

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
CABANG MASAMBA**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

**ANDI SAHIR**

**16 0402 0012**

Pembimbing:

**1. Dr. Takdir, SH., M.H.**

**2. Nur Ariani Aqidah, SE., M.Sc.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

**2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: ANDI SAHIR
NIM	: 16 0402 0012
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa;

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat semestinya. Bilamana dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Oktober 2022  
Yang membuat pernyataan



**ANDI SAHIR**  
**NIM. 16 0402 0012**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba yang ditulis oleh Andi Sahir, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0012, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin tanggal 03 Oktober 2022 bertepatan dengan 07 Rabiul Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Pengaji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi ( S.E. ).

Palopo, 05 Oktober 2022

### TIM PENGUJI

1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E., M.A.
2. Ilham, S.Ag., M.A.
3. Hendra Safri, S.E., M.M
4. Megasari, S.Pd., M.Sc
5. Dr. Takdir, S.H., M.H
6. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Pengaji I

Pengaji II

Pembimbing I

Pembimbing II

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi  
Ekonomi Syariah

Dr. Takdir, S.H., M.H.  
NIP 19610208 199403 2 001



Hendra Safri, S.E., M.M.  
NIP 198610202015031001

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji kehadirat illahi rabbi Allah swt yang telah memberikan segala karunia, nikmat iman, nikmat islam, dan nikmat kesehatan yang berlimpah dari dunia sampai akhirat. Shalawat dan Salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga, sahabat dan para pengikutnya sampai akhir zaman. sehingga skripsi ini dapat di selesaikan yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba” dan dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada, kepada:

1. Terkhusus kepada kedua orang tuaku yang tercinta ayahanda Andi Muh. Nur dan ibunda Andi Abidah (Alm.) yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudara saudara yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah SWT. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

2. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Muhaemin, M.A. IAIN Palopo.
3. Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A, selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Tajuddin S.E., M.Si., Ak., CA.,CSRS., CAPF., CSRA. selaku wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, perencanaan keuangan , dan Ilham, S.Ag., M.A. selaku wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
4. Hendra Safri, SE., M.M selaku ketua program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
5. Dr. Takdir, SH., M.H. dan Nur Ariani Aqidah, SE., M.Sc. Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Dr. Takdir, SH., M.H. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah

banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2016, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Amin.



Palopo, 03 Oktober, 2022

Penulis

Andi Sahir

NIM. 16 0402 0012

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN TERJEMAHANNYA

### A. Transliterasi Arab-Latin

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

#### 1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
س	Sa	Ş	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ه	Ha	ჰ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ز	Zal	ჰ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ڙ	Zai	Z	Zet
ڻ	Sin	S	Es
ڻ	Syin	Sy	es dan ye

س	Sad	س	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ڏ	de dengan titik di bawah
ٻ	Ta	ٻ	te dengan titik di bawah
ڦ	Za	ڙ	zet dengan titik di bawah
ء	'Ain	'	Apostrof terbalik
ڻ	Ga	ڱ	Ge
ڻ	Fa	ڻ	Ef
ڧ	Qaf	ڧ	Qi
ڻ	Kaf	ڱ	Ka
ڻ	Lam	ڸ	El
ڻ	Mim	ڸ	Em
ڻ	Nun	ڽ	En
ڻ	Waw	ڸ	We
ڻ	Ham	ڱ	Ha
ڻ	Hamzah	'	Apostrof
ڻ	Ya	ڱ	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ٰ	<i>Fathah</i>	A	A
ٰ	<i>Kasrah</i>	I	I
ٰ	<i>Dhammah</i>	U	U

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

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وَ	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

فِيْكَ : *kaifa*

لُوْهَا : *hawa*

BUKAN  
BUKAN

*Kayfa*  
*Hawla*

### 3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf *الـ* (*alif lamma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

سَمْشِلٌ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)

زلزالٌ : *al-zalzalah* (bukan: *az-zalzalah*)

فَسْلَالٌ : *al-falsalah*

بَلَدٌ : *al-bilādu*

#### 4. *Maddah*

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ـ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> ,	Ā	a dan garis di atas
ـ	<i>fathah</i> dan <i>waw</i>		
ـ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	i dan garis di atas
ـ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

تَامٌ : mâtâ

رَامٌ : ramâ

يَامُوتُ : yamûtu

#### 5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tamarbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

## 6. *Syaddah (tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (܍), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

انَّبَر	: <i>rabbâna</i>
أَنْيَجَن	: <i>najjaâna</i>
܍	
الْحَقَّ	: <i>al-haqq</i>
܍	
الْحَجَّ	: <i>al-hajj</i>
܍	
مَعْنَى	: <i>nu’ima</i>
܍	
وَدْعَ	: ‘aduwun

Jika huruf ݏ ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ݚ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘aliyy atau ‘aly)

عَيْسَرٌ : ‘Arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)

## 7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

مَاتَ تَوْرَ : *ta'muriūna*

أَنْوَلْ نَوْ : *al-nau'*

سَيِّدُ شَيْعَةً : *syai'un*

تَرْمَى : *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun

dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm*

*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

### 9. *Lafz al-jalâlah* (الْجَلَالَةُ)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

اللهُمَّ

*dînullah*

للّهِ

*billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

مَحْرِيْفَمْهُ اللَّهَوَ

*hum fî rahmatillâh*

### 10. *Huruf Kapital*

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapitan berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetapi huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

#### B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang di bawakan dibawah ini;

swt : *subhânahû wa ta'âlâ*

saw : *sallallâhu 'alaihi wa sallam*

Q.S : Qur'an, Surah

## DAFTAR ISI

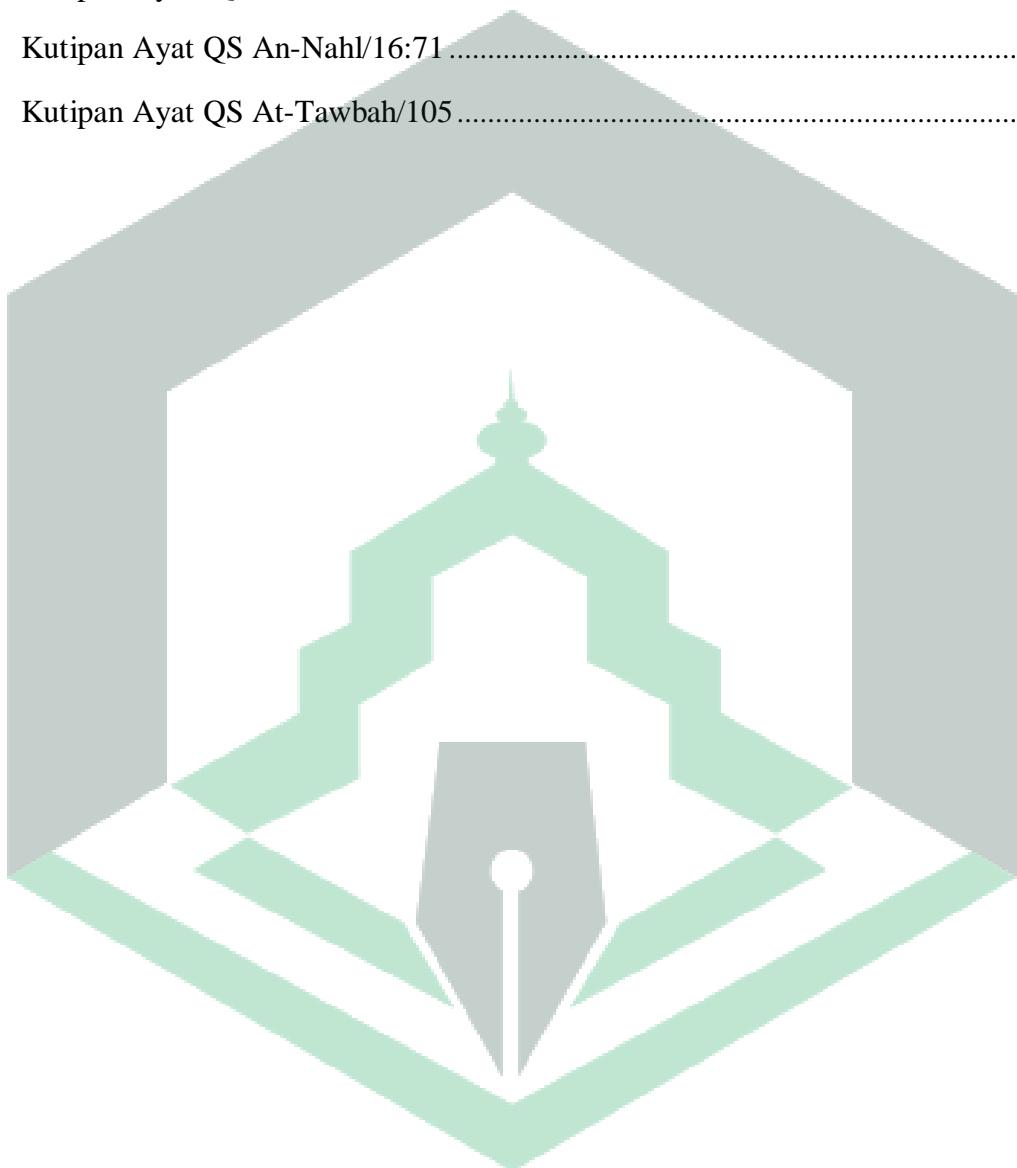
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR AYAT.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR HADIS.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu .....	8
B. Landasan Teori .....	10
C. Kerangka Pikir .....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>

A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Peneltian .....	27
C. Defenisi Operasional Variabel .....	27
D. Populasi Dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Instrumen Penelitian .....	30
G. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen .....	31
H. Teknik Analisis Data.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
a. Sejarah Bank Syariah Indonesia.....	37
b. Visi Dan Misi .....	37
c. Sejarah BSI KCP Masamba .....	38
d. Profil Singkat BSI KCP Masamba.....	38
e. Struktur Organisasi BSI KCP Masamba.....	39
f. Jumlah Pegawai .....	40
g. Deskripsi Responden .....	40
1) Jenis Kelamin Responden.....	41
2) Usia Responden.....	41
h. Jenis-Jenis Insentif .....	42
2. Uji Analisis Data.....	43
a. Uji Validitas Dan Realibilitas.....	43
1) Validitas .....	43
2) Realibilitas .....	45
b. Uji Prasyarat .....	46
1) Uji Normalitas .....	46

2) Uji Multikolonieritas.....	46
3) Uji Heteroskedastisitas .....	47
c. Uji Regresi Linier Brganda.....	48
d. Uji Hipotesis.....	50
1) Uji T ( T-Test).....	50
2) Koefisien Determinasi .....	50
3) Uji F (F-Test) .....	52
B. Pembahasan.....	53
1. Pengaruh pemberian Insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada bank Syariah Indonesia cabang Masamba .....	53
2. Pengaruh pemberian insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada bank Syariah Indonesia cabang Masamba .....	55
3. Pengaruh pemberian insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada bank Syariah Indonesia cabang Masamba .....	56
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR KUTIPAN AYAT**

Kutipan Ayat QS Al-Kahfi/18:77.....	11
Kutipan Ayat QS An-Nahl/16:71 .....	19
Kutipan Ayat QS At-Tawbah/105 .....	20



## **DAFTAR KUTIPAN HADIST**

Hadis tentang Pemberian Insentif (HR. Bukhari No 30) .....	12
Hadis tentang Kinerja Karywan( HR. Thabarani, No 891, No 334).....	20



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel .....	25
Tabel 3.2 Pengeskoran Angket .....	30
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Finasial .....	30
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Non Finasial .....	31
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan .....	31
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan .....	40
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	41
Tabel 4.3 Usia Responden .....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji T .....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji F .....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Skema Kerangka Pikir .....	28
Gambar 41.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 41.1 Scatterplot .....	48



## ABSTRAK

**Andi Sahir, 2022.** “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba*” Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Takdir dan Nur Ariani Aqidah

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 19 responden dengan sampel sebanyak 19 responden dan instrumen pada penelitian ini yaitu angket. Uji Prasyarat atau asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji T (regresi sederhana), uji F (Regresi berganda), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba. (2) Insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba. (3) Insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba. (4) Insentif finansial dan insentif non finansial terdapat hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba serta dilihat pada kolom R Square berpengaruh sebesar 44,1% dan sebesar 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Kinerja



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan ancaman, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Globalisasi yang terjadi di pasar dan kompetisi telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis.<sup>1</sup> Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi.

