapan sasaran prestasi di masa datang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah dengan cara: penilaian diri (*Self Appraisals*), penilaian psikologis (*Psychological Appraisals*), pendekatan management by Objective.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup>Mutiara Makmur, "*Ibid*".hal. 21.

<sup>43</sup>Edi Sutrisno, "*Op.Cit*". 154.

<sup>44</sup>Sedarmayanti, "*manajemen sumber daya manusia*", hal 15-16.

### c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Kegiatan penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Manfaat penilaian prestasi kerja yang dikemukakan oleh Handoko dirinci sebagai berikut:<sup>45</sup>

- 1) Perbaikan dari nilai prestasi kerja.
- 2) Keputusan-keputusan dari penempatan
- 3) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Perencanaan dan perbaikan karier
- 5) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 6) Ketidak akuratan informasi
- 7) Kesempatan kerja yang adil dan tentang eksternal.

### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers dalam Rahmayanti faktor-faktor yang Mempengaruhi prestasi kerja adalah:<sup>46</sup>

- 1) Kemampuan.
- 2) Kepribadian dan minat kerja.
- 3) Tingkat kejelasan dan peran seorang pekerja.
- 4) Tingkat motivasi pekerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi keempat tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja.

---

<sup>45</sup> Mutiara Makmur, *Skripsi: "pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank sinarmas Kendari"* (Kendari: Universitas Halu Oleo, 2017), hal. 25.

<sup>46</sup> Edi Sutrisno, *"manajemen sumber daya manusia"*, (Jakarta: Kencana, 2009), 156.

### e. Landasan Al-qur'an tentang Prestasi Kerja

Adapun hadist yang menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja

QS. At-taubah: 105.<sup>47</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan uraian di atas maka pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawan tersebut.

---

<sup>47</sup> QS-At-Taubah: 105, "Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"



## B. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Miqqial Bulqiah (2014)	Pengaruh Gaji, Interaksi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT, Bank Mandiri Tbk cab. Ahmad yani Medan	Gaji, Interaksi Sosial Prestasi Kerja serta Motivasi	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Interaksi sosial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, Motivasi berpengaruh Positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan
2	Ana Nurjanah (2017)	Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Kediri	Gaji, Insentif, Bonus serta Prestasi Kerja Karyawan	Secra persial Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan, secara parsial Intensif berpengaruh signifikan negatif terhadap Prestasi Kerja Karyawan, secara parsial Bonus berpengaruh signifikasi positif terhadap Prestasi Kerja karyawan
3	Bastian Prabowo dkk (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	Promosi Jabatan, Motivasi, Prestasi Kerja	Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Promosi Jabatan berpengaruh Signifikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

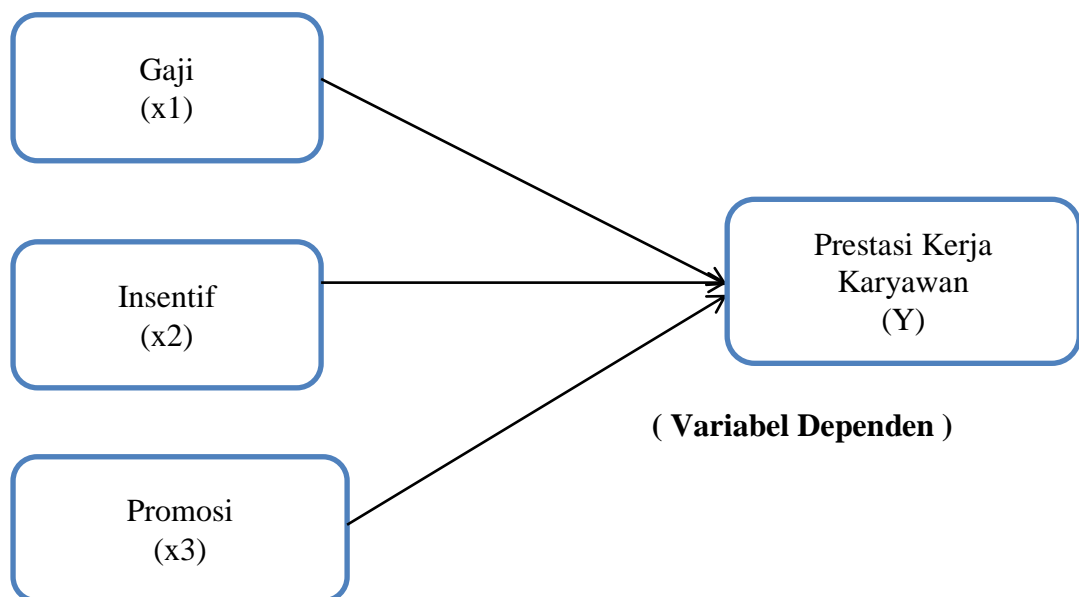
4	Muhammad Kastalani (2015)	Pengaruh Intensif terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Kota Samarinda	Intensif, Prestasi Kerja	Intensif berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan
---	---------------------------	--	--------------------------	--

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

( variabel independen )



Skema teoritik diatas peneliti menjelaskan pengaruh gaji, insentif dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan. variabel independen pada kerangka teoritik di atas adalah gaji, insentif dan promosi. Sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja karyawan.

#### D. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>48</sup> Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Ho: Gaji tidak berpengaruh persial terhadap Prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

Ha: Gaji berpengaruh persial terhadap Preatasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

b) Ho: Insentif tidak berpengaruh persial terhadap Prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

Ha: Insentif berpengaruh persial terhadap Preatasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

c) Ho: Promosi tidak berpengaruh persial terhadap Prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

Ha: Promosi berpengaruh persial terhadap Preatasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri

---

<sup>48</sup> Suharmi Arikunto. "*prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*". Jakarta, PT. Rineka Cipta. 2010. Hal. 110.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi lokasi penelitian yaitu Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang berlokasi di jalan masjid lama No. 30-31, pasar 16 Ilir Kota Palembang, Sumatera Selatan dengan nomer telepon: (0711) 377322, BSM Call Center: 14040 atau (021)29534040.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder:

##### a) Data Primer

Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.<sup>49</sup>

##### b) Data Sekunder

Catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Muhajirin, Maya Panorama. *“pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif”* (Yogyakarta: Idea Pres, 2017), hal. 201.

