



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**HENRY GUNAWAN SIREGAR**  
NIM. 13 220 0059

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH  
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)*

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**HENRY GUNAWAN SIREGAR**  
NIM. 13 220 0059

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2018**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Kustik Negeri No. 10 Padang, Padangsidimpuan 27123  
Telp. (0774) 34073



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**HENRY GUNAWAN SIREGAR**  
NIM. 13 220 0059

**Pembimbing I**

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015

**Pembimbing II**

Azwar Hamid, MA  
NIP. 19860311 201503 1 005

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **Henry Gunawan Siregar**

Lampiran : 7 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, Maret 2018

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Padangsidimpuan

Di  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Henry Gunawan Siregar** yang berjudul: "**Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

PEMBIMBING I

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015

PEMBIMBING II

Azwar Hamid, MA  
NIP. 19860311 201503 1 005

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henry Gunawan Siregar  
NIM : 13 220 0059  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 26 Maret 2018  
Pembuat Pernyataan,



HENRY GUNAWAN SIREGAR  
NIM. 13 220 0059

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Henry Gunawan Siregar  
Nim : 13 220 0059  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

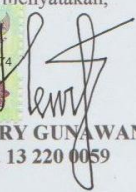
Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 26 Maret 2018

Yang menyatakan,



  
**HENRY GUNAWAN SIREGAR**  
NIM. 13 220 0059




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Henry Gunawan Siregar  
NIM : 13 220 0059  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang  
Syariah Padangsidempuan


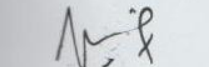

Ketua

  
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

  
Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015

Anggota

  
1. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001  
2. Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015  
3. Windari, S.E., MA  
NIP. 19830510 201503 2 003  
4. Azwar Hamid, MA  
NIP. 19860311 201503 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan  
Hari/ Tanggal : Kamis/ 12 April 2018  
Pukul : 13.30 s/d 16.30 WIB  
Hasil/Nilai : Lulus/ 73,87 (B)  
IPK : 3,10  
Predikat : Amat baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

### PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH  
PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : HENRY GUNAWAN SIREGAR**  
**NIM : 13 220 0059**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (SE)**  
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 23 Mei 2018

Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015



## ABSTRAK

**Nama** : Henry Gunawan Siregar  
**NIM** : 13 220 0059  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.  
**Kata Kunci** : Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah dalam pemberian insentif dan motivasi pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, insentif dan motivasi yang diberikan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ternyata tidak menjamin peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan tidak sesuainya insentif dan motivasi terhadap beban kerja karyawan. Pada umumnya kinerja yang optimal dihubungkan dengan insentif dan motivasi yang optimal pula. Sebaliknya insentif dan motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Rumusan masalah yang dijadikan tujuan utama dalam penelitian ini antara lain: Apakah pemberian insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan baik secara parsial ataupun simultan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh antara pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan baik secara parsial ataupun simultan. Dimana landasan teori permasalahan yang diteliti yakni teori-teori yang menyangkut variabel terikat dan variabel bebas. Dimulai dengan pengertian kinerja karyawan, kriteria kinerja yang baik, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan, insentif, jenis-jenis insentif, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif, tujuan pemberian insentif, motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, cara pemberian motivasi oleh pimpinan, serta tujuannya.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (*R square*). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang berjumlah 30 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Sedangkan instrument pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, insentif memiliki  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,141 < 2,052$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,264 > \alpha(0,05)$  artinya insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,134 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha(0,05)$ , artinya motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menyatakan bahwa insentif dan motivasi memiliki  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $111,565 > 3,35$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha(0,05)$  artinya insentif dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan. Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Warek bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, MA selaku warek bidang Administrasi Umum dan Keuangan, dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, MA selaku Warek bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan. Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Siselaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Ibu Nofinawati, MA selaku Sekretaris jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Azwar Hamid, MA selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
6. Ibu Nofinawati, M.A. selaku Pembimbing Akademik peneliti mulai dari Semester I (satu) sampai dengan Semester VIII (delapan) yang dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa untuk keluarga tercinta (Ayahanda Abdul Gani Siregar, Ibunda Nur Asni Hasibuan, adikku Desti Adelina Siregar), yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi peneliti yang telah banyak berkorban serta

memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT.

8. Untuk teman-teman PS-2 Angkatan 2013 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.
9. Untuk semua sahabat-sahabat yang telah memberikan motivasi dan yang tidak bosan-bosannya memberikan saran kepada peneliti. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, Januari 2018  
Peneliti,

**HENRY GUNAWAN SIREGAR**  
**NIM. 13 220 0059**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof

ي	ya	Y	Ye
---	----	---	----

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	fathahdanya	Ai	a dan i
و.....	fathahdanwau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ي.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

## 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

#### **4. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tandas yaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaituhuruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

#### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti hurufqamariahadalahkata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meski pun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.



## 9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL/SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> ....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Definisi Operasional Variabel .....	6
G. Kegunaan Penelitian .....	8
H. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori .....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
a. Kriteria Kinerja yang Baik.....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	15
c. Penilaian Kinerja Karyawan .....	16
2. Insentif.....	17
a. Pengertian Insentif.....	17
b. Jenis-Jenis Insentif.....	18
c. Bentuk-Bentuk Insentif.....	19
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	20
e. Tujuan Pemberian Insentif .....	21
3. Motivasi .....	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25
c. Cara Pemberian Motivasi oleh Pimpinan .....	25
d. Tujuan Pemberian Motivasi .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Pikir .....	31
D. Hipotesis .....	32

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	34
B. Jenis Penelitian .....	34
C. Populasi Dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	35
D. Sumber Data .....	35
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	36
1. Observasi .....	36
2. Teknik Angket .....	37
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	38
1. Uji Validitas .....	38
2. Uji Reliabilitas .....	39
G. Analisis Data .....	40
1. Uji Normalitas .....	40
2. Uji Linearitas .....	40
3. Uji Multikolinearitas .....	40
4. Uji Heterokedastisitas .....	41
5. Analisis Regresi Berganda .....	41
6. Uji t .....	42
7. Uji f .....	42
8. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i> ) .....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum	
PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidmpuan .....	44
1. Sejarah .....	44
2. Visi dan Misi .....	47
3. Struktur Organisasi .....	48
4. Lokasi Perusahaan .....	50
B. Gambaran Umum Responden .....	50
C. Hasil Analisis Data .....	51
1. Uji Validitas .....	51
2. Uji Reliabilitas .....	53
3. Teknik Analisi Data .....	54
a. Uji Normalitas .....	54
b. Uji Multikolinearitas .....	55
c. Uji Linearitas .....	56
d. Uji heterokedastisitas .....	57
e. Analisis Regresi Berganda .....	58
f. Uji t .....	59
g. Uji f .....	60
h. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i> ) .....	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran-Saran.....	65