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan menunjukkan berhasil tidaknya fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. oleh sebab itu untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, karena selain faktor pendidikan, umur dan pengalaman, masih harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang memuaskan. Sebab masalah

---

<sup>1</sup>Nina Shabrina. "Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah." inovasi 4.2 (2017). h. 61.

prestasi kerja ini berkaitan dengan masalah terpenuhi tidaknya kebutuhan seorang karyawan.<sup>2</sup>

Karyawan adalah sumber daya manusia yang memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan atau instansi. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang. Agar tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, para maneger harus terus mencari cara tebaik untuk memotivasi karyawannya agar kinerja mereka semakin baik.<sup>3</sup>

Pemberian motivasi oleh perusahaan baik secara material maupun non material sangat diperlukan, seperti pada perusahaan Bank Syariah Indonesia yang bergerak dibidang perbankan syariah maka perlu adanya pemberian motivasi yang berupa reward atau insentif, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja pelayanan yang lebih meningkat di setiap tahunnya agar mampu bersaing dengan perbankan syariah lainnya maupun perbankan konvensional. Salah satu cara yang efektif

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

<sup>3</sup>Malfin Syaputra Aris. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2020. h. 5.

untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan seluruh perbankan di Indonesia termasuk Bank-Bank Syariah Indonesia yang menganut prinsip syariah kebenarannya mengacu kepada nilai-nilai keadilan kemanfaatan keseimbangan dan keuniversalan. motivasi karyawan juga disebabkan besar kecilnya pemberian insentif yang di peroleh dari atasannya. Jika karyawan memperoleh insentif tidak sebanding dengan kinerjanya atau pengorbanan yang dilakukan saat bekerja maka kinerja karyawan kedepannya akan kurang maksimal atau tidak termotivasi sehingga berdampak pada hasil output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima oleh perusahaan.

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.<sup>4</sup> Namun kenyataannya masih ada beberapa perusahaan atau organisasi yang tidak terlalu memperhatikan atau memotivasi karyawan. mengakibatkan

---

<sup>4</sup>Andi Permana Putra, and Muhammad Hufron. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 6.07 (2017). h.13.

kurangnya semangat dalam bekerja sehingga produktifitas dalam bekerja menurun seperti dari segi pelayanan karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sehingga banyak nasabah yang mengeluh akan hal itu serta dalam penerapan kehadiran serta dalam kedisiplinan bekerja karyawan masih kurang menaati ketetapan dan kepatuhan pada jam kerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang pada jam yang lebih cepat dari yang telah di tentukan sehingga mempengaruhi produktifitas dalam berkerja.

Observasi yang dilakukan peneliti pada BSI yang berada di Kecamatan Masamba tidak sedikit karyawan yang merasa tidak puas atas gaji yang di perolehnya. maka pihak BSI memberikan semacam dorongan untuk memberikan semangat kerja karyawan berupa pemberian insentif guna untuk merangsang minat kerja para karyawan, agar karyawan dapat lebih giat dalam bekerja dan merasa bersemangat untuk mengerjakan pekerjaannya.

Pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Besarnya balas jasa (insentif) ditentukan dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan.<sup>5</sup> Kurangnya semangat kerja karyawan sehingga berdampak kepada kualitas kinerja yang di berikan karyawan kepada nasabah, sehingga nasabah yang merasa tidak puas akan hal tersebut. Bukan hanya itu, kurangnya semangat karyawan akan berdampak negatif untuk BSI cabang Masamba maupun kepada karyawan.

---

<sup>5</sup>Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, Dan M. Djudi Mukzam, “*Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur),” Jurnal Administrasi Bisnis28, No. 1 (2015), h. 50–55.

Berdasarkan hasil survei jika kebutuhan mereka telah terpenuhi, besar kemungkinan mereka akan bersemangat dalam beraktivitas dan menunjukkan kinerja yang baik. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul :“**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba**”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif secara finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba?
2. Apakah pemberian insentif secara non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba?
3. Apakah pemberian insentif finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sehubungan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif secara finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif secara non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif finansial dan non Finansial secara bersama terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu:

#### 1. Aspek Teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

#### 2. Aspek Praktis

a. Perusahaan

Diharapkan prenелitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan insentif yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

- Temuan peneliti mengenai penelitian relevan yang memiliki relevansi dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:
1. Andi Permana Putra, dkk, hasil penelitiannya yaitu pemberian insentif finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan pemeberian insentif non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.<sup>6</sup> Persamaan penelitian dengan penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan sama yaitu, Insentif dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian ini adalah waktu, dan tempat penelitian.
  2. Fenny Damayanti Rusmana, hasil penelitiannya yaitu Pemberian insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Sedangkan pemberian insentif non-finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dikarenakan karyawan lebih termotivasi apabila diberikan insentif dalam bentuk uang.<sup>7</sup> Persamaan penelitian dengan penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan

---

<sup>6</sup>Andi Permana Putra, dan Muhammad Hufron. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 6.07 (2017). h. 153.

<sup>7</sup>Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Pemberian Insentif Financial Dan Non Financial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Pt. Agro Bumi." JURNAL AL AMAR 1.3 (2020). h.12-19.

sama yaitu, Insentif dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian ini adalah waktu, dan tempat penelitian serta jumlah sampel.

3. Aris Malfin Syaputra, hasil penelitiannya yaitu pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi kinerja karyawan, yang berarti pemberian insentif memberikan dampak kepada para kinerja karyawan<sup>8</sup> Persamaan penelitian dengan penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan sama yaitu, Insentif dan kinerja karyawan serta menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif, sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian ini adalah waktu, dan tempat penelitian.
4. Vina Andita Pratiwi and Lia Nurliawati, hasil penelitiannya yaitu ada pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan .ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen yaitu insentif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Bank BTPN Syariah Tbk.<sup>9</sup> Persamaan penelitian dengan penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan sama yaitu, Insentif dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian ini adalah waktu, dan tempat penelitian, serta penelitian ini hanya berfokus pada insentif finansial.

---

<sup>8</sup>Aris Malfin Syaputra. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja KaryawaN (Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2020. h. 80.

<sup>9</sup>Vina Andita Pratiwi, and Lia Nurliawati. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Btpn Syariah Tbk Cabang Cibingbin Kuningan." *Jurnal Dinamika STIE Lampung* 6.1 (2020). h. 26.

5. Eta Setyawan Suseno, hasil penelitian yaitu kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti adanya pemberian kompensasi secara non finasial akan berdampak pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang lebih efektifitas dan efisien.<sup>10</sup> Persamaan penelitian dengan penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang digunakan sama yaitu, Insentif dan kinerja karyawan, penggunaan metode yang sama yaitu kuatitatif, sedangkan perbedaan penelitian dengan penelitian ini adalah waktu, dan tempat penelitian.

## B. Landasan Teori

### 1. Insentif

#### a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan pemberian hadiah dengan maksud menghargai upaya kinerja seseorang atau karyawan yang sangat memuaskan serta dapat meningkatkan atau memotivasinya dalam pekerjaan selanjutnya. Menurut Rusmana, insentif juga bisa di artikan sebagai imbalan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu insentif juga merupakan penghormatan atas kinerja seorang karyawan yang bekerja sangat keras sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan pada tugas

---

<sup>10</sup>Eta Setyawan Suseno. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)*. Jurnal Administrasi Bisnis, (2014), h. 5.

yang telah diberikan kepadanya, kemampuan tersebut merupakan sebuah prestasi karyawan dan pantas mendapatkan penghargaan berupa insentif.<sup>11</sup>

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



Terjemahnya:

“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa

---

<sup>11</sup>Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Pemberian Insentif Financial Dan Non Financial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Pt. Agro Bumi." *Jurnal Al Amar* 1.3 (2020). h.12-19.

berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu". (QS. Al-Kahfi [18]: 77).<sup>12</sup>

Pendapatan extra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan merupakan insentif, pendapatan extra diluar gaji seorang karyawan secara emosional akan sangat senang jika mendapatkannya sehingga mengoptimalkan pekerjaannya. Tujuan dari pemberian upah atau insentif merupakan untuk memenuhi kebutuhan seorang karyawan dan demi kelanjutan hidup keluarga mereka. Rencana pemberian upah baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai standar kinerja seorang karyawan adalah gambaran umum yang digunakan dalam istilah insentif.

#### Hadist tentang pemberian insentif

*"Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka."* (HR. Bukhari no. 30).<sup>13</sup>

Dampak kinerja seorang karyawan bagi perusahaan jika terciptanya suatu motivasi atau dorongan dalam bekerja demi mendapatkan prestasi kerja akan menghasilkan dampak baik serta kualitas produktifitas kinerja juga akan meningkat akan terjadi jika adanya pemberian insentif yang tepat.

Hasil kerja yang dicapai diberikan sebuah upah atau bonus dari perusahaan untuk karyawan dengan mempertimbangkan soal kinerja karyawanan disebut insentif. Bentuk pemberian tersebut akan memacu

<sup>12</sup>Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Bandung: CV. Diponegoro), 241

<sup>13</sup><http://www.ekonomisyariah.org/5455/janganlah-kalian-membebani-mereka-budak-dan-jika-kalian-memberikan-tugas-kepada-mereka-bantulah-mereka-hr-bukhari-no-30/>. Diakses Pada Tanggal 16 Oktober 2020.

potensi karyawan dan lebih memperhatikan jenjang kariernya sehingga termotivasi untuk meningkatkan prestasi dengan tujuan mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu tujuan dari pemberian insentif kepada karyawan yaitu agar karyawan semangat dalam bekerja meskipun dalam tekanan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Insentif juga merupakan pemberian yang berupa balas jasa kepada karyawan dalam bekerja sangat memadai atau prestasinya di atas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berarti insentif merupakan salah satu faktor pendorong kinerja karyawan dalam hal positif atau baik.<sup>14</sup>

### b. Jenis-Jenis Insentif

Insentif kepada karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: Insentif finansial dan Insentif Non finansial.

#### 1) Insentif Finansial

Insentif finansial yaitu insentif yang berupa uang seperti bonus atau upah yang pantas diterima oleh karyawan sebagai pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Insentif juga dapat berbentuk pemeliharaan kesehatan untuk karyawan, jaminan hari tua memberi liburan atau rekreasi dan sebagainya.

---

<sup>14</sup>Andi Permana Putra, and Muhammad Hufron. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 6.07 (2017). h.140.