<sup>50</sup>*Ibid.* hal 201

## 2. Jenis data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data dari observasi langsung dan data kuesioner yaitu berupa hasil jawaban responden atau kuesioner yang diajukan kepada nasabah pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji, Insentif dan promosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>51</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang berjumlah 30 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

---

<sup>51</sup>Sugiono. "*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*", (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 80.

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>52</sup>Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 30 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### 1. Wawancara (*interview*)

Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>53</sup>Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan salah satu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

##### 2. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

---

<sup>52</sup>*Ibid.* hal. 81.

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto. "*prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal. 198.

Kuesioner dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen.<sup>54</sup> Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya.

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel *reward* dan *punishment*, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yang terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

## Penentuan skor menggunakan skala likert

Pemilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>55</sup> Skala likert adalah skala pengukuran yang dikembangkan oleh likert (1932). Mempunyai empat atau lebih butir-butir pertanyaan yang di

---

<sup>54</sup>*Ibid.* hal. 194.

<sup>55</sup>Sugiono. “*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 93.

kombinasikan sehingga membentuk sebuah skor yang mempresentasikan sifat individu, misalkan Pengetahuan, sikap, dan perilaku.<sup>56</sup>

## **E. Variabel-variabel Penelitian**

### 1. Variabel bebas (Variabel independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaji (x1), Insentif (x2), dan Promosi (X3).

### 2. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>57</sup> Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiono operasional variabel adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadikan variabel yang dapat diukur.

<sup>58</sup> Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

---

<sup>56</sup> Muhajirin, Maya Panorama. *“pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif”* (Yogyakarta: Idea Pres, 2017), hal. 237.

<sup>57</sup> *Ibid.* hal. 39

<sup>58</sup> Sugiono, *“metode penelitian pendidikan”*, (Bandung: Alfabeta, 2011), cetakan ke 13. Hal. 61.



Tabel 3.2

## Definisi Oprasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Gaji (X <sub>1</sub> )	Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelayakan</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Kepuasan kerja</li> </ol>
Insentif (X <sub>2</sub> )	Insentif adalah suplemen atau tambahan untuk sistem kompensasi tradisional yaitu gaji dan upah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Lama kerja</li> <li>3. Senioritas</li> <li>4. Kebutuhan</li> <li>5. Keadilan dan kelayakan</li> </ol>
Promosi (X <sub>3</sub> )	Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabtan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan jabatan</li> <li>2. Peningkatan tanggung jawab</li> <li>3. Peningkatan tugas</li> <li>4. Peningkatan hak</li> <li>5. Peningkatan otoritas</li> </ol>
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Sikap</li> <li>3. Inisiatif</li> </ol>

	<p>misalnya standard, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.</p>	
--	---	--

## G. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.<sup>59</sup> Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS version 16,0* dan menggunakan metode *corrected* dengan taraf signifikan 5% dengan uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam

---

<sup>59</sup> Priyatno, Duwi. *Spss 22: "pengolahan data praktis"*. (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2014), hal. 51

penelitian untuk mengukur skala rentangan seperti skala likert 1-5 adalah *Cronbach alpha*.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Sekaran mengemukakan reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.<sup>60</sup>

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, heteroskedastisitas pada model regresi, multikolonieritas, lineeritas, autokorealitas, dan homogenitas. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu dat tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal.

---

<sup>60</sup> Elsa Erkapiana, *skripsi*, “*pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*”, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2017), hal. 43.

Namun untuk kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji statistik normalitas. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara visual yaitu melalui **Kolmogorov-smirnov** dasar pengambilannya adalah jika nilai sig > dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.<sup>61</sup>

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Mengapa dilakukan uji heteroskedastisitas? Jawabannya adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam metode regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.<sup>62</sup>

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas atau kolinearitas ganda (*multicollinearity*) adalah adanya hubungan linear antara perubahan bebas x dalam model regresi ganda. Jika hubungan linear antara perubahan bebas x dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka perubahan-perubahan tersebut berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Imam Ghozali, *Ekonometrika: "teori, konsep dan aplikasi dengan spss 17"*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hal. 142.

<sup>62</sup> *Ibid.* hal. 63.

<sup>63</sup> *Ibid.* hal. 61-62.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.<sup>64</sup> Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut;

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$ , maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

e. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah signifikansi model yang digunakan sudah benar atau belum.

Kriteria yang digunakan yaitu apabila harga  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05(5%), maka model linier tersebut dapat diterima karena pengaruh antara variabel bebas dan

---

<sup>64</sup> Agus Tri Basuki, Nano Prawoto. *“analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis: dilengkapi aplikasi SPSS & EVIEWS”*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 60.

variabel terikat berbentuk linier. Sebaliknya, jika harga  $F_{hitung} >$  dari pada  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05(5%), maka model linier tersebut tidak berbentuk linier. Sedangkan uji regresi berganda hanya dapat dilanjutkan apabila data tersebut linier.<sup>65</sup>

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiono, analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.<sup>66</sup>

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja Karyawan

X1 : Gaji

X2 : Insentif

X3 : Promosi

a : Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu x

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi variabel x

---

<sup>65</sup> Ahmad Zacnudin, *skripsi, "pengaruh insentif, tunjangan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun"*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 42-43

<sup>66</sup> Fauzi Ridwan, *"pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi program strata 1"*, (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2018), Hal. 67.

e : *Error/Residual*

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a) Uji F

Menurut Ghozali dikutip dari Sandra Mei Mustika uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama–sama terhadap variabel independen atau terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :<sup>67</sup>