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	2
Tabel 3.1 Penetapan Skor.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	51
Tabel 4.2 Uji Validitas Insentif ( $X_1$ ).....	51
Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ ).....	52
Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.6 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	54
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas .....	55
Tabel 4.8 Uji Linearitas Insentif ( $X_1$ ) .....	56
Tabel 4.9 Uji Linearitas Motivasi ( $X_2$ ).....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel 4.11 Uji t.....	59
Tabel 4.12 Uji F.....	60
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Sumut Cabang Syariah Padangdimpuan .....	48
Gambar 4.2 Lokasi Perusahaan Bank Sumut Cabang Syariah Padangdimpuan .....	50
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	57

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Bank Syariah adalah bank yang beroperasi tanpa mengandalkan bunga. Bank syariah dikembangkan sebagai lembaga bisnis keuangan yang melaksanakan kegiatan usaha sejalan dengan prinsip dasar dalam ekonomi Islam. Tujuan ekonomi Islam bagi bank syariah tidak terfokus pada tujuan komersial yang tergambar pada pencapaian keuntungan maksimal, tetapi perannya dalam memberikan kesejahteraan secara luas bagi masyarakat<sup>1</sup> dan Bank Syariah juga merupakan salah satu lembaga keuangan yang berkembang dan peduli dengan karyawannya.<sup>2</sup>

Sebagai lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dalam bidang keuangan. Kegiatan perbankan yang paling pokok adalah menghimpun dana masyarakat luas. Kemudian menjual uang yang berhasil dihimpun dengan cara menyalurkan kembali kepada masyarakat melalui pemberian pinjaman atau kredit.<sup>3</sup>

Keberadaan lembaga keuangan yang menawarkan berbagai bentuk fasilitas pembiayaan untuk lebih memperluas penyediaan pembiayaan alternatif bagi dunia usaha dalam sistem perekonomian modern sangatlah dibutuhkan. Lembaga pembiayaan diperlukan guna mendukung dan memperkuat sistem keuangan nasional yang terdiversifikasi sehingga dapat

---

<sup>1</sup>Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 16.

<sup>2</sup>Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani, 2001), Cet. Ke-1, hlm. 26.

<sup>3</sup>Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 29.

memberikan alternatif yang lebih banyak bagi pengembangan bagi sektor usaha.<sup>4</sup> Misalnya, PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan.

PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa dan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang dijadikan sebagai karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan, yang telah ikut serta dalam pembangunan ekonomi di Sumatera Utara dan tentunya telah banyak menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.

PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan memiliki tujuan, yaitu memaksimalkan nilai keuntungan bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Dalam mencapai berbagai kegiatan lembaga keuangan tersebut, diperlukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, memang beban organisasi sepanjang pemenuhan kewajibannya kepada karyawannya semakin beraneka ragam dan semakin berat.

Karyawan bertanggung jawab penuh dalam pengembangan dan kesuksesan karirnya. Jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan harus mampu memahami dimana letak permasalahan

---

<sup>4</sup>Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 331.



sebenarnya. Sebagian orang bisa jadi tidak menyukai pekerjaan mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi tidak dengan struktur pekerjaan mereka.<sup>5</sup> Maka untuk menghilangkan rasa bosan dan jenuh yang dirasakan oleh karyawan, karyawan butuh motivasi dari pimpinan agar tetap menikmati pekerjaannya dan tetap menghasilkan kinerja yang baik.<sup>6</sup>

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karena karyawan yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif. Dalam melakukan pekerjaan ada tiga kelompok karyawan yaitu terbaik, rata-rata dan rendah, karyawan terbaik mampu memberikan solusi ada perusahaan tanpa disuruh, karyawan terbaik mampu bekerja rutin dengan baik, dan karyawan rendah adalah biang gosip dan menjelekkkan perusahaan.<sup>7</sup>

PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan memiliki upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satu upaya yang dimaksud adalah memberikan insentif bagi karyawan yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, memberikan insentif kepada para karyawannya dalam bentuk uang atau hadiah dan memberikan motivasi agar lebih giat untuk mencapai sasaran atau target dan kinerja karyawan yang optimal. Pada dasarnya, insentif dan motivasi itu bertujuan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

---

<sup>5</sup>Gary Dessler, *Human Resource Management* (New Jersey:Prentise-Hall, Inc, 2003) dialihbahasakan oleh Paramita Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 8.

<sup>6</sup>Bukhari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 89.

<sup>7</sup>Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 121.

Penerapan insentif dan motivasi yang diberikan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan ternyata tidak menjamin peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan tidak sesuainya insentif dan motivasi terhadap beban kerja karyawan. Maka dari itu seorang manajer dan pimpinan perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan segala sesuatu yang telah dijanjikan bagi karyawannya, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, karena terpenuhinya kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan prinsip manajemen yaitu *The right man, on the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay*.<sup>8</sup> (Penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Sebagian karyawan tidak terangsang dengan adanya insentif
2. Karyawan butuh motivasi dari pimpinan yang sesuai dengan beban kerja.

---

<sup>8</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 155.

3. Kinerja karyawan tidak optimal diakibatkan insentif dan motivasi yang tidak sesuai dengan beban kerja.

Seperti yang telah peneliti uraikan dalam latar belakang masalah, meski penerapan insentif dan motivasi sudah ada, masih ada karyawan yang tidak terangsang dengan adanya sistem tersebut, namun kondisi sebaliknya. Apabila insentif dan motivasi dari pimpinan yang diberikan kurang layak dengan beban kerja yang diterima karyawan, tidak menutup kemungkinan turunnya semangat karyawan dalam bekerja.

### **C. Batasan Masalah**

Sebenarnya ada beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian ini, seperti yang tercantum pada identifikasi masalah, namun karena keterbatasan waktu dan juga ekonomi maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas (independen) yaitu insentif ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian telah di temukan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan?
2. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan?