Menurut Rusmana, Insentif finansial merupakan imbalan sebagai bentuk jasa kepada karyawan yang diberikan oleh instansi/perusahaan atau semua pendapatan yang berupa uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi atau mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk insentif finansial secara tidak langsung untuk menjamin kehidupan karyawan.<sup>15</sup>

## 2) Insentif Non Finasial

Insentif non finansial merupakan insntif yang berupa memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, menumbuhkan rasa kebanggaan dan rasa kesenangan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk di promosikan, memberi kesejahteraan yang memadai utnuk karyawan dan keluarganya, adanya ketenangan dan keamanan dalam bekerja, memberi kesempatan yang sama mendapatkan pelatihan serta harapan untuk mendapatkan prestasi atau penghargaan bagi karyawan dalam usaha kerjanya. Suatu penghargaan yang bersifat psikologis merupakan insentif non finansial.<sup>16</sup>

Hufron dan Putra juga menjelaskan bahwa Insentif non financial merupakan insentif yang bukan berupa bentuk uang, tetapi insentif yang

---

<sup>15</sup>Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Pemberian Insentif Financial Dan Non Financial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Pt. Agro Bumi." *Jurnal Al Amar* 1.3 (2020). h.12-19.

<sup>16</sup>Andi Permana Putra, and Muhammad Hufron. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhapa Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6.07 (2017). h.13.

bersifat psikologis berbentuk kepuasan karyawan terhadap akan sesuatu didapatkan yang diberikan oleh instansi/perusahaan. Insentif non finansial secara aspek psikologis yang terbagi atas insentif non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan insentif non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>17</sup>

### c. Tujuan Insentif

Riskiyah menjelaskan secara umum tujuan insentif merupakan upaya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya serta mengkondisikan karyawan perusahaan. Oleh karena itu dapat kita lihat tujuan insentif berikut ini:

- 1) Harapan karyawan terhadap berapa besar kemungkinan dapat menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman atau target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Seberapa besar arti, nilai tambah atau makna dari upah yang diterima oleh karyawan.
- 3) Seberapa besar kemungkinan usaha kerja keras yang dikerjakan oleh para karyawan dalam rangka menoleransi kondisi lingkungan atau tempat kerja yang kurang nyaman dan dapat menjadi sarana untuk memperoleh imbalan yang sesuai dengan yang di inginkan atau harapan.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Pemberian Incentif Financial Dan Non Financial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Pt. Agro Bumi." *Jurnal Al Amar* 1.3 (2020). h.14.

<sup>18</sup>Erwin Mudhotul Halimah. *Pengaruh Pemberian Incentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Malang*. Diss. Universitas Muhammadiyah Malang, 2020.h.43.

Dari penjelasan di atas sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Untuk perusahaan tujuan pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan dan dapat mendorong karyawan untuk lebih bekerja keras serta disiplin dengan kuantitas dan kualitas yang lebih efektif dan efisien.
- 2) Untuk karyawan pemberian insentif dengan waktu yang tepat dapat memotivasi para karyawan saat bekerja dan karyawan akan lebih semangat untuk meningkatkan prestasi kerja karena dengan pemberian insentif mereka menganggap itu sebagai bentuk perhatian dari perusahaan. Hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan dapat juga meningkatkan prestasi kerja para karyawan sehingga menghasilkan keuntungan kepada kedua belah pihak baik itu perusahaan maupun karyawan.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya yaitu melaksanakan tugas untuk mencapai suatu hasil yang sesuai dengan tugasnya secara kuantitas dan kualitas. Kinerja merupakan melaksanakan tugas atau pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan jasa dan barang dengan mendapatkan upah atau imbalan

prestasi tertentu. Menurut Hasibuan kinerja juga dapat di artikan sebagai tingkah laku nyata yang di tampilkan setiap orang yang menghasilkan sesuatu berupa prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan atau yang di inginkan.<sup>19</sup>

Secara umum, definisi kerja adalah hasil kerja yang dimiliki seorang karyawan yang memiliki kualitas serta kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya dapat dilihat dari 2 segi yaitu, kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perindividu pada suatu perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang dicapai pada suatu perusahaan.<sup>20</sup>

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan ataupun manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau sesuatu jadi serba salah. terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau

---

<sup>19</sup>Imma Fitri Rizkiyah. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Palembang (Skripsi)*. Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2016. h. 20.

<sup>20</sup>Ena Atikawati, *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan ,( JPSB Vol.4 No.1,2016)* hal.12

kelompok dalam satu perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.<sup>21</sup>

Dari uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau aktivitas kerja seseorang yang dituangkan kedalam kemampuan usaha dan kesepakatan dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan sesuai dengan kontrak periode yang telah diberikan.

#### b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Maziah, Penilaian kerja merupakan mengukur tingkat kinerja seorang karyawan yang digunakan sebagai standar terhadap penentuan tinggi rendahnya kompensasi dan administrasi bagi karyawan, dapat kita lihat tujuan penelitian kerja di bawah ini:<sup>22</sup>

- 1) Membangun rasa saling memahami antara karyawan tentang kesepakatan atau persyaratan kerja.
- 2) Mengakui serta mencatat hasil kinerja suatu karyawan, untuk meningkatkan motivasi untuk bekerja yang lebih baik serta meningkatkan prestasi kerja setiap karyawan maupun melampaui prestasinya yang dahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

---

<sup>21</sup>Kadek Maita Jaya, *pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud*, (ISSN,1978-6069, Vol.13 No.2. 2018), h.169

<sup>22</sup>Maziah. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016. h. 29.

Ayat tentang kinerja karyawan Allah SWT berfirman dalam (An – Nahl 16;71)

Terjemahnya:

“Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah”.<sup>23</sup>

Salah satu ayat yang menjelaskan tentang kinerja terdapat dalam (At-Tawbah;105).

<sup>23</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Cet. 1: Jakarta: Dua Ribu Wisata, 2002), h. 13

Terjemahnya:

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."<sup>24</sup>

## **Hadist tentang Kinerja Karyawan:**

Dari Aisyah r.a., Sesungguhnya Rasulullah s.a.w bersabda : “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR.Thabrani,No: 891, Bihaqi, No.334)<sup>25</sup>

- c. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kerja

  - 1) Kesetian
  - 2) Prestasi kerja
  - 3) Kejujuran
  - 4) Kedisiplinan
  - 5) Kreativitas
  - 6) Kerja sama
  - 7) Kepemimpinan
  - 8) Kepribadian

<sup>24</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an Al-Karim* dan Terjemahannya (Semarang, Asy-syifa 2001),

<sup>25</sup>Al-Qur'an Dan Al-Hadis Sebagai Kajian Msdm Pendidikan Islam, Diakses Melalui [Www.Academia.Edu/9688189/Al\\_Quran\\_Dan\\_Al\\_Hadis\\_Sebagai\\_Kajian\\_Msdm\\_Pendidikan\\_Islam](http://Www.Academia.Edu/9688189/Al_Quran_Dan_Al_Hadis_Sebagai_Kajian_Msdm_Pendidikan_Islam) Pada Tanggal 3 September 2020, pukul 11.45 WITA

- 9) Praksara
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggung jawab<sup>26</sup>

d. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat kita lihat sebagai berikut:<sup>27</sup>

1) Efektivitas dan efisien

Jika suatu target atau tujuan yang telah di tetapkan dapat tercapai maka hal ini bisa disebut efektif, tetapi apabila suatu kegiatan memiliki nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif maka kegiatan tersebut tidak efisien, dan sebaliknya apabila menunjukkan kepuasan dari hasil yang dicapai maka hal tersebut dikatakan efisien.

2) Wewenang (Otoritas)

Otoritas Merupakan perintah yang salah satu sifat dari komunikasi secara formal dalam suatu instansi maupun dalam organisasi yang diterima atau dimiliki oleh setiap karyawan yang merupakan anggota dari instansi tersebut kepada anggota yang lain untuk melaksanakan tugas kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut harus

---

<sup>26</sup>Nurdin Batjo & Mahadin Shaleh, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Makassar: Aksara Timur 2018 ), h. 65-66

<sup>27</sup>Meri Inayah. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiyyah Berkah Nasional Kotagajah)*. Diss. IAIN Metro, 2020. h. 32

sesuai dengan etika kerja apa yang harus di perintahkan maupun yang tidak boleh dilakukan dalam suatu organisasi.

#### e. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :<sup>28</sup>

- 1) Perbaikan kinerja dalam meningkatkan kinerja atau tugas yang diberikan perusahaan perlu adanya kesempatan bagi karyawan untuk meninjau atau melakukan kinerja perbaikan.
- 2) Penyesuaian gaji sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah bentuk informasi gaji yang sesuai dengan penempatannya dan untuk memotivasi karyawan.
- 3) Keputusan untuk penempatan merupakan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 4) Pengembangan dan pelatihan, untuk melihat kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan cara pelatihan dan pengembangan cara tersebut dapat diketahui kelemahan dari karyawan sehingga dikemudian harinya dapat mengurangi kelemahan tersebut melalui pelatihan dan pengembangan..
- 5) Perencanaan karier merupakan jenjang karier untuk karyawan yang di rencanakan atau di programkan oleh perusahaan sehingga skill karyawan dapat meningkat..

---

<sup>28</sup>Imma Fitri Rizkiyah. *Pengaruh Pemberian Incentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Palembang (Skripsi)*. Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2016. h. 21.

- 6) Identifikasi kelemahan dalam proses penempatan merupakan adanya kelemahan pada tugas atau penempatan kerja untuk mengevaluasi kembali atau perbaikan dari kelemahan tersebut.
- 7) Mengidentifikasi kekurangan pada desain pekerjaan merupakan kurangnya perencanaan pada bidang atau jabatan akan menimbulkan kurangnya kinerja.
- 8) Perlakuan yang sama pada karyawan, perlu adanya panningkatan perlakuan yang sama kepada karyawan dengan melakukan penilaian secara objektif sebagai bentuk perlakuan yang adil.
- 9) Membantu mengatasi masalah yang berupa masalah eksternal ini dilakukan bertujuan mempermudah atasan untuk mengetahui masalah dari kinerja karyawan jika terlalu buruk dan dapat dilakukan bimbingan atau membantu karyawan untuk menyelesaiannya.

#### f. Unsur-Unsur yang Dinilai

B. Menurut Siswanto Satrohadiwiyo unsur-unsur yang akan dinilai adalah;<sup>29</sup>

##### 1) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tanggung jawab dalam mentaati ketika melaksanakan atau mengamalkan suatu tanggung jawab tersebut dengan tekad dan kesanggupan yang di dasari kesadaran diri. Kesetiaan juga dapat diartikan sebagai pengabdian kepada suatu instansi atau

---

<sup>29</sup>Maziah. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016. h. 30-31.

tempat dimana harus melaksanakan tanggung jawab yang didasari dengan perilaku atau sikap dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

## 2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan pencapaian atau keberhasilan dalam suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal atau yang telah di amanahkan kepadanya dengan target yang harus tercapai. Secara umum pekerjaan karyawan dapat dipengaruhi oleh kesanggupan dalam melaksanakan tugas, pengalaman, keterampilan, dan kecakapan.

3) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

## 4) Ketaatan

Ketaatan hampir serupa dengan kesetiaan, dimana ketaatan disini merupakan tindakan atau perilaku yang timbul ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada dalam perundang-undangan kedinasan yang berlaku serta dalam instansi tempat bekerja atau menetap baik secara tertulis maupun tidak tertulis..