1. Bila nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, yang artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Membandingkan nilai F hasil hitung dengan nilai F pada tabel. Bila nilai F lebih besar dengan nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

---

<sup>67</sup> Sandra Mei Mustika, *skripsi*, “*pengaruh intensif finansial dan intensif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan : motivasi kerja sebagai variabel intervening*” (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014). Hal. 47

## b) Uji t

Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian ini adalah:<sup>68</sup>

- 1) Perumusan hipotesis
- 2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 5%
- 3) Menentukan tingkat kriteria penerimaan/penolakan hipotesis yaitu dengan melihat nilai signifikansinya:
  - Jika  $\text{sig} < 0,05$  :  $H_0$  ditolak/ $H_a$  diterima
  - Jika  $\text{sig} > 0,05$  :  $H_0$  diterima/ $H_a$  ditolak
- 4) Pengambilan keputusan, apabila probabilitas tingkat  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (5%) maka variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel independen.

5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu.<sup>69</sup> Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol

---

<sup>68</sup> Astuti, Septin. "*Praktikum Statistika*". Surakarta. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. 2013. Hal. 48.

<sup>69</sup>Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta:BPEF UGM, 2000, hlm. 45



sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebar berjumlah 30 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1  
Tingkat Pengembalian Kuesioner

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	30 Kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 Kuesioner	100%

*Sumber: Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan tabel tingkat pengembalian kuesioner di atas diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu berjumlah 30 kuesioner dengan persentase 100%.

## 2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang dijadikan sampel sebanyak 30 yang merupakan jumlah karyawan dan di bawah ini adalah data responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, umur dan masa kerja.

### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
20-30 tahun	18 orang	60 %
31-40 tahun	12 orang	40 %
41-50 tahun	Tidak ada	-
Jumlah	30 Orang	100 %

*Sumber: Data Primer, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (60%), usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (40%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 20-30 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun adalah karyawan yang banyak diteliti dalam penelitian ini.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	21 orang	70 %
Perempuan	9 orang	30 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 21 orang (70%) serta karyawan perempuan sebanyak 9 orang (30%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki. Sehingga dari perbandingan presentase profit responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan dalam penelitian ini pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang adalah laki-laki.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

### Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
SMA	5 orang	16,7 %
D1	1 orang	3,3 %
D2	Tidak ada	-

D3	5 orang	16,7 %
S1	18 orang	60 %
S2	1 orang	3,3 %
Jumlah	30 orang	100 %

*Sumber: Data Primer, 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 5 orang (16,7%), D1 sebanyak 1 orang (3,3%), D3 sebanyak 5 orang (16,7%), S1 sebanyak 18 orang (60%), dan S2 sebanyak 1 orang (3,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan dengan pendidikan S1.

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1-2 tahun	10 orang	33,3 %
2-3 tahun	2 orang	6,7 %
>3 tahun	18 orang	60 %
Jumlah	30 orang	100 %

*Sumber: Data Primer, 2018*

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), 2-3 tahun sebanyak 2 orang (6,7%) dan diatas 3 tahun sebanyak 18 orang (60%). Artinya responden

terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia diatas 3 tahun lama kerja.

## B. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16,0. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji dengan SPSS 16,0 :

### 1. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan untuk memperoleh hasil uji signifikansi dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk  $df = n-k$ . Pada penelitian ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r_{tabel} 0,361$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Instrumen Gaji

Variabel	Item Pernyataan	R. hitung	R table	Keterangan
Gaji	X1.1	0,776	0,361	Valid
	X1.2	0,779	0,361	Valid
	X1.3	0,791	0,361	Valid
	X1.4	0,779	0,361	Valid
	X1.5	0,791	0,361	Valid
	X1.6	0,747	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel karakteristik individu memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif

Variabel	Item Pernyataan	R. hitung	R table	Keterangan
Insentif	X2.1	0,962	0,361	Valid
	X2.2	0,894	0,361	Valid
	X2.3	0,901	0,361	Valid
	X2.4	0,894	0,361	Valid
	X2.5	0,901	0,361	Valid
	X2.6	0,894	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel komunikasi memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi

Variabel	Item Pernyataan	R. hitung	R tabel	Keterangan
Promosi	X3.1	0,894	0,361	Valid
	X3.2	0,839	0,361	Valid
	X3.3	0,830	0,361	Valid
	X3.4	0,839	0,361	Valid
	X3.5	0,830	0,361	Valid
	X3.6	0,894	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel lingkungan kerja memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan	Y.1	0,944	0,361	Valid
	Y.2	0,917	0,361	Valid
	Y.3	0,913	0,361	Valid
	Y.4	0,917	0,361	Valid
	Y.5	0,913	0,361	Valid
	Y.6	0,944	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018



Berdasarkan tabel 4.6, 4.7, 4.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui koefisien alat ukur jika dilakukan dengan pengukuran ulang. Suatu kuisisioner riabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS 16 memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbac'h Alpha*.

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik/tidak reliabel, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Batasan</b>	<b>Keterangan</b>
Gaji	0,866	0,6	Reliabel
Insentif	0,925	0,6	Reliabel
Promosi	0,879	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,811	0,6	Reliabel

*Sumber: Data Primer Diolah, 2018*

Hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai alpha variabel yang berada diatas 0,6. Dengan demikian masing-masing konsep variabel tersebut adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

### C. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik ialah harus bebas dari masalah asumsi klasik. Uraian berikut ini akan membahas mengenai uji asumsi klasik pada regresi berganda diantaranya:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.11

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov-Smirnov Z	1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)	.199
a. Test distribution is Normal.	