3. Apakah pemberian insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan dari beberapa rumusan masalah yang telah peneliti paparkan di atas.

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan dalam rumusan masalah maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

#### **F. Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Ada dua jenis variabel pada penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (X) adalah variabel yang menjadi sebab atau pengaruh variabel dependen. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 28.

Setelah variabel-variabel tersebut diklasifikasi, maka variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Definisi operasional variabel adalah definisi yang didasari atas sifat-sifat hal yang dapat diamati.<sup>10</sup> Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitian, maka akan ditentukan variabel penelitian dari judul pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Untuk lebih mudah memahami tentang definisi operasional variabel maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Insentif (X <sub>1</sub> )	Insentif karyawan merupakan suatu balas jasa rangsangan baik berbentuk materi atau non materi, insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar, guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan	Skala Likert

<sup>10</sup>Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 29.

2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	1. Internal 2. Eksternal	Skala Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Ketepatan Waktu	Skala Likert

### G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai pengembangan wawasan keilmuan dan tugas akhir mencapai gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Perbankan Syariah.
- b. Untuk menanbah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

## 2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak kampus sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta sebagai referensi tambahan bagi penelitian sejenis insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

Hasil penelitian ini diharapkan data dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dalam menerapkan proses pemberian insentif dan motivasi secara tepat dan optimal agar dapat menghasilkan kerja yang optimal.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklasifikasikannya kedalam lima bab yaitu:

BAB I, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah. Dimana Latar belakang penelitian ini PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan memiliki upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satu upaya yang dimaksud adalah memberikan insentif bagi karyawan yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, memberikan insentif kepada para karyawannya dalam bentuk uang atau hadiah dan memberikan motivasi agar lebih giat untuk mencapai sasaran atau target dan kinerja karyawan yang optimal. Pada umumnya kinerja yang optimal

dihubungkan dengan insentif dan motivasi yang optimal pula. Sebaliknya insentif dan motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan dan dari hasil pengamatan peneliti selama melaksanakan praktik magang di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan mulai tanggal 23 November s/d 21 Desember 2016. Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan”.

Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas (independen) yaitu insentif ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Dengan adanya rumusan masalah tersebut maka akan tercapai tujuan penelitian yakni mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil dari penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, pihak kampus, maupun pihak bank.

BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori (tinjauan umum) permasalahan yang diteliti yakni teori-teori yang menyangkut variabel terikat dan variabel bebas. Dimulai dengan prinsip-prinsip dalam kinerja karyawan, kriteria kinerja yang baik, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,



penilaian kinerja karyawan, insentif, jenis-jenis insentif, bentuk-bentuk insentif, faktor-faktor yang mempengaruhi insentif, tujuan pemberian insentif, motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, cara pemberian motivasi oleh pimpinan, serta tujuannya. Untuk mendukung teori-teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III, membahas tentang metode penelitian. Pada Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang berlokasi Jl. Merdeka No. 12. Adapun jenis penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang, dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 30 orang tersebut, data didapatkan dari hasil pengamatan peneliti selama magang dan angket. Setelah data tersebut terkumpul, maka akan diolah menggunakan SPSS versi 21.

BAB IV, membahas tentang gambaran umum PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dan gambaran umum responden, dan hasil penelitian terkait dengan pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

BAB V, merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran kemudian dilengkapi literatur.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh manusia, baik itu di rumah begitu juga tempat kerja,

Kinerja dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang di terjemahkan dari bahasa asing yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.<sup>1</sup>

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang di peroleh.

Menurut Wibowo adalah “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kometensi* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2012), hlm. 95.

<sup>2</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 7.

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis dapat menyimpulkan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dalam Islam seseorang yang diberi amanah harus menunjukkan kinerja yang baik kinerja yang baik disebut dengan amal sholeh, oleh karena itu diperlukan kesungguhan.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah At-Taubah, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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>3</sup>

#### a. Kriteria kinerja yang baik

Kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut dibawah ini:<sup>4</sup>

- 1) Rasional: kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. Tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional.

<sup>3</sup>Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: CV. Nala Dana, 2007), hlm. 105.

<sup>4</sup>Moehariono, *Op.Cit.*, hlm, 114-115.

- 2) Konsisten: kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai nilai yang ada di dalam organisasi dean departemen serta tujuan organisasi.
- 3) Tepat: kinerja yang baik harus dapat dinyatakan secara tepat dan jelas.
- 4) Efisien: kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan.
- 5) Tertantang: kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan menjadi motivator yang efektif.
- 6) Terarah: kinerja yang baik seharusnya terarah kepada suatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando.
- 7) Disiplin: kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin kinerja yang tinggi.
- 8) Sistematis: kinerja seharusnya dilakukan secara sistematis dan tidak acak.
- 9) Dapat dicapai: kinerja yang baik sebaiknya diarahkan dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.
- 10) Disepakati: kinerja yang baik seharusnya disepakati oleh semua pihak yang terkait.
- 11) Terkait dengan waktu: kinerja yang baik seharusnya dikaitkan dengan waktu yang telah diukur. Karyawan diberi batas waktu tertentu dan di tuntut menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin.

12) Berorientasi kepada kerja sama kelompok: kinerja yang baik seharusnya di arahkan keada kerjasama kelompok. Kinerja kelompok umumnya lebih efektif dan efisien dibanding kinerja individu.

b. Faktor -faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Bahwa merupakan faktor kemampuan karyawan terdiri atas potensial (IQ) dengan kemampuan *reality skill*. Menyertakan tentang (IQ) saja sebagai kemampuan potensial karyawan, dalam hal ini kemampuan potensial perlu diartikan sebagai sebuah totalitas potensial insani. Dengan kata lain, kecerdasan insani bukan (IQ) *intelligence quotient* semata, tetapi juga (EQ) *emotional quotient*, dan kecerdasan insani lainnya.<sup>5</sup>

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang pada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Faktor motivasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Masalah motivasi merupakan suatu penurunan efektivitas karena kurangnya dorongan, atau kebosanan, dan stress sebagai akibat terlalu besarnya tantangan. Untuk itu, manajer perlu mengidentifikasi aktivitas pengembangan yang meningkatkan daya pekerjaan dalam perannya.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 128-129.

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm. 53.