## 5) Kejujuran

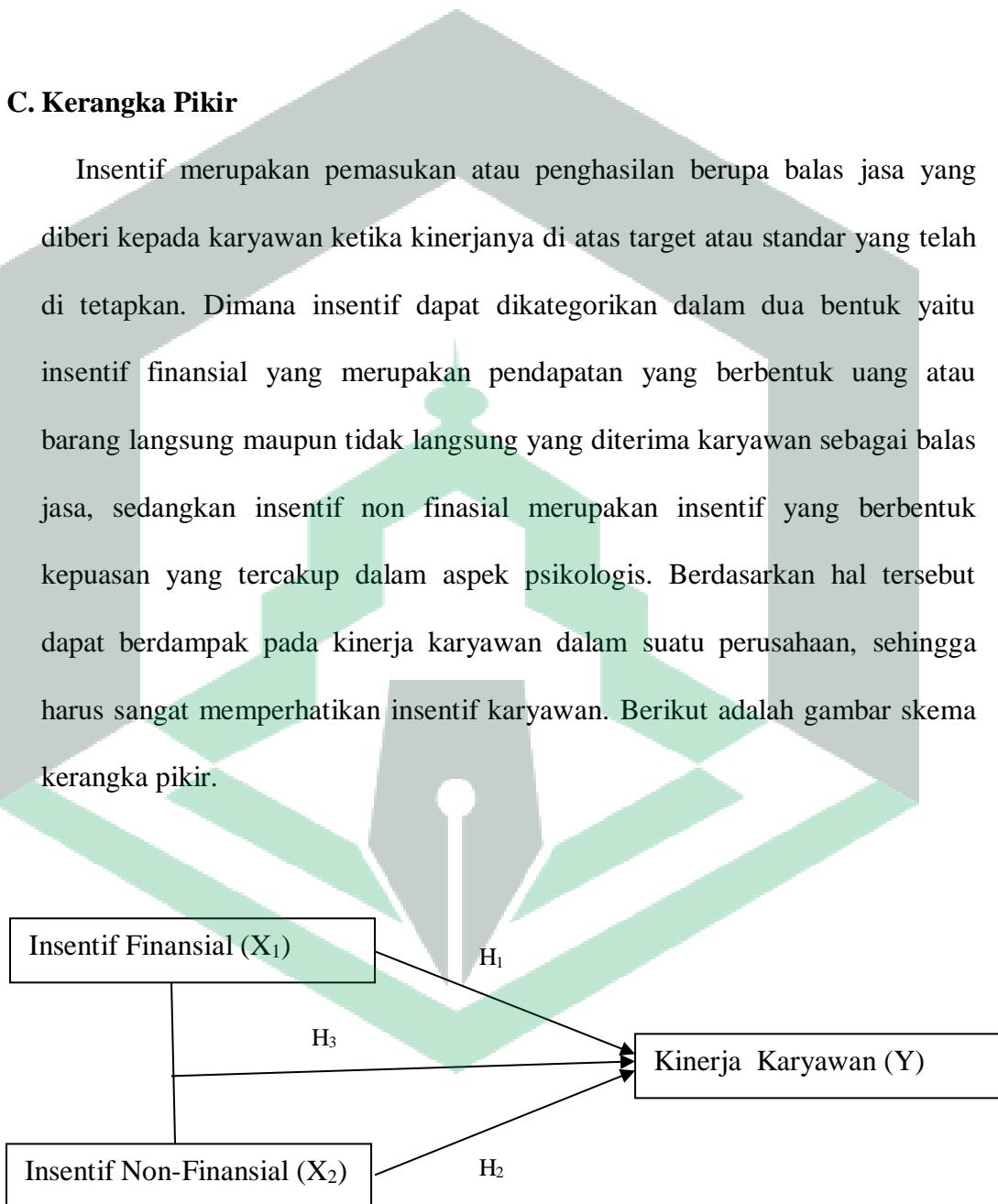
Kejujuran merupakan bentuk perilaku maupun tindakan dari individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara tulus dari hati.

## 6) Kerjasama

Kerjasama merupakan kumpulan orang dalam melaksanakan tugas dilaksanakan secara bersama yang terorganisir untuk menghasilkan sesuatu yang lebih maksimal.

### C. Kerangka Pikir

Insentif merupakan pemasukan atau penghasilan berupa balas jasa yang diberi kepada karyawan ketika kinerjanya di atas target atau standar yang telah ditetapkan. Dimana insentif dapat dikategorikan dalam dua bentuk yaitu insentif finansial yang merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa, sedangkan insentif non finansial merupakan insentif yang berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis. Berdasarkan hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga harus sangat memperhatikan insentif karyawan. Berikut adalah gambar skema kerangka pikir.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

Dari alur kerangka pikir dalam penelitian ini, bahwa variabel bebas (independen) yaitu Insentif Finansial ( $X_1$ ) dan Insentif Non-Finansial ( $X_2$ ) akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

$H_1$ : Ada pengaruh signifikan antara insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba.

$H_2$ : Ada pengaruh signifikan antara insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba.

$H_3$ : Ada pengaruh signifikan secara simultan antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat antara insentif finansial, insentif non finansial dan kinerja karyawan serta menguji hipotesis yang telah di rumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (insentif finansial dan insentif non finansial). Jenis penelitian yang saya gunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif.<sup>30</sup>

#### **B. Lokasi Dan Waktu penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BSI Cabang Masamba yang terletak di Baliase, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara serta waktu pelaksanaan adalah pada 20 April s/d 20 Mei 2022.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah Informasi yang dapat berguna bagi peneliti serta menjelaskan pengertian masing-masing variabel. Berikut adalah penjelasan variabel yang digunakan oleh peneliti.

---

<sup>30</sup>Rahma Ayu Safitri, *Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.*[Skripsi]. Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2017. h. 46

**Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Insentif finansial (X <sub>1</sub> )	Insentif finansial merupakan Insentif yang berbentuk pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang.	1. Besarnya insentif 2. Bonus/Upah Portaget 3. Uang Lembur/tunjangan. <sup>31</sup>
2.	Insentif Non Finansial (X <sub>2</sub> )	Insentif non finansial merupakan insentif yang biasanya merupakan penghargaan psikologis yang bersifat	1. Jaminan Sosial 2. Jaminan Kesehatan 3. Asuransi 4. Liburan <sup>32</sup>
3.	Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung jawab <sup>33</sup>

<sup>31</sup> Andi Permana Putra, And Muhammad Hufron. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 6.07 (2017). h. 143.

<sup>32</sup> Yunni Yusman. Pengaruh Kompensasi Insentif Financial Dan Non Financial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang. Diss. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017. h. 23.

<sup>33</sup> Aris Malfin Syaputra. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung). Diss. UIN Raden Intan Lampung, (2020), h. 26.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan syarat paling penting pada suatu penelitian karena dengan adanya populasi kita dapat mengambil sampel penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan BSI Cabang Masamba yang terdiri dari 19 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan mengambil sampel dengan seluruh jumlah populasi, apabila jumlah populasi kecil. Berdasarkan sampling jenuh maka dari itu yang akan dijadikan sampel dari penelitian ini yaitu sebanyak 19 karyawan BSI Cabang Masamba.<sup>34</sup>

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk mengumpulkan data yang digunakan pada penelitian ini dengan angket. Menurut Arikunto, angket merupakan draft yang berisi sekumpulan pernyataan yang diisi responden sehingga data dapat terkumpul. Variabel pada penelitian ini setiap indikatornya akan dibarkan kedalam bentuk pernyataan-pernyataan ke dalam angket serta angket ini merupakan angket skala likert.

---

<sup>34</sup>Rahma Ayu Safitri, *Pengaruh Pemberian Incentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.*[Skripsi]. Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2017. h. 46

**Tabel 3.2 Pengskoran Angket Skala Likert**

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Peneltian Fitriyanto 2017*

#### F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan media atau alat yang dapat menunjang penelitian untuk pengumpulan data. Instrumen yang di pakai dalam penelitian ini adalah angket variabel independen yaitu insentif finansial dan insentif non finansial serta angket variabel dependen yaitu kinerja karyawan.<sup>35</sup>

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Insentif finansial**

NO	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Gaji	1, 2, 4, 9	4
2.	Bonus	3, 5, 6, 8	4
3.	Uang Lembur/ Tunjangan	7, 10	2
Jumlah			10

*Sumber: Analisis Data Primer*

<sup>35</sup>Maziah. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016. h. 47.

**Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Insentif Non finansial**

NO	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Jaminan Sosial	2	1
2.	Jaminan Kesehatan	3	1
3.	Asuransi	4,5	2
4.	Liburan	1	1
Jumlah			5

Sumber: Analisis Data Primer

**Tabel 3.5 Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan**

NO	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Kualitas Kerja	1,2	2
2.	Kuantitas Kerja	7	1
3.	Ketepatan Waktu	3,4,6	3
4.	Tanggung Jawab	5,	1
Jumlah			7

Sumber: Analisis Data Primer

## G. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

### a) Uji Validitas

Salah satu syarat instrumen dapat digunakan pada penelitian maka dilakukan uji validitas. Instrumen dikatakan valid jika memenuhi standar instrumen yang dikatakan valid, dan dapat digunakan untuk mengukur. Validitas adalah Pengujian instrumen untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen tersebut. Data dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,5.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>Riduan and Sunarto, Pengantar Statistika Untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2009).h. 53

### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan dalam mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas instrumen bertujuan mengukur ketetapan data dan untuk mengetahui apakah data instrumen dikatakan *reliable*. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.<sup>37</sup>

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk mengolah atau melakukan pengujian dari data yang telah diperoleh serta untuk mengetahui jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### 1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan pengujian prasyarat pada analisis regresi.

Berikut adalah uji asumsi klasik.

#### a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. jika data berdistribusi normal dapat disimpulkan model regresi yang terbentuk sangat baik.<sup>38</sup>

Penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov-sminov yang merupakan pengujian yang sering digunakan dalam penelitian.

<sup>37</sup>Muhammad Wahid Sholihul Huda. *Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Sukowati Sragen*. Diss. IAIN SALATIGA, 2015.h. 68-69

<sup>38</sup>Andi Permana Putra, and Muhammad Hufron. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 6.07 (2017). h.144-145.

Pengujian ini sangat simple serta sesuai dengan pendapat peneliti dengan peneliti lainnya. Uji normalitas salah satu pengujian prasyarat analisis.

1) Jika nilai  $Sig \geq 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, artinya data berdistribusi normal

2) Jika nilai  $Sig < 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal

#### b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu pengujian prasyarat yang bertujuan mengetahui terjadinya korelasi linear antara variabel independen dengan model regresi. Jika tidak terjadi multikolinearitas maka prasyarat memenuhi kriteria, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *Tolerance* pada model regresi. Dasar pembangunan keputusannya adalah jika nilai VIF mendekati angka 1 dan nilai *tolerance* disekitar angka 1 maka model regresi bebas multikolinearitas.<sup>39</sup>

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan agar tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau terjadinya ketidaksamaan variansi dari residual pada model regresi. Pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu melihat pola tertentu pada titik-titik atau garis yang membentuk gelombang maka terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika tidak

---

<sup>39</sup>Gede Agus Surya Gunawan, And Aa Sagung Kartika Dewi. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 9.11 (2020).h. 3482.

terdapat pola tertentu atau titik-titik yang tersebar diatas angka 0 maupun dibawah pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.<sup>40</sup>

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis ini, untuk mengetahui bentuk persamaan regresi berganda dan pengaruh antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah rumus regresi berganda.<sup>41</sup>

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

$X_1$  = Insentif Finansial (Variabel independen)

$X_2$  = Insentif Non Finansial (Variabel independen)

$a$  = Konstanta dari rata-rata  $Y$

$b_1$  = Koefisien dari  $X_1$

$b_2$  = Koefisien dari  $X_2$

Pada pengujian analisis data maka dengan gunakan program SPSS versi 20 untuk pengujian hipotesis pada pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Masamba.