*Sumber: Data Primer Diolah, 2018*

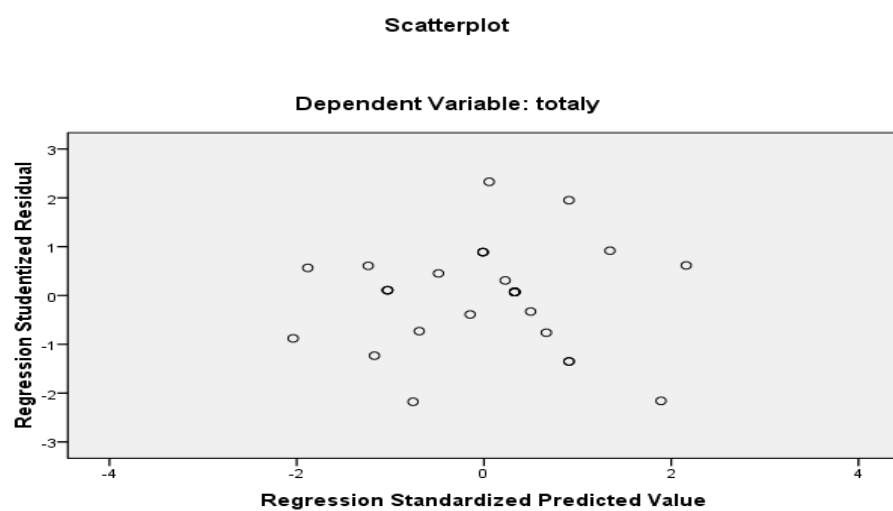
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov Test merupakan uji yang bertujuan untuk

mengetahui apakah data dalam variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal, dan uji ini digunakan setelah uji shapiro wilk yang menyatakan jika data tidak berdistribusi tidak normal maka digunakanlah langkah berikutnya yaitu uji kolmogorov-smirnov test yang diketahui nilai signifikan  $0,199 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada asumsi ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat pada *Scatterplot* berikut:

Gambar 4.1



Dari hasil uji yang terlihat pada plot di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik-titik

pada area grafik menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen Gaji, Insentif, Promosi Kerja,

### 3. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel yaitu seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,967	1.034
,283	4.232
,239	4.184

*Sumber: Data Primer Diolah, 2018*

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas yaitu mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 dan mempunyai nilai VIF < 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa angka *tolerance* mendekati 1 dan semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang rendah dan jauh di bawah angka 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Tabel 4.13  
Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.835	1.311	1.963

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totally  
S

*umber Data Primer, Diolah 2018*

Dari tabel diatas maka diperoleh nilai  $dU = 1,649$  dan nilai  $dw = 1,963$  jadi, dapat disimpulkan  $dU < dw$ ,  $1,649 < 1,963$  maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

#### 5. Uji Linieritas

Uji Lineritas berguna untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji lineritas pada SPSS 16.0 digunakan Test For Linearity pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Linieritas

	Sig.
Gaji* Prestasi Kerja Karyawan <i>linearity</i>	0,000
<i>Deviation from linearity</i>	0,603
Insentif* Prestasi Kerja Karyawan <i>linearity</i>	0,266
<i>Deviation from linearity</i>	0,416
Promosi* Prestasi Kerja Karyawan <i>linearity</i>	0,682
<i>Deviation from linearity</i>	0,327

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji linieritas pada variabel X1, X2, X3 diatas, menunjukkan bahwa nilai pada SIG pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,603, 0,416, 0,327 yakni lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti antara variabel Gaji, Insentif, Promosi dan variabel Prestasi Kerja karyawan mempunyai hubungan yang linear (bersifat linear).

#### D. Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu variabel Gaji, variabel Insentif dan variabel Promosi sedangkan variabel dependennya yaitu Prestasi Kerja karyawan. Oleh karena itu, di dalam

penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independen yang diteliti lebih dari 1 variabel. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut :

Tabel 4.15

## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.083	2.580		.808	.427
	totalx1	.962	.083	.887	11.570	.000
	totalx2	.405	.158	.398	2.564	.016
	totalx3	-.457	.177	-.398	-2.583	.016

*Sumber*

*r* : a. Dependent Variable: totaly

*Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.083 + 0,962 X_1 + 0,405 X_2 - 0,457 X_3$$

Persamaan garis regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.083 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel-variabel independen yaitu gaji, insentif dan promosi maka prestasi kerja karyawan = 2.083

2. Nilai koefisien variabel gaji ( $X_1$ ) = 0,962 menyatakan bahwa jika nilai variabel gaji meningkat sebesar 1 skor maka nilai prestasi kerja karyawan juga akan meningkat 0,962 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).
3. Nilai koefisien variabel insentif ( $X_2$ ) = 0,405 menyatakan bahwa jika nilai variabel insentif meningkat sebesar 1 skor maka nilai prestasi kerja karyawan juga akan meningkat 0,405 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).
4. Nilai koefisien variabel promosi ( $X_3$ ) = -0,457 menyatakan bahwa jika nilai variabel pembagian kerja meningkat sebesar 1 skor maka nilai prestasi kerja karyawan juga akan meningkat -0,457 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).

#### E. Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (gaji, insentif dan promosi) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Besarnya angka  $t_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n-k-1$ . Dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah banyaknya variabel bebas,  $df = 30-3-1$  jadi  $df$  adalah 26. Hasil diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,05553. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah gaji, insentif dan promosi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan.



Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 16 menggunakan regresi berganda diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.16  
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.083	2.580		.808	.427
totalx1	.962	.083	.887	11.570	.000
totalx2	.405	.158	.398	2.564	.016
totalx3	-.457	.177	-.398	-2.583	.016

<sup>u</sup> a. Dependent Variable: totally

umber: *Data Primer Diolah, 2018*

Besarnya angka  $t_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$   $df-2 = 30-2 = 28$  sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048. Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

a) Variabel Gaji terhadap Prestasi kerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 11,570$  yang artinya  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $11,570 > 2,048$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan dapat diterima.

b) Variabel Insentif terhadap Prestasi kerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,564$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,564 > 2,048$ ) dengan signifikan  $0,016 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi karyawan dapat diterima.

c) Variabel Promosi terhadap Prestasi kerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai  $t_{hitung} = -2,583$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,583 < 2,048$ ) dengan signifikan  $0,016 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial promosi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi karyawan dapat diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan Gaji, Insentif dan Promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

## Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.212	3	85.737	49.920	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44.655	26	1.717		
	Total	301.867	29			

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pengujian Koefisien Variabel Gaji (X1), Insentif (X2) dan Promosi Kerja (X3).