### 3) Insentif

Insentif adalah tambahan gaji penghasilan diluar dari gaji, tetapi sebagai pendorong gairah bekerja.<sup>7</sup> Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu maka para karyawan yang berprestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat didalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

#### c. Penilaian kinerja karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui kelemahan dan kebaikan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja.<sup>8</sup>

Metode penilaian kinerja secara garis besar dibagi dua, yaitu:<sup>9</sup>

- 1) Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu, ialah sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum

---

<sup>7</sup>Inda Putri Manroe, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap* (Surabaya: Greisinda press, 2002), hlm.19.

<sup>8</sup>Abdurrahamat Fathoni, *Organisasi dan Sumber Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 171.

<sup>9</sup>Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 233.

penilaian dilakukan. Melalui hasil penilaian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan karyawan.

- 2) Metode penilaian masa yang akan datang, adalah penilaian akanpotensi seorang karyawan melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

## 2. Insentif

### a. Pengertian insentif

Insentif adalah tambahan gaji penghasilan diluar dari gaji, tetapi sebagai pendorong gairah bekerja.<sup>10</sup> Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari beberapa tugas manajemen personalia yang paling rumit dan dianggap rumit adalah pemberian insentif. Hal ini dikarenakan berhubungan langsung dengan karyawan, pemberian insentif di anggap dapat memberikan pacuan terhadap meningkatnya minat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasi.

Berikut ini beberapa pengertian dari insentif yang dikuti dari beberpaa ahli manajemen, antara lain:

Menurut Malayu SP. Hasibuan, mengatakan bahwa insentif adalah “Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Inda Putri Manroe, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap* (Surabaya: Greisinda press, 2002), hlm.19.

<sup>11</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Mnuasia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 184.

Dalam pandangan Islam juga di tekankan memberikan imbalan pekerja dalam tingkatan yang berbeda sebagai mana firman Allah SWT dalam surah Al-ahqaaf ayat 19 yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفَفِيهِمْ أَعْمَلَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”<sup>12</sup>

Dari ayat tersebut, penulis menyarankan kepada pihak manajemen perusahaan dalam pemberian balas jasa baik itu berupa gaji atau insentif dengan tepat dan layak sesuai dengan tingkat kemampuan dari karyawannya.

#### b. Jenis-jenis insentif<sup>13</sup>

##### 1) Insentif berupa bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan ada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

##### 2) Insentif berupa komisi

Yaitu dimana para karyawan maupun tenaga kerja memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Selain itu

<sup>12</sup>Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: CV. Nala Dana, 2007), hlm, 295.

<sup>13</sup>Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 268-269.



karyawan maupun tenaga kerja memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

### 3) *Pricework*

Untuk mendorong para karyawan maupun tenaga kerja meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial. Dimana karyawan maupun tenaga kerja dinilai berdasarkan hasil pekerjaannya.

### 4) Kurva kematangan

Praktek penggunaan kurva ini berarti apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan angkat serta gaji tidak bisa mencapai angkat yang lebih tinggi lagi, dibuat suku kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjuk bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja normal, kepada mereka diberikan insentif.

## c. Bentuk-bentuk insentif<sup>14</sup>

### 1) Non material insentif

Berbentuk penghargaan pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

### 2) Material insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang.

---

<sup>14</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 184-185.

d. Faktor faktor yang memengaruhi insentif

Faktor-fakor yang mempengaruhi besarnya insentif<sup>15</sup>

1) Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan yang tinggi dalam perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan lainnya.

2) Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu maka para karyawan yang berprestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat didalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

3) Laba perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawan bukan hanya saja menguntungkan pihak perusahaan itu

---

<sup>15</sup>Moeheriono, *Op.Cit.*, hlm, 100-101.

sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para karyawan yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

e. Tujuan Pemberian Insentif

Insentif yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, sudah pasti mempunyai tujuan, pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan organisasi untuk memberikan semangat bagi karyawan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.<sup>16</sup>

Menurut pernyataan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa tujuan insentif adalah: suatu cara untuk meningkatkan kualitas karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal, dan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Movare* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini

---

<sup>16</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Predana Group, 2009), hlm.184-185.

diharapkan setia individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>17</sup>

Pada hakikatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usahadan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.<sup>18</sup>

Karyawan merupakan aset utama yang dimiliki organisasi untuk itu organisasi harus mengetahui motivasi karyawan dalam bergabung pada perorganisasian, karena dengan mengetahui motivasi karyawan organisasi akan mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang menjadi dasar karyawan mau bekerja optimal.

Motivasi harus dilakukan peminan terhadap karyawan dengan alasan:

- 1) Karena pimpinan membagikan-bagikan pekerjaannya kepada karyawannya untuk di kerjakan dengan baik.
- 2) Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- 3) Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

---

<sup>17</sup>Malayu S.P Haibuan, *Manajemen Dasar Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 216.

<sup>18</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.138.

4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.<sup>19</sup>

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi dapat didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat.<sup>20</sup> Motivasi berbeda-beda diantara orang-orang, tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewajiban, ambisi, pendidikan, dan umur. Untuk itu perlu kita ketahui bahwa iminan data membeli waktu karyawan dan kemampuan fisik karyawan tetapi tidak dapat, membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, penyerahan hati, jiwa, dan akal budinya, karena itu pimpinan harus memperoleh hal hal tersebut. Jadi, pentingnya diperhatikan pimpinan bahwa teori-teori motivasi harus digunakan secara bijaksana agar karyawan tetap menikmati pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.<sup>21</sup>

Uang juga bukan satu-satunya alat motivator. Kenyataan, kini uang tidak lagi menjadi motivator utama. Bila dulu uang digunakan manajemen sebagai penyelesaian masalah, sekarang para karyawan menghendaki lebih sekedar uang. Kebanyakan peneliti sependapat bahwa

---

<sup>19</sup>Malayu S.P Haibuan, *Op.Cit.*

<sup>20</sup>George R. Terry & Leslie W. Rue, *Principles of Management* (Dow Jones- Irwin, 1992) diterjemahkan oleh G.A. Ticolu, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 168.