<sup>40</sup>Fifi Oktaviani Putri. "Pengaruh Insentif Dan Ukuran Kinerja Non Finansial Terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi."( UMMagelang Conference Series). ( 2020).h.115

<sup>41</sup>Reo Familo Salam. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk Cabang Makassar." (2019).h.41.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji signifikan Individual (Uji-t)

Uji hipotesis ini dilakukan untuk dapat melihat pengaruh antara variabel secara individual yaitu insentif finansial dengan kinerja pegawai dan insentif finansial dengan kinerja Karyawan, pada taraf signifikan 5% (0,05).<sup>42</sup> Berikut merupakan syarat keputusan Uji T.

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig.  $< 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak  $H_2$  diterima, artinya berpengaruh signifikan antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai sig.  $> 0,05$  maka  $H_1$  diterima  $H_2$  ditolak, artinya tidak berpengaruh singnifikan antara kedua variabel yang akan diuji.

#### b) Uji signifikan simultan (Uji-F)

Menurut Kuncoro uji hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel secara simultan yaitu insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Masamba. Pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_3$  diterima. Artinya berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji.

---

<sup>42</sup>Purbayu Budi Santosa and Ashari, Analisis Statistik Dengan iMicrosoft Excel & SPSS, Edisi 1 (Yogyakarta: Andi, 2007).h. 144.

2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan antara variabel yang akan diuji<sup>43</sup>.

c) Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan salah satu pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi dari varibel independent kepada variabel dependent. Untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh yang diakibatkan yaitu dengan melihat nilai R Square semakin besar pengaruh persentasenya maka akan semakin besar pengaruh yang diberikan.<sup>44</sup>




---

<sup>43</sup>Silvia Sari Sitompul, and Yohana Olivia Saragih. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)." Management Studies and Entrepreneurship Jo urnal (MSEJ) 1.1 (2020).h. 22.

<sup>44</sup>Silvia Sari Sitompul, and Yohana Olivia Saragih. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)." Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 1.1 (2020).h. 14.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Bank Syariah Indonesia**

Pada tahun 2021 tepatnya pada tanggal 1 Februari yang juga bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H Menjadi Penanda sejarah bergabungnya BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Mandiri Indonesia (BSI). Penggabungan ini di dukung oleh sinergi dengan perusahaan induk (BNI, BRI, Mandiri) yang disertai komitmen melalui Bank Syariah Indonesia, pemerintah BUMN untuk dapat bersaing pada tingkatan global.

Bank Syariah Indonesia sebagai keberadaan, gambaran dan cerminan perbankan Syariah di Indonesia di era global atau modern ini serta universal dan dapat memberi kebaikan bagi segenap alam ( Rahmatan Lil ‘Alamin). Penggabungan ketiga bank syariah ini merupakan bentuk ikhtiar atau kebanggaan umat dari terciptanya Bank syariah tersebut, yang di harapkan menejadi sinergi pembangunan ekonomi nasional serta dapat juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas.

###### **b. Visi dan Misi**

- 1) Visi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba yakni, “Top 10 Global Islamic Bank”.
- 2) Misi Bank Syariah Indonesia KCP Masamba, yaitu;

- a) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
  - b) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
  - c) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan bagi para talenta terbaik Indonesia.
- c. Sejerah KCP Masamba

Pada tanggal 1 maret 2014 KCP Masamba memberi perintah ke seluruh karyawannya yang dibawah atas kepemimpinannya untuk bertemu dan mengadakan rapat serta melakukan observasi disekitar kantor. Yang awalnya BNI Syariah Cabang masamba kini menjadi BSI cabang Masamba atas kebijakan atau penggabungan dari tiga bank Syariah yaitu BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) yang ditetapkan pada tanggal 1 Februari 2021.

d. Profil Singkat Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba

Observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian, maka dapat digambarkan profil dari BSI cabang Masamba adalah sebagai berikut:

Nama Instansi : PT. BSI KCP Masamba

Alamat : Komp. Ruko Pasar Sentral Masamba No.A13–A14

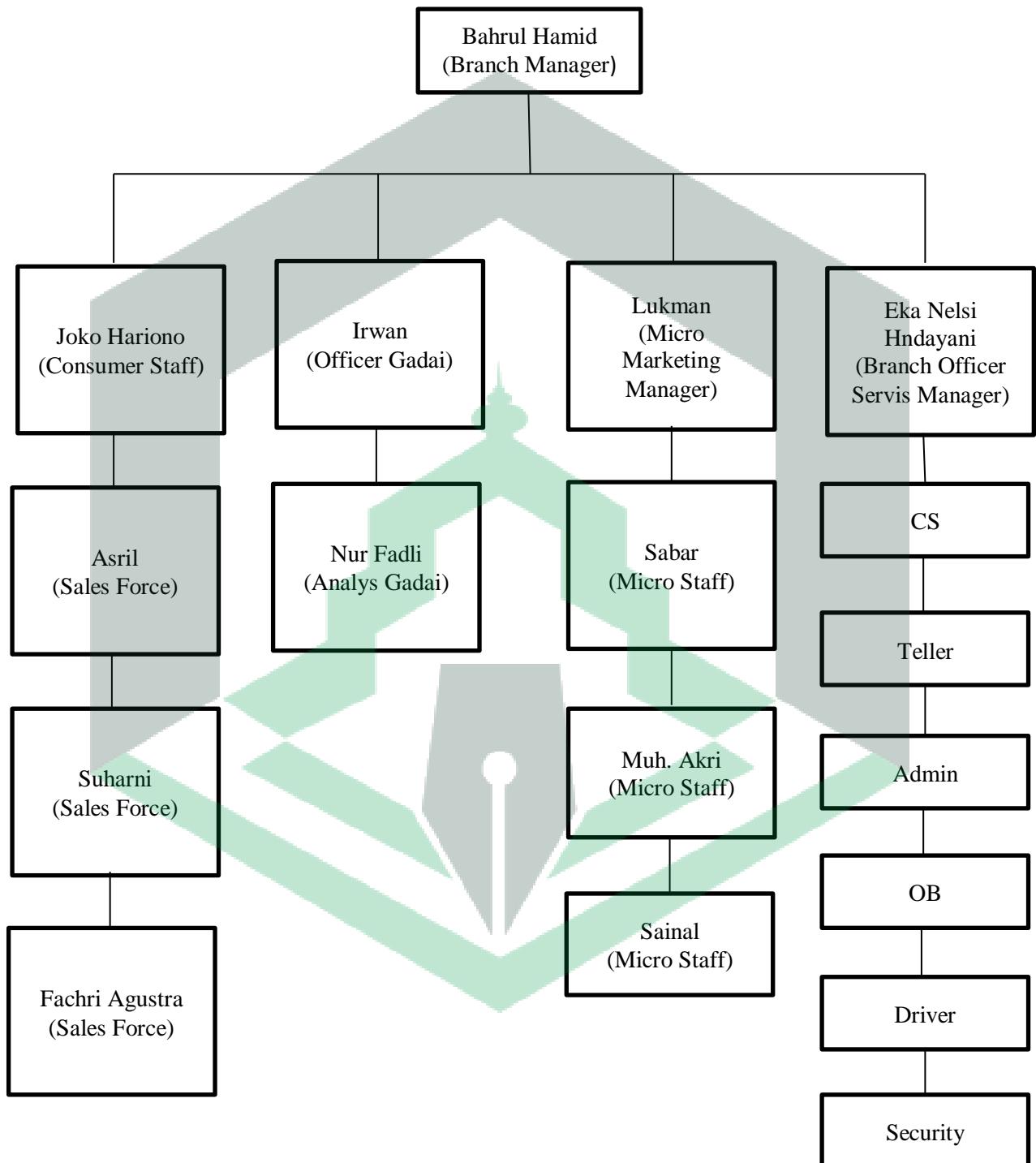
Luwu Utara Sulawesi Selatan

Telp : (0473) 21247

Fax : (0473) 21254

### e. Struktur Organisasi

Berikut adalah gambar struktur organisasi pada BSI cabang Masamba



Gambar 4.1 Stuktur Organisasi BSI Cabang Masamba

f. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai beserta devisinya dapat dilihat di tabel berikut yang berdasarkan temuan hasil observasi peneliti.

**Tabel 4.1 Data Jumlah Karyawan BSI Cabang Masamba 2022**

No	Nama	Divisi
1	Bahrum Hamid	Branch Manager
2	Irwan	Pawning Sales Oficer
3	Eka Nelsih Handayani	Branch Operations & Service Manager
4	Joko Hariono	Consumer Bisnis Staff
5	Nur Fadli	Pawning Pawning Appraisal
6	Imma	Customer Service
7	Zahrotul Mufida	FTS
8	Intan	Teller
9	Nirpan	Pramuniaga
10	Asril	Sales Force
11	Suharni	Sales Force
12	Fachri	Sales Force
13	Muh. Akri Lukman	Micro Staff
14	Sabar	Micro Staff
15	Wahdaniya	Back Office
16	Lukman	MMM
17	Uprianto	Security
18	Muh. Rizal	Security
19	Akbar Said	Driver

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

g. Deskripsi Responden

Tujuan dari deskripsi responden untuk memberikan gambaran yang menjadi objek penelitian atau sampel penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat 19 responden yang sesuai dengan jumlah karyawan BSI cabang Masamba sebagai sampel penelitian ini. Berikut adalah uraian dari deskripsi responden.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berikut adalah data mengenai jenis kelamin responden BSI cabang Masamba:

**Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden BSI Cabang Masamba 2022**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Percentase%
Laki-laki	14	73,7 %
Perempuan	5	26,3 %
Jumlah	19	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Bank Syariah Indonesia cabang Masamba yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 14 orang sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Masamba adalah laki-laki.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah data karakteristik responden berdasarkan usia pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba:

**Tabel 4.3 Data Pendidikan Responden BSI Cabang Masamba 2022**

No.	Karyawan Termudah-Karyawan Tertua	Frekuensi
1.	21-30 Tahun	7
2.	31-40 Tahun	11
3.	41-50 Tahun	1
	Jumlah	19

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang tingkat usia responden karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Masamba yang

menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah sebanyak 7 orang berada pada kategori umur 21-30 tahun, 11 orang berada pada kategori 31-40 tahun dan 1 orang berada pada kategori usia di atas 40 tahun. Berdasarkan hal tersebut bahwa karyawan BSI cabang Masamba yang paling dominan adalah usia antara 31-40 tahun.

#### h. Jenis-Jenis Insentif yang diberikan

Untuk keuntungan bersama antara perusahaan, pemimpin, dan karyawan perlu adanya hubungan agar dapat saling membantu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hubungan pada perusahaan dimana karyawan membutuhkan insentif dan gaji sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan secara maksimal, sedangkan pemimpin membutuhkan karyawan untuk menjalankan semua proses operasional kerja perusahaan. Berikut adalah jenis insentif dan gaji pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba:

##### 1) Insentif Finansial

Adapun insentif finansial yang diberikan oleh Bank Syariah Cabang Masamba yaiti:

- a) Besarnya Gaji, yaitu bayaran berupa uang yang merupakan hak bagi karyawan yang sudah di sepakati sebelumnya.
- b) Bonus, yaitu, upah yang di terima oleh karyawan atas kinerja yang melibih target atau di atas standar yang diberikan oleh perusahaan.

- c) Uang Lembur, Yaitu bayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketika kinerja karyawan melibih waktu kerja dan dihitung berdasarkan/jam yang telah di sepakati sebelumnya.