Menentukan  $f_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = k-1$  dimana  $k$  adalah jumlah variabel maka  $df_1 = 4-1$  jadi nilai  $df_1$  adalah 3 dan  $df_3 = n-k-1$  dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  jumlah variabel bebas maka  $df_3 = 30-3-1$  jadi  $df_3$  adalah 26. Hasil diperoleh  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 2,98. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 4,019 yang artinya  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $49,920 > 2,98$ ). Hal itu berarti bahwa secara simultan variabel independen gaji, insentif dan prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan antar variabel dari regresi linier berganda, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (gaji, insentif dan promosi kerja) terhadap variabel dependen

(prestasi kerja karyawan). Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil pengujian korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.835	1.311

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totally

*Sumber: Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (gaji, insentif dan promosi kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja karyawan) sebesar 83,5% sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang dalam hal ini adalah prestasi karyawan

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang**

Variabel gaji berpengaruh secara signifikan yaitu nilai  $t_{hitung} = 11,570$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,570 > 2,048$ ) dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial gaji berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel gaji meningkat maka nilai prestasi kerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika variabel gaji menurun maka variabel prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

### **2. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang**

Variabel insentif berpengaruh secara signifikan yaitu nilai  $t_{hitung} = 2,564$  yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,564 > 2,048$ ) dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti secara parsial insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel insentif meningkat maka nilai prestasi kerja karyawan juga akan meningkat

begitu juga sebaliknya jika variabel insentif menurun maka variabel prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

### **3. Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang**

Variabel promosi kerja tidak berpengaruh secara signifikan yaitu nilai  $t_{hitung} = -2,583$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,583 < 2,048$ ) dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan secara parsial promosi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel promosi kerja meningkat maka nilai prestasi kerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya jika variabel promosi kerja menurun maka variabel prestasi kerja karyawan tidak akan mengalami penurunan.

### **4. Pengaruh Gaji, Insentif Dan Promosi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang**

Variabel gaji, insentif dan promosi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu  $f_{hitung}$  sebesar 49,920 yang artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $49,920 > 2,98$ ) dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis

diterima yang berarti secara simultan gaji, insentif dan promosi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kemudian diperoleh koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (gaji, insentif dan promosi kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja karyawan) sebesar 83,5% sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang dalam hal ini adalah prestasi kerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,570 > 2,048$ ) dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ . Maka Gaji berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,584 > 2,048$ ) dengan signifikan  $0,016 < 0,05$ . Maka Insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Promosi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,583 < 2,048$ ) dengan signifikan  $0,016 < 0,05$ . Maka Promosi kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara Gaji, Insentif dan Promosi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $49,920 > 2,98$ ). yang artinya secara simultan variabel independen Gaji, Insentif dan Promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.



## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbesar jumlah sampel dan menambah variabel lainnya yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) hanya sebesar 83,5% yang berarti ada 16,5% merupakan pengaruh dari variabel lainnya untuk menjelaskan kinerja karyawan yang tidak menjadi variabel independen yang penulis gunakan.

2. Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang diharapkan dapat meningkatkan pemberian Gaji, Insentif, Promosi kerja dan Prestasi Kerja karyawan agar tetap menjadi suatu Perusahaan yang terpercaya dan terdepan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Prestasi kerja karyawan yang dimiliki karyawan pada perbankan syariah tidak hanya dipengaruhi oleh Gaji, Insentif dan Promosi Kerja tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat Prestasi kerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel indenpen bebas lainnya untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Nuril Fajri, “*pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan*”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 29 No.1, Desember 2015.
- Agus Tri Basuki, Nano Prawoto. “*analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis:dilengkapi aplikasi SPSS & EVIEWS*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).
- Ahmad Zacnudin, *skripsi*, “*pengaruh insentif, tunjangan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun*”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016).
- Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta:BPEF UGM, 2000.
- Astuti, Septin. “*Praktikum Statistika*”. Surakarta. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. 2013.
- Bastian Prabowo, dkk, “*pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja*”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 32 No. 1, Maret 2016, 107.
- Christian G. Kelatow dkk, “*Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”, vol 4, no 5, 2016.
- Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012).
- Dhanang Bayu Pratama dkk, *Jurnal “Pengaruh Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PLN Jawa Timur” (Jawa Timur: Universitas Brawijaya)* hal. 1
- Edi Sutrisno, “*manajemen sumber daya manusia*”, (Jakarta : kencana, 2009).

Elsa Erkapiana, *skripsi*, “*pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*”, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2017).

Fauzi Ridwan, “*pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi program strata I*”, (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2018).

Frihasta Yogaswara, “*Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja*”, *jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 9 No. 1 April 2014.

Guidio Erick Prabowo, *Skripsi*: “*Pengaruh Persepsi Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*” (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016).

H.R Ibnu Majah. Artinya: *Berikanlah Upah Buruh Itu Selagi Belum Kering Keringatnya*

<http://www.syariahamandiri.co.id/category/info-perusahaan/profit-perusahaan/sejarah/>, diakses pada jumat, 19 April 2018 pukul 21.20 WIB.

Ike Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: Penerbit Andi).

Imam Ghozali, *Ekonometrika:“ teori, konsep dan aplikasi dengan spss 17”*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

M. kadarisman, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Promosi*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).