<sup>21</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPEF, 2003), hlm. 269.

uang bukan lagi motivator utama bagi kebanyakan orang. Yang lebih penting saat ini adalah kepuasan kerja.<sup>22</sup>

Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Menurut Eterson dan Lowman keinginan-keinginan itu adalah

- a) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup, keinginan ini meruakan keinginan utama setia orang. Manusia bekerja untuk data makan dan makan untuk data melanjutkan hidup.
- b) *The desire for ossesion*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan ini merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c) *The desire for fower*, artinya keinginan atau kekuasaan. Keinginan ini merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, dan mendorong orang mau bekerja.
- d) *The desir for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan. Kenginan ini meruakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk ma bekerja.<sup>23</sup>

Di dalam pendekatan untuk memenuhi kebutuhan, terdapat suatu usaha untuk memberikan perhatian terhadap kebutuhan manusiawi dan memberi kepuasan melalui kondisi kerja.<sup>24</sup> Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan *needs* dan keinginan *wants* yang dipuaskan dengan bekerja itu, adalah

---

<sup>22</sup>Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself Management Skills in 24 Hours* (Alpha Books, 2001). dialihbahasakan oleh Sugeng Haryono, Sukono, dan M. Rudi Atmoko, *Alpha Teach Yourself Management Skills dalam 24 Jam* (Jakarta: Predana, 2007), hlm. 202-203.

<sup>23</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 142.

<sup>24</sup>George R. Terry, *Principles of Management* (Dow Jones Irwin, 1992). diterjemahkan oleh G.A. Ticolu, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1993), hlm. 131.

- a) Kebutuhan fisik dan keamanan, yang menyangkut kepuasan kebutuhan fisik biologis, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan lain lainnya di samping kebutuhan akan rasa aman dan menikmatinya.
- b) Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain. Terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu di tolong atau diakui oleh orang lain.
- c) Kebutuhan egoistik yang berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik

Kepuasan-kepuasan diatas ada yang dinikmati disekitar pekerjaan, di luar pekerjaan, dan lewat pekerjaan, psikologi Abraham Maslow berargumen bahwa orang yang memiliki lima tingkat kebutuhan yang makin lama makin tinggi yang dinamakan psikologis, keamanan, sosial, kepercayaan diri, dan aktualisasi diri.<sup>25</sup>

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnyaorang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja maka seseorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

#### b. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi

Untuk meningkatkan motivasi banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Adapun faktor instrinsik yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk bekerja guna mencapai suatu manfaat dari dalam diri seseorang itu sendiri maupun

---

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm. 132

orang lain. Menurut Amini motivasi instrinsik adalah “dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan sesuatu.”<sup>26</sup>

Sementara motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang datang dari luar dirinya berbentuk sesuatu yang mengharuskan seseorang bekerja agar kebutuhan dapat dipenuhi.

c. Cara pemberian motivasi oleh pimpinan

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah keebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara dilakukan yaitu:

1) Menilai sikap

Adalah penting bagi pimpinan untuk memahami sikap mereka terhadap bawhaannya.<sup>27</sup> Pikiran mereka di pengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

Pimpinan perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti pentingnya mereka. Pimpinan harus menunjukkan kompetensi ada setia kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pemimpinnya. Disamping itu, pimpinan perlu memperbaiki *order and control* atau perintah dan pengendalian, dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2) Menjadi pimpinan yang baik

---

<sup>26</sup>Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004), hlm. 63.

<sup>27</sup>Wibowo, *Op.Cit.*, hlm. 381.



Pimpinan yang baik sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan. Seorang pimpinan yang baik mempunyai karakteristik yaitu mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, mempercayai orang, loyal pada teman kerja, dan menghindari politik kantor.

### 3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi pimpinan dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan pimpinan maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi elektronik, pertemuan, jurnalisme, internal *marketing*, pengumuman dan telepon.

Sistem manajemen terbuka memfasilitasi pertukaran informasi dan pandangan diantara anggota tim, memungkinkan pimpinan dan bawahan bekerja bersama secara efektif. Bawahan perlu dijaga agar selalu mendapat informasi karena tanpa informasi dirasakan sebagai ketidakpastian yang pada gilirannya membuat demotivasi.

### 4) Menciptakan budaya tidak saling menyalahkan

Setiap orang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

### 5) Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama yang harus diberikan pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka. penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi ditempat kerja.

#### 6) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk memotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapakan orang, semakin banyak mereka memberi selama kita mendukungnya.

Untuk itu orang perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistik.

#### d. Tujuan pemberian motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Memertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

---

<sup>28</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 221.

Tujuan motivasi menyangkut seorang pimpinan yang bekerja melalui orang lain. Ia tidak mungkin melakukan semua pekerjaan itu sendiri saja, melainkan harus meminta bantuan orang lain untuk mengerjakannya.

Seperti yang sudah dijelaskan di dalam surah Al ashru ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾  
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾  
 إِلَّا الَّذِينَ  
 ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا  
 بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran”.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* ( Jakarta: CV. Nala Dana, 2007) hlmn, 103.

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan insentif dan motivasi:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Skripsi Atas Nama Syaripah Hasibuan Alumni Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Tahun 2016.	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang padangsidempuan.	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Padangsidempuan.
2	Skripsi Atas Nama Gracetiara Mera Diviani Alumni Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2015.	Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Mediasi pada Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, deskriptif dan kuantitatif. Menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

3	Skripsi Atas Nama Rini Eriska Siregar Alumni Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Tahun 2016.	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan spada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK, KCP Panyabungan.
---	--	---	---	--

Dalam penelitian ini, peneliti akan menentukan pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

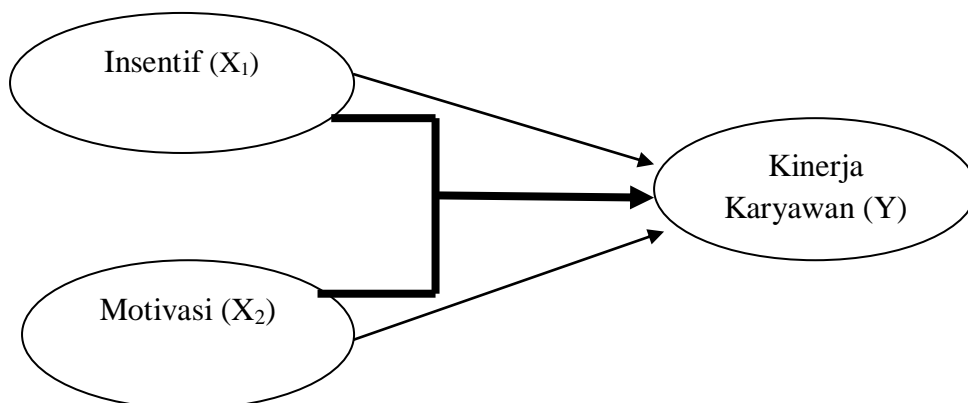
Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu skripsi atas nama Syaripah sama-sama menggunakan metode analisis data kuantitatif dan terdapat salah satu variabel yang sama, begitu juga dengan peneliti atas nama Gracetiara Mera Diviani, Rini Eriska Siregar dan Winda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu skripsi atas nama Syaripah, Gracetiara Mera Diviani, Rini Eriska Siregar dan Winda dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel yaitu X dan Y sedangkan dalam penelitian ini menggunakan tiga variable yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y. Perbedaan lainnya adalah lokasi tempat penelitian yang berbeda.