## 2) Insentif Non Finansial

Adapun jenis insentif non finansial yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia cabang Masamba sebagai bentuk peransang kinerja karyawan adalah:

- a) Jaminan sosial
- b) Jaminan kesehatan
- c) Asuransi
- d) Liburan

## 2. Uji Analisis Data

### a) Uji Validitas Dan Realibilitas

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian atau analisis data yang berasal dari data angket uji coba untuk mengukur valid atau tidaknya item-item kusioner menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation* dengan cara melihat nilai Corrected Item- Total Correlation > 0,5, sebelum menggunakannya pada penelitian.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup>Riduwan and Sunarto, Pengantar Statistika Untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2009).h. 53

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Insentif Finansial ( $X_1$ )	1	0,625	Valid
	2	0,813	Valid
	3	0,733	Valid
	4	0,889	Valid
	5	0,814	Valid
	6	0,616	Valid
	7	0,700	Valid
	8	0,701	Valid
	9	0,556	Valid
	10	0,871	Valid
Insentif Non Finansial ( $X_2$ )	1	0,728	Valid
	2	0,889	Valid
	3	0,889	Valid
	4	0,794	Valid
	5	0,904	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,711	Valid
	2	0,823	Valid
	3	0,885	Valid
	4	0,835	Valid
	5	0,761	Valid
	6	0,885	Valid
	7	0,885	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas dapat dilihat pada kolom keterangan bahwa semua item valid, hasil valid ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,5$ . Sehingga semua item pada penelitian ini dalam instrument memenuhi persyaratan validitas atau sahih secara statistik yang artinya dapat mengukur dengan cermat dan cepat, maka dari itu instrumen dari ketiga variabel dapat dipakai pada penelitian ini.

## 2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan Pengujian yang bertujuan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran, suatu kusioner dikatakan *reliable* jika jawaban responden terhadap pernyataan kusioner konsisten maupun stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah data instrumen dikatakan *reliable* dilakukan uji realibilitas dengan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.<sup>46</sup>

**Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Alpha Cronbach
Insentif Finansial (X1)	0,842
Insentif Non Finansial (X2)	0,895
Kinerja Karyawan (Y)	0,914

Sumber: Data Diolah SPSS

Ketiga variebel diatas memiliki nilai *Alpha Cronbach* yaitu untuk insentif finansial dengan nilai 0,842, insentif non finansial dengan nilai 0,895, dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,914. Berdasarkan persyaratan uji reabilitas yaitu apabila nilai Alpha Cronbach berada pada 0 sampai 1 maka item dikatakan realibel, jadi ketiga item dapat dikatakan realibel.

#### b) Uji Prasyarat

##### 1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov-sminov yang merupakan pengujian yang sering digunakan dalam penelitian.

---

<sup>46</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017). h. 121

**Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Insentif finansial	Insentif non finansial	Kinerja Karyawan
N		19	19	19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.4211	20.4211	29.5263
	Std. Deviation	1.74215	1.50243	1.02026
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.176	.205
	Positive	.174	.144	.171
	Negative	-.133	-.176	-.205
Kolmogorov-Smirnov Z		.760	.769	.894
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.610	0.596	0.401

Sumber: Data Olahan SPSS

Ketiga Variabel memiliki nilai Asymp.sig.(2-tailed) yaitu nilai insentif finansial sebesar 0,610, nilai non finansial sebesar 0,596, dan nilai kinerja karyawan sebesar 0,401. Dimana nilai ketiga dari variabel tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. ( $\text{Asymp.sig.(2-tailed)} > 0,05$ ), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel berdistribusi normal atau  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu pengujian prasyarat yang bertujuan mengetahui terjadinya korelasi linear antara variabel independen dengan model regresi. Jika tidak terjadi multikolinearitas maka prasyarat memenuhi kriteria, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *Tolerance* pada model regresi. Dasar pebgambilan keputusannya adalah jika nilai *tolerance* mendekati angka

1 dan nilai VIF disekitar angka 1 maka model regresi bebas multikolinearitas.<sup>47</sup>

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Insentif finansial	0,894	1,119
Insentif non Finansial	0,894	1,119

Sumber: Data Olahan SPSS

Pada tabel dapat dilihat nilai *tolerance* variabel insentif finansial sebesar 0,894, insentif non finansial sebesar 0,894. Nilai VIF pada variabel insentif finansial adalah 1,119 dan variabel insentif non finansial memiliki nilai sebesar 1,119. Kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF disekitar angka 1, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi bebas multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinieritas.

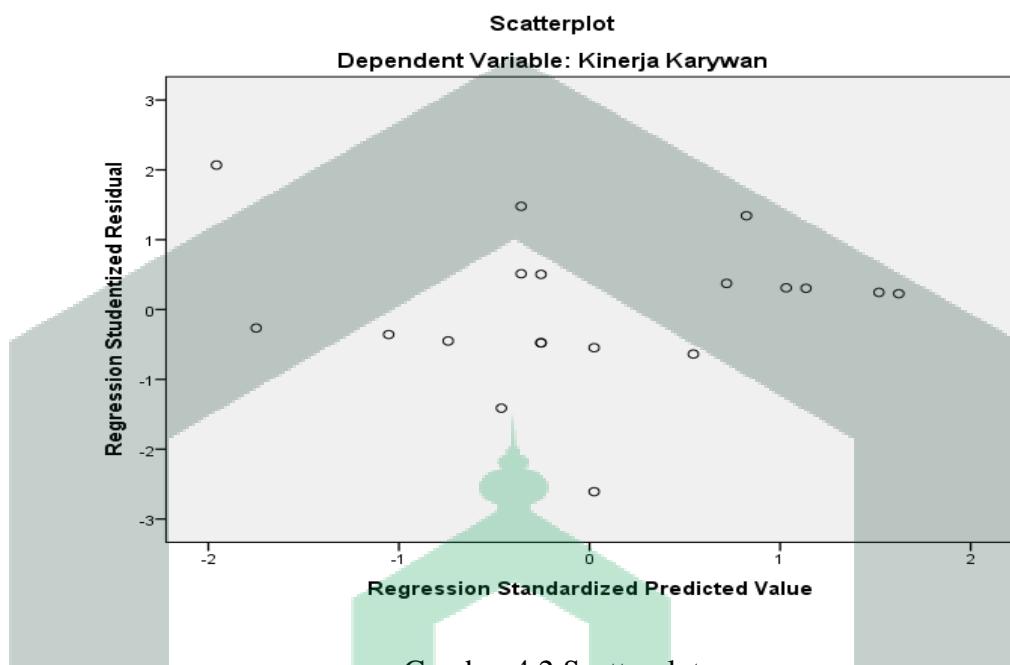
### 3. Uji Heterokedastisitas

Pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu melihat pola tertentu pada titik-titik atau garis yang membentuk gelombang maka terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat pola tertentu atau titik-titik yang

---

<sup>47</sup>Gede Agus Surya Gunawan, And Aa Sagung Kartika Dewi. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." E-Jurnal Manajemen 9.11 (2020).h. 3482.

tersebar diatas angka 0 maupun dibawah pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.<sup>48</sup>



Gambar 4.2 Scatterplot

Dapat kita lihat gambar Scatterplot pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa tidak ada pola tertentu pada titik-titik yang membentuk gelombang baik lingkaran, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Shingga model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

### c. ) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bentuk persamaan regresi berganda dan pengaruh antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>48</sup>Fifi Oktaviani Putri. "Pengaruh Insentif Dan Ukuran Kinerja Non Finansial Terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi."( UMMagelang Conference Series). ( 2020).h.115

**Tabel 4.8 Hasil Regresi Berganda**

Model	Coefficients		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	66.046	10.143
	Insentif Finansial	0,518	0.201
	Insentif Non Finansial	0,614	0.449

Sumber: Data Olahan SPSS

Pada analisis regresi berganda dapat dilihat nilai constant (a) pada kolom B = 66,046 nilai koefisien  $X_1 = 0,518$ , dan  $X_2 = 0,614$ . Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 66,046 + 0,518X_1 + 0,614X_2 + \epsilon.$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 66, 046 artinya kinerja karyawan BSI cabang Masamba di pengaruhi pemberian insentif finansial dan insentif non finansial adalah positif.

2. Koefisien  $b_1 = 0,518$  menunjukkan bahwa insentif finansial dan kinerja karyawan berpengaruh positif serta peningkatan 1 skor insentif finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,518.

3. Koefisien  $b_2 = 0,614$  menunjukkan bahwa insentif non finansial dan kinerja karyawan berpengaruh positif serta peningkatan 1 skor insentif non finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,614.

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

Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh yang diakibatkan yaitu dengan melihat nilai R Square semakin besar pengaruh persentasenya maka akan semakin besar pengaruh yang diberikan.<sup>49</sup> Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Dererminasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,664 <sup>a</sup>	0,441	0,371	0,40695

Sumber: Data Olahan SPSS

Analisis uji koefisien Determinasi R Square didapatkan nilai 0,441 yang dapat dilihat pada kolom R Square, jika dituliskan dalam bentuk persentase yaitu 44,1%, sehingga ada hubungan positif antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Masamba serta dilihat pada kolom R Square memberikan pengaruh sebesar 44,1% dan sebesar 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### d) Uji Hipotesis

##### 1. Uji Signifikan Individual (Uji-t)

Uji hipotesis ini dilakukan untuk dapat melihat pengaruh antara variabel secara individual yaitu insentif finansial dengan kinerja pegawai dan

---

<sup>49</sup>Silvia Sari Sitompul, and Yohana Olivia Saragih. "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)." Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 1.1 (2020).h. 14.

incentif finansial dengan kinerja Karyawan, pada taraf signifikan 5% (0,05).<sup>50</sup> Berikut adalah tabel hasil uji-t :

**Tabel 4.10 Hasil Uji-T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	66.046	10.143	6.511	0.000
1	Insentif Finansial	0,518	0.201	0.482	0.020
	Insentif Non Finansial	0,614	0.256	0.449	0.029

Sumber: Data Olahan SPSS

a) Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BSI cabang Masamba

Pada tabel hasil analisis uji-t dapat dilihat nilai sig. insentif finansial sebesar 0,02. Jadi dapat dituliskan nilai sig.  $0,02 < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima. Tabel analisis hasil uji T menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  insentif finansial = 2,578, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% dan  $df = N - k - 1 = 19 - 2 - 1 = 16$ , diperoleh nilai sebesar 2,119. Jadi nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $2,578 \geq 2,119$ , maka  $H_1$  diterima. Artinya pemberian insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Masamba.

<sup>50</sup>Purbayu Budi Santosa and Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: Andi, 2007).h. 144.

b) Pengaruh Pemberian Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pada BSI Cabang Masamba.

Pada tabel hasil uji T X<sub>2</sub> dan Y dapat dilihat nilai sig. insentif non finansial sebesar 0,02. Jadi dapat dituliskan nilai sig.  $0,02 < 0,05$  yang berarti H<sub>2</sub> diterima. Tabel analisis hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> insentif non finansial = 2,399, sedangkan t<sub>tabel</sub> dengan taraf kesalahan 5% dan df = N – k – 1 = 19 – 2 – 1 = 16 diperoleh nilai sebesar 2,119. Jadi nilai t<sub>hitung</sub>  $\geq$  t<sub>tabel</sub> atau  $2,399 \geq 2,119$ , maka H<sub>2</sub> diterima. Atinya insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Masamba.