Maziah, *Skripsi*: “*pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI Syariah*” (Makassar: UIN Alauddin, 2016).

- Moh Farhan Maulana, *Skripsi: "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal"* (Universitas Nisantara PGRI Kediri, 2016).
- Muhajirin, Maya Panorama. *"pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif"* (Yogyakarta: Idea Pres, 2017).
- Muhammad Lukman Nasrih, "Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *al-iqtishad* vol. 11 No. 1, 2010.
- Muryid Rahmad, *Skripsi: "Pengaruh Kebijakan Promosi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen SDM PT. Pusri Palembang"* (Palembang: UMP, 2008).
- Mutiara Makmur, *Skripsi: "pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank sinarmas Kendari"* (Kendari: Universitas Halu Oleo, 2017).
- Nurani, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia", *Benefit*, vol. 2 No. 1 Juli, 2015.
- Priyatno, Duwi. *Spss 22: "pengolahan data praktis"*. (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2014).
- QS. An-Najm, ayat 39-40 "*Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya.*
- QS. Yusuf 5, 54-55. "*Dan raja berkata: bawalah yusuf kepadaku .....*
- QS-At-Taubah: 105, "*Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan dikembalikan kepada (Allah)*

*yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*

Rahmad Rozi, *Skripsi: “pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada pt indah cargo”* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif, 2012).

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia).

Sandra Mei Mustika, *skripsi, “pengaruh intensif finansial dan intensif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan :motivasi kerja sebagai variabel intervening”* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014).

Sandra Wijayanti Sungkono, Iga Manuati Dewi, *“pengaruh prestasi kerja, loyalitas terhadap promosi jabatan di PT. Bali Pawihahan coco grup”*, *E-Jurnal Manajemen Uhud*, vol. 6 No. 4, 2017.

Sugiono, *“metode penelitian pendidikan”*, (Bandung: Alfabeta, 2011), cetakan ke 13.

Sugiono. *“metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D”*, (Bandung: Alfabeta, 2009).

Suharmi Arikunto. *“prosedur penelitian suatu pendekatan praktik”*. Jakarta, PT. Rineka Cipta. 2010.

Yoni Hermawan, Rendra Gumilar, *“pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pt pos indonesia”*.

06 April 2018  
No.20/ 331 -3/098

Kepada:  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah  
Jl. Prof K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km 3.5  
Palembang

**mandiri  
syariah**

PT. Bank Syariah Mandiri  
Kantor Cabang 16 Ilir  
Jl. Masjid Lama No. 30  
Palembang  
Telp. (0711) 377322 (Hunting)  
Faksimile (0711) 353594  
www.syariahmandiri.co.id

U.p. Yth. Ibu Dr. Qodariah Barkah M.H.I., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Perihal: **SURAT KETERANGAN PENERIMAAN PRAKTIKUM MAHASISWA**  
Ref : Surat tanggal 27 Maret dari UIN Raden Fatah No B-462/Un.09/V1.1/pp.009/03/2018 perihal  
Mohon Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Bersama surat ini, kami informasikan bahwa nama mahasiswa berikut:

No	Nama/NIM	Jurusan/ Univ.	Judul Penelitian
1.	AGUNG PRABOWO/ 1536100164	Perbankan Syariah D3/ UIN Raden Fatah Palembang	Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang

Telah diterima untuk melakukan Penelitian pada bulan April 2018 bertempat di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Pasar 16 Ilir.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasama Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI  
BRANCH OFFICE PALEMBANG PASAR 16 ILIR

**mandiri  
syariah**

KC 16 ILIR PALEMBANG  
Ardi Susanto  
Branch Manager



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKANSYARIAH  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
Alamat : Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, KM 3,5  
Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Agung Prabowo  
Nim : 1536100164  
Program Studi : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang  
Pembimbing 1 : R.A Ritawati, SE., M.Si

NO	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	17-04-2014	Perbaikan Bab I	[Signature]
2.	20-04-2014.	Acc Bab I setelah perbaikan lanjut Bab II & III	[Signature]
3.	23-04-2014.	Perbaikan Bab II lengkapi Guku Sumber Pentajam ayat dg tafsir dan hadist	[Signature]
4.	23-04-2014	Acc Kuesioner	[Signature]
5.	01-05-2018	Acc Bab IV, dan V	[Signature]

\_\_\_\_\_ 000 \_\_\_\_\_  
lanjut ke Sidang Munagasyah 01/05/18

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

**Nama** : **AGUNG PRABOWO**  
**Tempat dan Tanggal Lahir** : Palembang, 5 Agustus 1997  
**Jenis Kelamin** : Laki - laki  
**Agama** : Islam  
**No. Telepon** : 082186263846  
**Email** : prabowoagung0508@gmail.com  
**Alamat** : Jl. Demang 4 Rt 53 Rw 15 No. 4795 Lorok Pakjo  
Palembang Kecamatan Ilir Barat 1, Kode Pos  
30137

### **Riwayat Pendidikan**

1. TK. MI Qurani'ah 8 Palembang ( 2002 – 2003 )
2. SD. MI Qurani'ah 8 Palembang ( 2003 – 2009 )
3. SMPN 45 Palembang ( 2009 – 2012 )
4. SMA Arinda Palembang ( 2012 – 2015 )

### **Nama Orang Tua**

**Ayah** : Isbandi  
**Ibu** : Sulatin  
**Status dalam Keluarga** : Anak Ke Dua dari 2 (dua) bersaudara  
**Nama Saudara** : Enis Setiawati



Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang  
di Palembang

*Assalammuaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Saya Agung Prabowo Dari mahasiswi UIN Raden Fatah Palembang, sedang melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Gaji, Insentif dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang**". Sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan program Diploma III Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

Bersama ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner/angket ini. Kuesioner ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Data tersebut akan digunakan untuk kepentingan akademis semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara/i dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

**Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Hormat Saya,

Agung Prabowo  
NIM. 1536100164

### **A. Identitas Pribadi Responden**

1. jenis kelamin : laki-laki/perempuan
2. Usia : A. 20tahun – 30 tahun B. 31 – 40  
C. 41 – 50 tahun
3. Lama bekerja : A. 1 – 2 tahun B. 2 – 3 tahun  
C. lebih dari 3 tahun
4. Pendidikan terakhir : A. SMA B. D1 C. D3 E. S1 F. S2

### **B. Petunjuk Pengisian**

- a. Pengisian jawaban diberi tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
- b. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i hanya akan digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk studi sehingga kerahasiaan diri responden terjamin.

- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| 1) Sangat Setuju (SS)        | = skor 5 |
| 2) Setuju (S)                | = skor 4 |
| 3) Netral (N)                | = skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS)         | = skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | = skor 1 |

### C. Pertanyaan

**Tabel 1 Variabel Gaji**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawannya					
2.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawannya					
3.	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawannya					
4.	Gaji yang diberikan membuat karyawan lebih percaya diri					
5.	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh Bank					
6.	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan oleh Bank					

**Tabel 2 Variabel Insentif**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
7	Komisi yang saya peroleh sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan					
8	Insentif didasarkan lembur yang saya kerjakan selama bekerja					
9.	Bank menghargai senioritas kerja karyawan dalam memberikan insentif					
10.	Insentif yang diberikan Bank sesuai dengan kebutuhan karyawan					
11.	Tunjangan yang diberikan Bank telah memenuhi kebutuhan karyawan					
12.	Pemberian bonus yang diberikan perusahaan cukup adil.					

**Tabel 3 Variabel Promosi kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
13.	Saya merasa puas pada masa jabatan sekarang					
14.	Jabatan anda sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan					
15.	Menurut saya, instansi menilai sesuai dengan syarat-syarat promosi yang telah ditetapkan perusahaan					
16.	Jenjang karir yang ada di Bank memotivasi saya untuk bekerja keras dan berusaha mengembangkan diri					
17.	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa di promosikan					
18.	Promosi yang dilakukan ketika masa kerja sudah mencapai dua tahun					

**Tabel 4 Variabel Prestasi kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
19.	Setiap kali bapak/ibu diberikan tugas yang cukup banyak, bapak/ibu selalu bersedia untuk menyelesaikannya.					
20.	Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan bapak/ibu selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat.					
21.	Bapak/ibu selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
22.	Bapak/ibu selalu hadir tepat waktu kerja dan selalu bersedia mengerjakan tugas yang diberikan.					
23.	Karyawan Bank Syariah Mandiri selalu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam bekerja					
24.	Saya berinisiatif apabila ada masalah yang terjadi dalam masalah pekerjaan saya.					

GAJI (X1)								INSENTIF (X2)							PROMOSI (X3)							PRESTASI KERJA (Y)						
No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	total x1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	total x2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	total x3	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	total y
1	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	3	3	20
2	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	5	4	4	26	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20	4	5	5	5	5	4	28
4	3	3	4	3	4	3	20	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	4	28	3	3	3	3	3	3	18
5	2	3	3	3	3	3	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	2	3	3	3	3	2	16
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	5	4	5	4	26	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	5	4	5	5	28	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26
12	4	4	5	4	5	4	26	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18
15	5	4	3	4	3	5	24	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26
16	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24
	3	4	3	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	3	3	20	3	4	4	4	4	3	22

17																												
18	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	20
19	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	5	5	4	28
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	3	22
25	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	20
26	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	20
28	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	3	4	20
30	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 1  
 Uji Validitas  
 a. Variabel Gaji

**Correlations**

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	totalx1
x1.1 Pearson Correlation	1	.465**	.373*	.465**	.373*	.963**	.766**
Sig. (2-tailed)		.010	.043	.010	.043	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
x1.2 Pearson Correlation	.465**	1	.408*	1.000**	.408*	.442*	.779**
Sig. (2-tailed)	.010		.025	.000	.025	.015	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
x1.3 Pearson Correlation	.373*	.408*	1	.408*	1.000**	.355	.791**
Sig. (2-tailed)	.043	.025		.025	.000	.054	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
x1.4 Pearson Correlation	.465**	1.000**	.408*	1	.408*	.442*	.779**
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.025		.025	.015	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
x1.5 Pearson Correlation	.373*	.408*	1.000**	.408*	1	.355	.791**
Sig. (2-tailed)	.043	.025	.000	.025		.054	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
x1.6 Pearson Correlation	.963**	.442*	.355	.442*	.355	1	.747**
Sig. (2-tailed)	.000	.015	.054	.015	.054		.000
N	30	30	30	30	30	30	30
total Pearson Correlation	.766**	.779**	.791**	.779**	.791**	.747**	1
x1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Insentif

		Correlations						
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	totalx2
x2.1	Pearson Correlation	1	.211	.286	.211	.286	.211	.390*
	Sig. (2-tailed)		.262	.125	.262	.125	.262	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.211	1	.732**	1.000**	.732**	1.000**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.262		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.286	.732**	1	.732**	1.000**	.732**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.125	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.211	1.000**	.732**	1	.732**	1.000**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.262	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.286	.732**	1.000**	.732**	1	.732**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.125	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	.211	1.000**	.732**	1.000**	.732**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.262	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
total x2	Pearson Correlation	.390*	.938**	.904**	.938**	.904**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



c. Variabel Promosi

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	totalx3
x3.1	Pearson Correlation	1	.211	.286	.211	.286	1.000**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.262	.125	.262	.125	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	.211	1	.732**	1.000**	.732**	.211	.868**
	Sig. (2-tailed)	.262		.000	.000	.000	.262	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	.286	.732**	1	.732**	1.000**	.286	.902**
	Sig. (2-tailed)	.125	.000		.000	.000	.125	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	.211	1.000**	.732**	1	.732**	.211	.868**
	Sig. (2-tailed)	.262	.000	.000		.000	.262	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	.286	.732**	1.000**	.732**	1	.286	.902**
	Sig. (2-tailed)	.125	.000	.000	.000		.125	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3.6	Pearson Correlation	1.000**	.211	.286	.211	.286	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.262	.125	.262	.125		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
totalx3	Pearson Correlation	.552**	.868**	.902**	.868**	.902**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Variabel Prestasi Kerja