### C. Kerangka pikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Inilah yang disebut *logical construct*.<sup>30</sup>

Didalam kerangka berpikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah didefinisikan dalam kerangka teoritis yang relevan, yang mampu menangkap, menerangkan, dan menunjuk perspektif terhadap masalah penelitian. Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh variabel independen yaitu insentif dan motivasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



---

<sup>30</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 88.

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.<sup>31</sup>

Berdasarkan dari pengamatan dan penelitian peneliti atas permasalahan yang terjadi di atas maka peneliti mengemukakan dugaan sementara (hipotesis) yaitu:

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

H<sub>a1</sub>: Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

H<sub>a2</sub>: Terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan.

---

<sup>31</sup>Mudrajat Kuncoro, *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 59.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan yang berlokasi Jl. Merdeka No. 12. Dimana alasan peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan berkebetulan peneliti melaksanakan kegiatan magang di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2017.

##### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka statistik.<sup>1</sup> Adapun tujuan penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:<sup>2</sup>

“Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengkaji suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan kenyataan sosial. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah teori yang ditetapkan didukung oleh kenyataan atau bukti-bukti empiris atau tidak. Bila bukti-bukti yang dikumpulkan mendukung, maka teori tersebut dapat diterima. Sebaliknya bila tidak mendukung teori yang diajukan tersebut ditolak, sehingga perlu diuji kembali atau direvisi”.

Berdasarkan kenyataan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

---

<sup>1</sup>Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 30.

<sup>2</sup>*Ibid.*, hlm. 34.



## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu.<sup>3</sup> Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, kecuali pimpinan dan wakil pimpinan berjumlah 30 orang.

### 2. Sampel

Menurut Mudrajat Kuncoro “Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi”.<sup>4</sup> Kemudian pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu *Boring Sampling*. *Boring Sampling* adalah sampel mewakili jumlah populasi. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah yang dijadikan responden dalam penelitian ini, yaitu berjumlah 30 orang.

## D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis :

### 1. Data Primer

Data yang langsung diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden di lokasi penelitian.<sup>5</sup> Yang dalam hal ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

---

<sup>3</sup>Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 125.

<sup>4</sup>Mudrajat Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 118.

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm. 127.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber tidak langsung memberikan data pada pengumpul data<sup>6</sup> dan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut.<sup>7</sup> Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.<sup>8</sup>

## E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.<sup>9</sup> Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer ini adalah:

### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengamatan menurut adanya pengamatan dari seorang peneliti, baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrumen berupa penelitian dalam bentuk lembaran pengamatan atau lainnya.

---

<sup>6</sup>V Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), hlm. 89.

<sup>7</sup>Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004), hlm. 88.

<sup>8</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 91.

<sup>9</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta. 2013), hlm. 134

## 2. Teknik angket

Angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang lain yang diberi tersebut bersedia memberi respon sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>10</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dengan angket yang menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.<sup>11</sup> Kemudian jawaban tersebut diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala *Likert***

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor Positif</b>	<b>Skor Negatif</b>
Sangat setuju (SS)	5	5
Setuju (S)	4	4
Kurang setuju (KS)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	2
Sangat tidak setuju (STS)	1	1

<sup>10</sup>*Ibid.*, hlm. 136.

<sup>11</sup>Sugiyono, *Op, Cit.*, hlm. 168.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji validitas

Menguji keabsahan data dalam penelitian yang dapat memeperkuat jawaban yang akan diperoleh dengan baik dan benar, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dan reliabilitas ini digunakan jika peneliti mengumpulkan data secar primer.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena di anggap tidak relevan.<sup>12</sup> Pengujiannya dapat dilakukan secara manual atau dengan komputer, misalnya dengan SPSS, selanjutnya dilihat nilai signifikannya pada masing-masing korelasi. Jika nilai alfa berada di bawah nilai yang dipersyaratkan maka instrumen pertanyaan tidak valid begitu juga sebaliknya. Rumus yang digunakan untuk menguji instrumen ini adalah analisis korelasi “r” yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$ : Angka indeks korelasi “r” Product Moment

N : Jumlah subjek

$\sum XY$ : Jumlah keseluruhan hasil perkalian antara skor X dan Y

Kemudian hasil dari  $r_{xy}$  dikonsultaskan dengan harga yang kritis

---

<sup>12</sup>Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 166.

*Product Moment* ( $r_{\text{tabel}}$ ), apabila hasil yang diperoleh  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka instrument tersebut valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah realibilitas instrumen. Suatu instrumen pengukuran reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Karena itu reliabilitas alat itu merupakan syarat mutlak untuk menentukan pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang satu lagi.<sup>13</sup> Uji reliabilitas dilakukan Perhitungannya menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot 1 - \left[ \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

keterangan:

$r_{11}$  : Keandalan instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si^2$ : Jumlah ragam pertanyaan

$St^2$ : Ragam total

---

<sup>13</sup>S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 77.

## G. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.<sup>15</sup> Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti

### 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1. Beberapa metode uji multikolinearitas

---

<sup>14</sup>Mudrajat Kuncoro, *Op, Cit.*, hlm. 174.

<sup>15</sup>*Ibid.*, hlm. 36.

yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Faktor* (VIP) pada model regresi. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIP kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1.<sup>16</sup>

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm. 151-152

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm. 165.

<sup>18</sup>Sugiyono, *Op, Cit.*, hlm. 211.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Insentif

$X_2$  : Motivasi

#### 6. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat.<sup>19</sup> Maka digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Setelah  $t_{hitung}$  diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak.