## 2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel secara simultan yaitu insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Masamba. Berikut adalah hasil uji signifikan simultan:

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>							
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Ftabel
1	Regression	2,087	2	1,044	6,301	0,010	3,634
	Residual	2,650	16	0,166			
	Total	4,737	18				

Sumber: Data Olahan SPSS

Pada tabel ANOVA diperoleh nilai sig.  $0,01 < 0,05$  maka, H<sub>3</sub> diterima.

Pada tabel analisis Uji F di dapatkan nilai F<sub>hitung</sub> = 6,301, dan F<sub>tabel</sub> dengan taraf kesalahan 5% dan df1 = (jumlah variabel – 1) = 3 – 1 = 2, dan df2 = n

$- k - 1 = 19 - 2 - 1 = 16$  diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,634. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $6,301 \geq 3,634$ , maka  $H_3$  diterima. Artinya pemberian insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Masamba.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan di BSI cabang Masamba akan dipaparkan berdasarkan hasil analisis di atas.

### 1. Pengaruh pemberian insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba

Setelah dilakukannya analisis data pada uji-t tentang pengaruh pemberian insentif finansial terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan antara insentif finansial terhadap kinerja karyawan BSI cabang Masamba. Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian Andi Permana Putra, dengan hasil penelitiannya yaitu pemberian insentif finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis tersebut dapat dilihat bahwa pemberian insentif finansial berdampak pada kinerja karyawan BSI cabang Masamba, insentif finansial yang diberikan oleh BSI cabang Masamba berupa besarnya gaji, bonus, dan uang lembur.

Adanya insentif, semangat karyawan dalam bekerja dapat meningkat sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan, insentif dapat menumbuhkan gairah karyawan saat bekerja dengan memberikan imbalan

atau menawarkan perangsang finansial. Hal ini juga di ungkapkan oleh Fenny Damayanti dalam penelitiannya yaitu, insentif finansial merupakan imbalan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan yang diberikan oleh instansi/perusahaan atau semua pendapatan yang berupa uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi atau mendorong semangat karyawan dalam bekerja.<sup>51</sup> Uraian atau hasil tersebut juga didukung oleh Joko Wibowo menjelaskan dalam penelitiannya bahwa pemberian insentif finansial merupakan suatu cara untuk memotivasi atau mendorong karyawan dalam melaksanakan perkajaan baik secara individu maupun kelompok dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, pemberian insentif juga sebagai apresiasi kepada karyawan dari perusahaan atas tugas yang telah dilaksanakan dengan baik.<sup>52</sup>

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa insentif finansial secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI cabang Masamba yang dapat di artikan semakin besar insentif akan semakin besar semangat karyawan dalam bekerja serta mendorong karyawan untuk maksimal dalam bekerja.<sup>53</sup>

<sup>51</sup>Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Pemberian Insentif Financial Dan Non Financial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Pt. Agro Bumi." *Jurnal Al Amar* 1.3 (2020). h.12-19.

<sup>52</sup>Joko Wibowo. *Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)*. Jbt: Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi, 6(2), 2015. h. 178

## **2. Pengaruh pemberian insentif non finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba.**

Pada hasil analisis data untuk Uji-t antara variable insentif non finansial dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa berpengaruh secara signifikan antara insentif non finansial terhadap kinerja karyawan BSI cabang Masamba yang dilihat dari tabel hasil uji-t pada kolom sig. yaitu  $0,02 \leq 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Vina Andita Pratiwi and Lia Nurliawati, juga sama bahwa ada pengaruh positif pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen yaitu insentif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.<sup>54</sup> Sehingga dapat diartikan bahwa penelitian ini dapat didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan.

Insentif non finansial merupakan insentif yang bukan berupa bentuk uang, tetapi insentif yang bersifat psikologis berbentuk kepuasan karyawan terhadap akan sesuatu yang dapat diperoleh oleh instansi atau perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga harus sangat memperhatikan insentif karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Silvia Sari Sitompul dan Yohana Olivia Saragih, juga menjelaskan bahwa pemberian insentif non finansial merupakan rangsangan untuk karyawan yang dilakukan secara sangaja dari perusahaan seperti, pengukuhan atau penghargaan atas kinerja

---

<sup>54</sup>Vina Andita Pratiwi, and Lia Nurliawati. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Btpn Syariah Tbk Cabang Cibingbin Kuningan." Journal Dinamika STIE Lampung 6.1 (2020). h. 26.

yang telah dilakukannya. Hal ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan atau mendorong semangat kinerja karyawan sehingga ada keuntungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan.<sup>55</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BSI cabang Masamba, yang artinya semakin tinggi insentif non finansial yang diberikan akan semakin tinggi semangat karyawan dalam bekerja.

### **3. Pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba**

Dari pembahasan uji t atau uji analisis satu (parsial) selanjutnya akan dibahas uji f atau uji secara bersama-sama biasa juga disebut berganda yang artinya pengujian ketiga variabel yaitu insentif finansial dan insentif non finansial (variabel independen) serta variabel kinerja karyawan (variabel dependen). Berdasarkan hasil analisis data atau uji F, ternyata berpengaruh signifikan antara insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Masamba dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan BSI cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial dan insentif non finansial

---

<sup>55</sup>Silvia Sari Sitompul, & Yohana Olivia Saragih. *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 1(1), (2020). h. 23.

pada BSI cabang Masamba akan sangat Berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi insentif maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan sangat besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukardi juga menjelaskan bahwa Ada pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik pemberian insentif finansial dan non finansial maka dapat meningkatkan kinerja karyawan juga.<sup>56</sup> Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Jumriani Damar dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Reward Non Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.<sup>57</sup> Sehingga berbanding terbalik dengan penelitian ini, pada hasil penelitian ini kedua variabel independen yaitu insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Besar pengaruh pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis data atau uji ( $R$ ) determinasi untuk melihat hasil analisis besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini yang ingin diketahui adalah besar pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan BSI cabang Masamba. Berdasarkan

---

<sup>56</sup>Giat Sukardi. *Pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan restoran ikan bakar 52 Malang.* (SKRIPSI Mahasiswa UM), (2021).

<sup>57</sup>Jumriani Damar., Tinneke Sumual., & Mareyke Sumual., *Pengaruh Reward (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.* Jurnal Manajemen Dan Bisnis, (2021). 6(6).

hasil analisis besar pengaruhnya adalah 44,1%. Sehingga insentif finansial dan insentif non finansial memiliki hubungan yang positif .



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba, maka dapat dibahas kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian insentif finansial dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba dilihat pada analisis berganda menunjukkan bahwa insentif finansial dan kinerja karyawan berpengaruh positif serta peningkatan 1 skor insentif finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,518 atau 51,8%.
2. Pemberian insentif non finansial dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia cabang Masamba dilihat pada analisis berganda menunjukkan bahwa insentif non finansial dan kinerja karyawan berpengaruh positif serta peningkatan 1 skor insentif finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,614 atau 61,4%.
3. Pemberian insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI cabang Masamba. Sehingga insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama akan memiliki dampak pada kinerja karyawan, jika insentif finansial dan insentif non finansial bagus dan sesuai, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan pada BSI cabang Masamba akan meningkat.

## B. SARAN

Saran yang dapat diberikan pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Pemberian insentif finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga BSI harus lebih meningkatkannya lagi dan pemberian sesuai dengan kinerja demi menjaga kinerja karyawan.
2. Insentif finansial dan insentif non finansial 44,1% mempengaruhi kinerja karyawan BSI sehingga perlu perhatian selanjutnya tentang variabel lain sebesar 46,9% yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, Koko Happy Djamhur Hamid, and M. Djudi Mukzam, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015.
- Atikawati, Ena. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*, (JPSB Vol.4 No.1,2016) hal.12
- Malfin, Syaputra Aris. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan, (Studi Pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2020
- Armida, Fitra. *Pengaruh Kompensasi Insentif Financial Dan Kompensasi Non Financial terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta*. Diss. Insitut Islam Negeri Salatiga, 2017.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Bandung: CV. Diponegoro), 241.
- Damar, J., Sumual, T., & Sumual, M. *Pengaruh Reward (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, (2021). 6(6).
- Halimah, Erwin Mudhotul. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Malang*. Diss. Universitas Muhammadiyah Malang, 2020.

Inayah, Meri. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyaifiyah Berkah Nasional Kotagajah)*. Diss. IAIN Metro, 2020.

Maita, Jaya Kadek, *pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud*, (ISSN,1978-6069, Vol.13 No.2. 2018).

Maziah. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016.

Pratiwi, Vina Andita and Lia Nurliawati. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Btpn Syariah Tbk Cabang Cibingbin Kuningan*. Journal Dinamika STIE Lampung, 2020.

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

Riduwan and Sunarto, Pengantar Statistika Untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2009).h. 53

Rizkiyah, Imma Fitri. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Palembang (Skripsi)*. Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2016.

Rusmana, Fenny Damayanti. *Pengaruh Pemberian Insentif Financial Dan Non Financial Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Agro Bumi.*" Jurnal Al Amar 1.3, 2020.

Safitri, Rahma Ayu. *Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang.*(Skripsi). Diss. UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

Setyawan, Suseno Eta. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember).* Jurnal Administrasi Bisnis, (2014), h. 5.

Shabrina, Nina. *Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah.* inovasi 4.2, 2017.

Sitompul, Silvia Sari, & Saragih, Yohana Olivia. *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero).* Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 1(1), (2020).

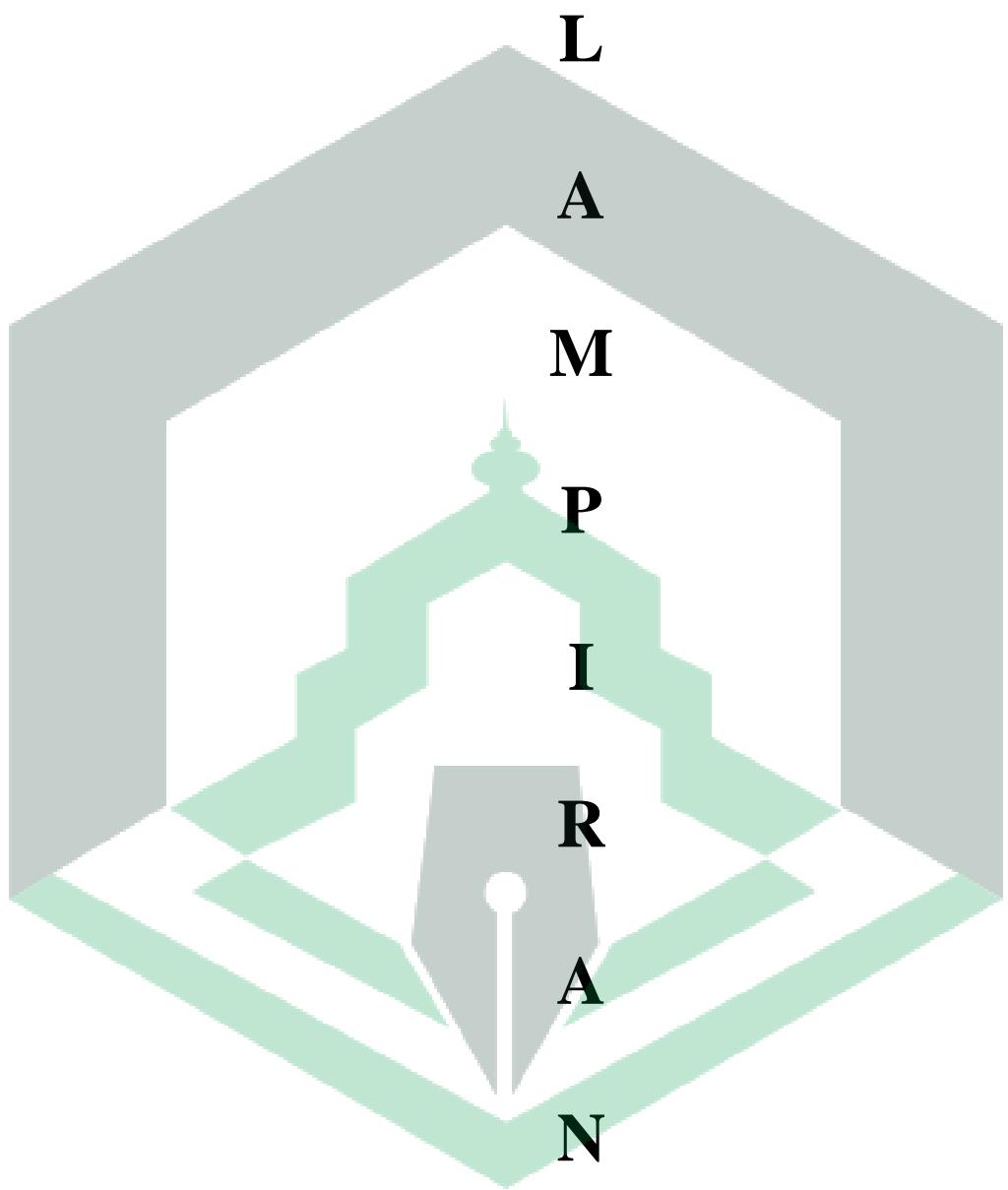
Sukardi, Giat. *Pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kinerja karyawan restoran ikan bakar 52 Malang.* (SKRIPSI Mahasiswa UM), (2021).