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	totaly
y.1	Pearson Correlation	1	.465**	.523**	.465**	.523**	1.000**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.010	.003	.010	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.2	Pearson Correlation	.465**	1	.954**	1.000**	.954**	.465**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.000	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.3	Pearson Correlation	.523**	.954**	1	.954**	1.000**	.523**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.4	Pearson Correlation	.465**	1.000**	.954**	1	.954**	.465**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.5	Pearson Correlation	.523**	.954**	1.000**	.954**	1	.523**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
y.6	Pearson Correlation	1.000**	.465**	.523**	.465**	.523**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.003	.010	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Totally	Pearson Correlation	.770**	.915**	.939**	.915**	.939**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reabilitas

### a. Variabel Gaji

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

### b. Variabel Insentif

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	6

### c. Variabel Promosi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

### d. Variabel Prestasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

Lampiran 2

Uji Aaumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24089209
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.121
	Negative	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199
a. Test distribution is Normal.		

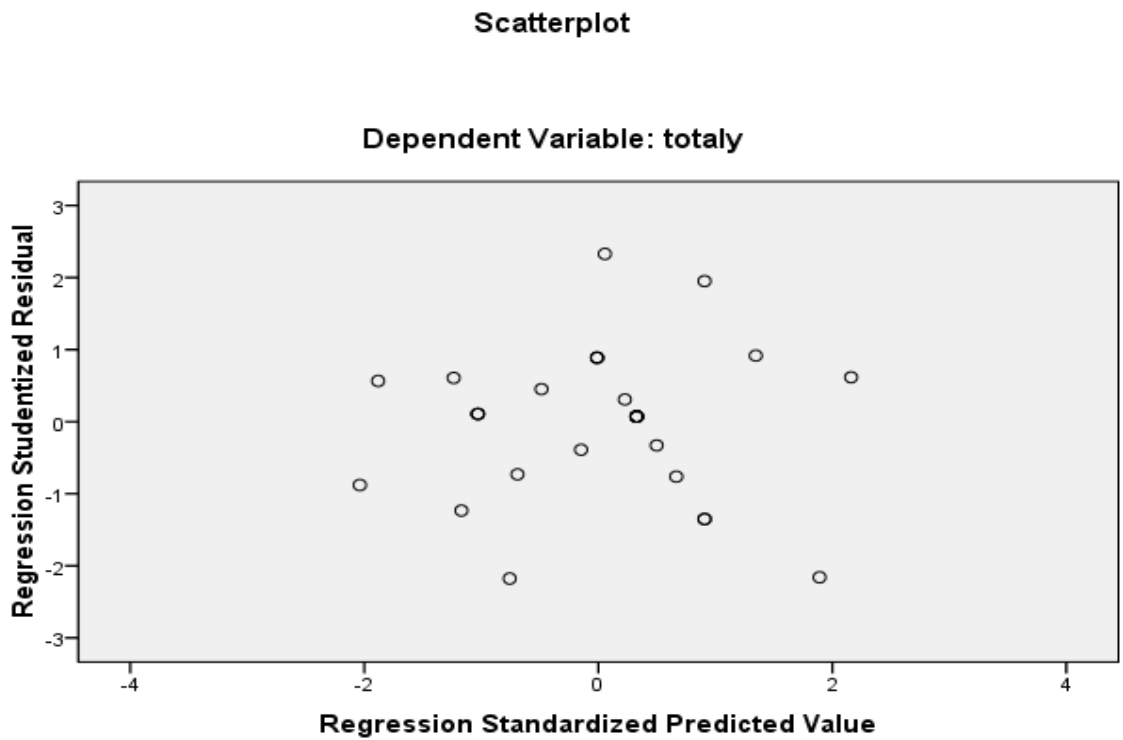
b. Uji Multikoloniaritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.083	2.580		.808	.427		
totalx1	.962	.083	.887	11.570	.000	.967	1.034
totalx2	.405	.158	.398	2.564	.016	.236	4.232
totalx3	-.457	.177	-.398	-2.583	.016	.239	4.184

a. Dependent Variable: totaly

c. Uji Heterokedastisitas



d. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.835	1.311	1.963

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totaly

e. Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totaly *	Between Groups	(Combined)	254.883	7	36.412	17.050	.000
totalx1		Linearity	245.042	1	245.042	114.739	.000
		Deviation from Linearity	9.841	6	1.640	.768	.603
	Within Groups		46.984	22	2.136		
	Total		301.867	29			

Lampiran 3

Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.083	2.580		.808	.427
	totalx1	.962	.083	.887	11.570	.000
	totalx2	.405	.158	.398	2.564	.016
	totalx3	-.457	.177	-.398	-2.583	.016

a. Dependent Variable: totaly

Lampiran 4

Uji Hipotesis

a. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.083	2.580		.808	.427

totalx1	.962	.083	.887	11.570	.000
totalx2	.405	.158	.398	2.564	.016
totalx3	-.457	.177	-.398	-2.583	.016

a. Dependent Variable: totaly

b. Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.212	3	85.737	49.920	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44.655	26	1.717		
	Total	301.867	29			

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totaly



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

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Formulir D2

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

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Agung Prabowo  
Nim/Jurusan : 1536100164 / D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji, Insentif, dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

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

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Mei 2018

Penguji Utama

Hilda, SE., M.Si  
NIP.197402142003122002

Penguji Kedua

Sri Delasmi Javanti, M.ACC., Ak., CA  
NIP.150620121472

Mengetahui,  
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag  
NIP.197509282006042001