#### 7. Uji F ( Pengujian serentak)

Pengujian serentak digunakan untuk menguji secara serentak apakah saluran-saluran dari komunikasi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi informal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

---

<sup>19</sup>Mudrajat Kuncoro, *Op, Cit.*, hlm. 240-241.



## 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>*Ibid*, hlm. 24.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.**

##### **1. Sejarah Singkat Bank Sumut Cabang Syariah**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada Tanggal 04 Nopember 1961 dengan Akte Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan UU No. 13/1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) sesuai Perda Tk. I Sumatera Utara No. 5/1965, dengan modal dan saham yang dimiliki Pemda Tk. I dan Pemda Tk. II Sumatera Utara.

Salah satu yang merupakan Bank Umum Milik Daerah (BUMD) seperti Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BPDSU) yang sekarang dikenal dengan nama Bank Sumut yang kepemilikannya sampai dengan saat ini sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah Provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota Sumatera Utara. Bank Sumut secara terus menerus melakukan perubahan sehingga mampu bertahan ditengah persaingan tersebut. Bank Sumut sigap dalam melihat peluang pasar Perbankan Syariah yang berperan sebagai tempat pelayanan kepada masyarakat dengan tetap memberikan pelayanan terbaik dalam melayani kebutuhan masyarakat Sumatera Utara yang ingin bertransaksi secara syariah, maka pada Tanggal 04 Nopember 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Tebing Tinggi, Kantor

Cabang Pembantu Syariah Stabat dan 76 Unit Layanan Syariah diseluruh Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu Konvensional Bank Sumut.

Kebijakan dan gagasan untuk mendirikan Unit Usaha Syariah didasari tingginya minat masyarakat di Sumatera Utara untuk mendapatkan layanan berbasis syariah dan telah berkembang cukup lama dikalangan Bank Sumut, terutama sejak dikeluarkannya UU No. Tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank Konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah, karena akibat krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997. Selain Bank Umum yang membuka Divisi Usaha Syariah, Bank Konvensional seperti Bank Sumut juga berperan di dalamnya untuk membuka Unit/Divisi Usaha Syariah yang belum begitu optimal dalam tatanan sektor perbankan syariah, namun Bank Sumut ikut ambil resiko dalam mengembangkan Jasa Perbankan Syariah.

Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasari pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang amat *Religious*, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajaran dalam aspek kehidupan terutama dalam kajian ekonomi. Komitmen untuk mendirikan Usaha Unit Syariah semakin menguat seiring keluarnya Fatwa MUI yang menyatakan bunga bank haram. Tentunya Fatwa MUI itu akan sangat mendorong masyarakat Muslim untuk mendapatkan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Atas dasar itulah akhirnya pada Tanggal 04 Nopember 2004 Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan dua Kantor Cabang Syariah, yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Padangsidempuan.

Strategi yang dilakukan oleh Bank Sumut dalam rangka pengembangan Unit Usaha Syariah adalah:

a. Menetapkan Target Pasar

Pasar yang dijadikan sasaran adalah masyarakat yang usahanya masih mikro yang telah memiliki kesadaran untuk menggunakan jasa perbankan dan mempunyai kesadaran untuk menerapkan ajaran Islam dengan baik. Selain dari masyarakat, pendanaan juga akan digalang dari organisasi-organisasi dan yayasan Islam yang memiliki kegiatan ke masyarakat dengan perputaran dana yang relatif signifikan. Sebagai bank milik Pemerintah Daerah, target penghimpunan dana juga dari para karyawan PEMDA yang mempunyai pendapatan relatif mapan dan memiliki pengaruh yang signifikan di masyarakat.

b. Melakukan Sosialisasi dan Promosi

Bank Sumut Unit Usaha Syariah telah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi, organisasi-organisasi keagamaan, sosialisasi tentang produk-produk perbankan syariah ini juga menggunakan media komersial seperti media cetak, televisi, radio dan juga melalui brosur, spanduk, banner, baliho, serta aktif mengikutipameran dengan membuka standar untuk melakukan sosialisasi dan promosi.

c. Pengembangan Infrastruktur Teknologi Sistem Informasi

Bank Sumut bekerja sama dengan pihak PT. *College* Inti Pratama sebagai vendor untuk mengembangkan teknologi informasi yang dapat mendokumentasi seluruh proses internal layanan produk dan jasa syariah dengan tingkat keamanan dan akurasi yang tinggi.

d. Pengembangan Produk

Pengembangan produk lebih difokuskan kepada produk pembiayaan, produk penghimpunan dana dan produk jasa. Pengembangan dari masing-masing produk akan disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.

## **2. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah**

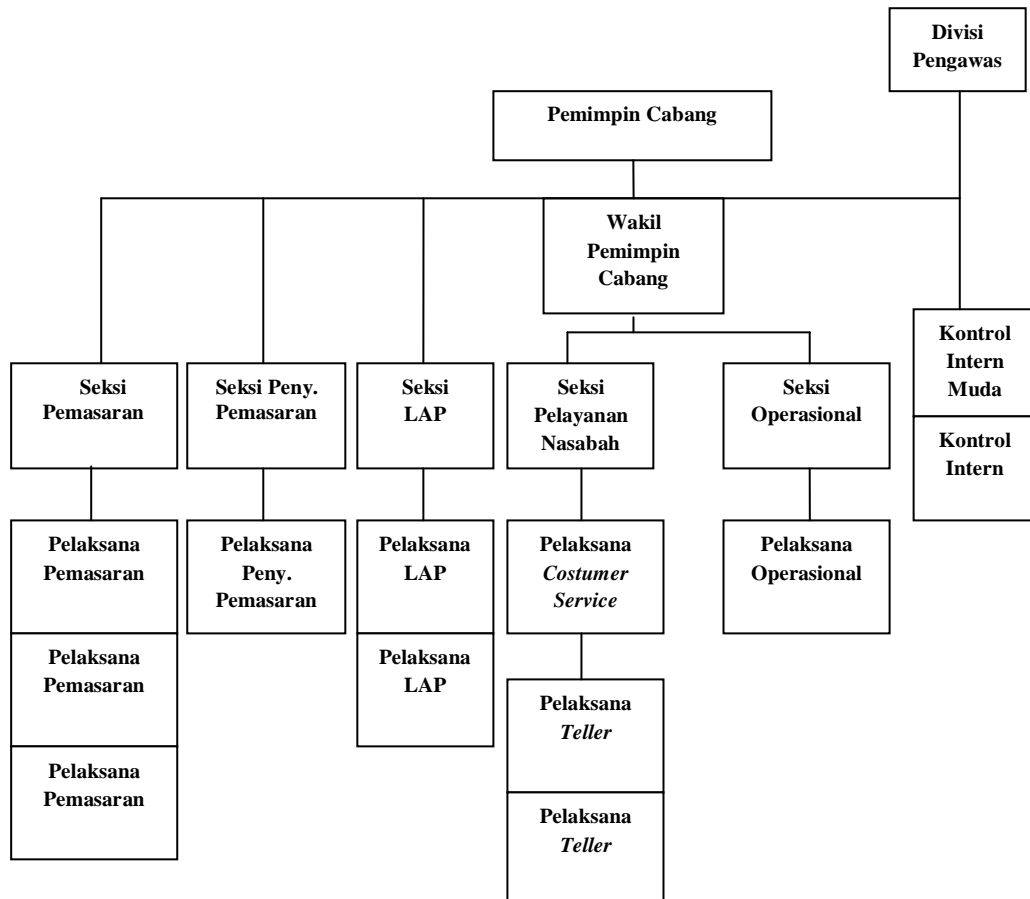
Visi yang ditetapkan oleh Bank Sumut Syariah adalah menjadi bank yaitu untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat yang dilakukan dengan prinsip syariah sesuai ketentuan DSN-MUI.