Wibowo, Joko. *Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)*. Jbt: Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi, 6(2), 2015.

Yusman, Yunni. *Pengaruh Kompensasi Insentif Financial Dan Non Financial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Palembang*. Diss. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017.

<http://www.ekonomisyariah.org/5455/janganlah-kalian-membebani-mereka-budak-dan-jika-kalian-memberikan-tugas-kepada-mereka-bantulah-mereka-hr-bukhari-no-30/>.

Diakses Pada Tanggal 16 Oktober 2020.



Lampiran 1: Instrumen

**Intrumen Penelitian  
(Angket Insentif Finansial)**

Nama : \_\_\_\_\_

Pendidikan : \_\_\_\_\_

Umur : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Pengantar : \_\_\_\_\_

1. Angket ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

2. **Pengisian angket ini tidak memengaruhi Proses kerja anda.**

3. Isilah angket dengan sejujur-jujurnya.

4. Periksa kembali sebelum angket diserahkan.

Petunjuk Pengisian Angket :

1. Isilah identitas terlebih dahulu.

2. Bacalah dengan cermat pernyataan yang telah tersedia.

3. Berilah tanda (✓) pada salah satu dari empat jawaban yang tersedia.

4. Pilihan jawaban:

(SS) : Sangat Setuju; (S) : Setuju; (N) Netral ; (TS) : Tidak Setuju; (STS) : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan gaji sesuai aturan					
2.	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan					
3.	Selain gaji perusahaan memberikan bonus/reward					
4.	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan mampu memenuhi kebutuhan karyawan					
5.	Bonus yang diterima dari perusahaan memuaskan					
6.	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					

7.	Tunjangan yang di berikan membuat karyawan di hargai oleh perusahaan					
8.	Perusahaan memberikan bonus jika mampu mencapai kinerja yang di harapkan					
9.	Gaji yang diberikan sesuai dengan penempatan karyawan					
10.	Uang lembur yang diberikan Sesuai dengan kinerja karyawan					



**Intrumen Penelitian  
(Angket Insentif Non Finansial)**

Nama : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

Umur : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Pengantar : \_\_\_\_\_

1. Angket ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.
- 2. Pengisian angket ini tidak memengaruhi Proses kerja anda.**
3. Isilah angket dengan sejujur-jujurnya.
4. Periksa kembali sebelum angket diserahkan.

Petunjuk Pengisian Angket :

1. Isilah identitas terlebih dahulu.
2. Bacalah dengan cermat pernyataan yang telah tersedia.
3. Berilah tanda (✓) pada salah satu dari empat jawaban yang tersedia.
4. Pilihan jawaban:

(SS) : Sangat Setuju; (S) : Setuju; (N) Netral ; (TS) : Tidak Setuju; (STS) : Sangat Tidak

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan selalu memberikan liburan kepada karyawannya sebagai huburan menghilangkan kelelahan dari pekerjaan yang terlalu lama					
2.	Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan					
3.	Bpjs yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan membuat senang karyawan dalam bekerja					
4.	Asuransi yang diberikan mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan					
5.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan tidak khawatir tentang kesehatan pada saat bekerja					

**Instrumen Penelitian  
(Angket Kinerja Karyawan)**

Nama : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

Umur : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Pengantar : \_\_\_\_\_

1. Angket ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Incentif Terhadap Kinerja Karyawan.

2. **Pengisian angket ini tidak memengaruhi Proses kerja anda.**

3. Isilah angket dengan sejajar-jujurnya.

4. Periksa kembali sebelum angket diserahkan.

Petunjuk Pengisian Angket :

1. Isilah identitas terlebih dahulu.

2. Bacalah dengan cermat pernyataan yang telah tersedia.

3. Berilah tanda (✓) pada salah satu dari empat jawaban yang tersedia.

4. Pilihan jawaban:

(SS) : Sangat Setuju; (S) : Setuju; (N) Netral ; (TS) : Tidak Setuju; (STS) : Sangat Tidak

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan standar perusahaan					
2.	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya.					
3.	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan .					
4.	Karyawan tidak membuang waktu dalam bekerja					
5.	Karyawan selalu mempertanggung jawabkan pekerjaannya masing-masing					
6.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					

7.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas sesuai yang ditetapkan perusahaan					



## Lampiran 2: Data Validasi dan Reabelitas

### Data Insentif Finansial

NO.	ITEM										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
8	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46

### Data Insentif Non Finansial

No.	ITEM					Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	5	4	5	23
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	4	5	22
8	5	5	5	5	5	25

### Data Kinerja Karyawan

NO.	ITEM							Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	4	4	3	4	4	4	27
2	4	3	4	4	4	4	4	27
3	5	4	4	5	5	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	3	3	4	4	3	4	4	25
7	3	4	4	4	4	4	4	27
8	4	5	5	5	4	5	5	33

### Lampiran 3: Data Angket Penelitian

#### Data Angket Insentif Finansial

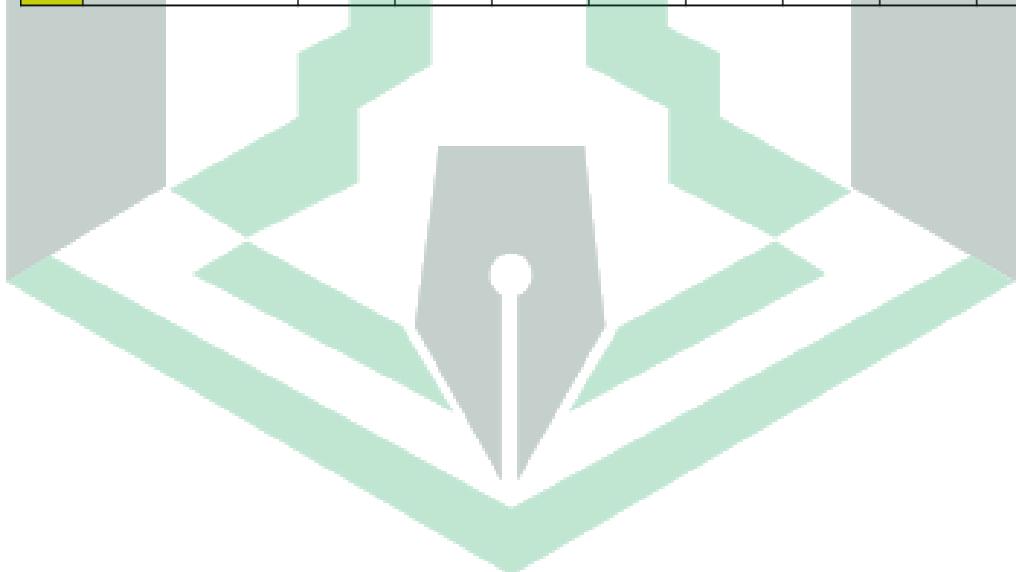
NO	Nama	Umur	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
1	Bahrum Hamid	27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
2	Irwan	29	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
3	Eka Nelsih Handayani	28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	Joko Hariono	28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	Nur fadli	27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
6	Imma	27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
7	Zahrotul Mufida	28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
8	Intan	26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
9	Nirpan	27	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
10	Lukman	29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
11	Asril	28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
12	Suharni	28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
13	Fachry	27	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
14	Muh. Akri Lukman	28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
15	Sabar	27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
16	Wahdania	27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
17	Uprianto	26	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
18	Muh. Risal	27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
19	Akbar said	27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43

#### Data Angket Insentif Non Finansial

NO	Nama	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
1	Bahrum Hamid	4	5	4	4	5	22
2	Irwan	5	4	4	5	4	22
3	Eka Nelsih Handayani	5	4	4	4	5	22
4	Joko Hariono	5	4	4	4	5	22
5	Nur fadli	4	4	4	5	5	22
6	Imma	4	4	4	5	5	22
7	Zahrotul Mufida	5	4	4	5	4	22
8	Intan	4	5	5	5	4	23
9	Nirpan	4	4	4	5	5	22
10	Lukman	5	4	4	5	4	22
11	Asril	5	5	4	5	4	23
12	Suharni	4	4	4	5	5	22
13	Fachry	4	5	4	4	5	22
14	Muh. Akri Lukman	4	5	5	4	4	22
15	Sabar	5	4	4	4	5	22
16	Wahdania	5	5	5	4	4	23
17	Uprianto	5	4	4	4	5	22
18	Muh. Risal	5	4	5	4	4	22
19	Akbar said	5	5	4	4	4	22

### Data Angket Kinerja Karyawan

KINERJA KARYWAN									
NO	Nama	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	JUMLAH
1	Bahrum Hamid	4	4	5	4	5	4	5	31
2	Irwan	4	5	4	4	5	5	4	31
3	Eka Nelsih Handayani	5	4	4	4	5	4	5	31
4	Joko Hariono	5	4	4	5	4	4	5	31
5	Nur fadli	4	5	4	5	4	5	4	31
6	Imma	4	5	5	4	5	4	4	31
7	Zahrotul Mufida	5	4	4	5	4	4	4	30
8	Intan	4	4	5	5	4	4	4	30
9	Nirpan	4	4	5	4	4	5	4	30
10	Lukman	4	4	5	4	5	4	4	30
11	Asril	4	5	4	4	5	4	4	30
12	Suharni	5	4	5	5	4	4	4	31
13	Fachry	4	5	4	5	4	5	4	31
14	Muh. Akri Lukman	4	4	5	5	4	4	4	30
15	Sabar	4	4	5	4	5	4	5	31
16	Wahdania	5	5	4	4	4	4	4	30
17	Uprianto	5	4	4	4	5	4	4	30
18	Muh. Risal	4	5	4	4	5	4	4	30
19	Akbar said	4	4	5	4	5	4	5	31



#### Lampiran 4: Data Analisis Besar Pengaruh secara satu atau Uji T

X1 & Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	.233	.195	.46034

a. Predictors: (Constant), Insentif Finasial

X2 & Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 <sup>a</sup>	.208	.162	.46967

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Finasial

Lampiran 5: Dokumentasi









Lampiran 6 : surat keterangan penelitian