Misi dari Bank Sumut Syariah adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan selalu berpedoman pada prinsip *Good Corporate Governance*.

### 3. Struktur Organisasi Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan



#### Keterangan:

Pemimpin Cabang : Ari Asriadi

Wakil Pemimpin Cabang : Hilman Saleh Daulay

Seksi Pemasaran : Ahmad Sanusi

Pelaksana Pemasaran : Fachri

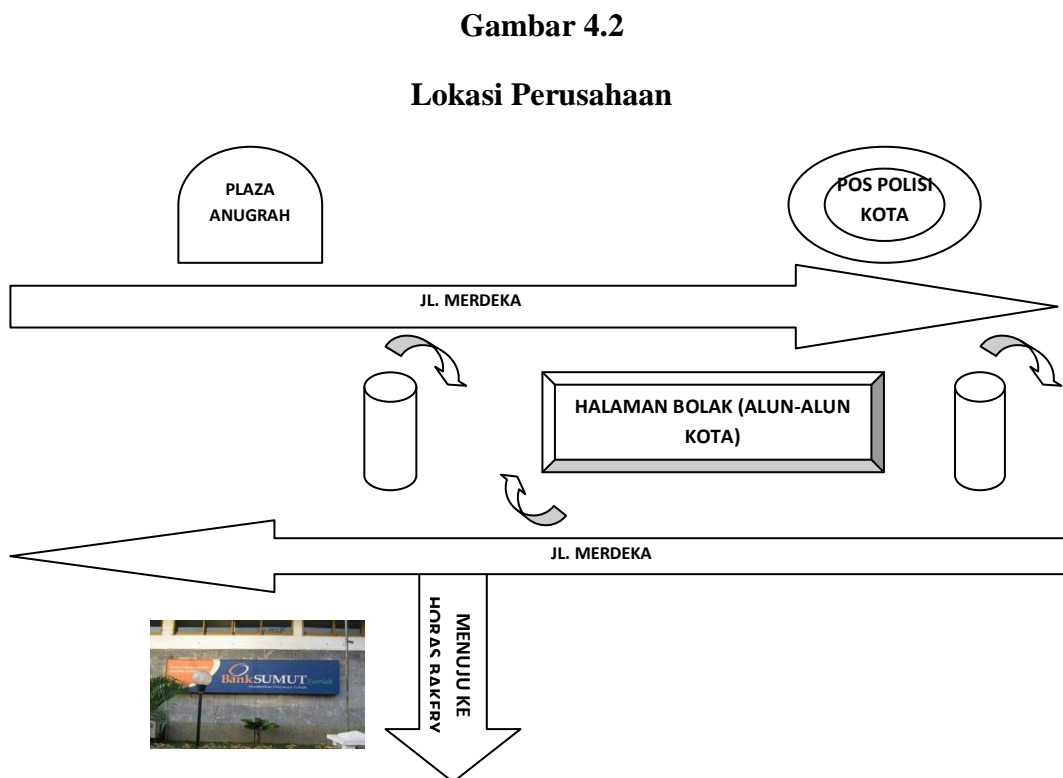
Pelaksana Pemasaran : Leo Chandra

Pelaksana Pemasaran : Rosima Ritonga

Seksi Penyelamatan Pembiayaan	: Ainul Haq Daulay
Pelaksana Penyelamatan Pembiayaan	: Anto Pandapotan Lubis
Pelaksana Penyelamatan Pembiayaan	: Sopan Kurniawan
Seksi LAP	: Yudha P. Kartiwa
Pelaksana LAP	: Riski Harnas Lubis
Pelaksana LAP	: M. Idgham Habib
Seksi Pelayanan Nasabah	: Juli Damayanti Hasibuan
Pelaksana <i>Costumer Service</i>	: Sonya Safitri
Pelaksana <i>Teller</i>	: Wiwit Santoso
Pelaksa <i>Teller</i>	: Saidu Suhur Putra
Seksi Operasional	: Roy Persadanata
Pelaksana. Transfer/Inkaso/Pajak	: Riswan Hamdani
Pelaksana Kliring	: Riswan Hamdani
Pelaksana Verifikasi/Checker	: Riswan Hamdani
Pelaksana Akuntansi IT & Laporan	: Riswan Hamdani
Pelaksana Umum & Kepegawaian	: Riswan Hamdani
Kontrol Intern Muda	: Fitri Maharani
Kontrol Intern	: Rinaldi Mahbub

#### 4. Lokasi Perusahaan

Adapun lokasi tempat peneliti melakukan penelitian terletak di Jalan Merdeka No.12 Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Bisa dijelaskan dengan denah lokasi dibawah ini:



#### B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh karyawan yang berada pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian yaitu variabel insentif dan motivasi serta kineja karyawan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 21 Juli 2017 sampai dengan tanggal. Berdasarkan gambar di bawah, terlihat jumlah responden Laki-laki



lebih banyak dari pada responden Perempuan, dengan jumlah 7 orang untuk Perempuan dan 23 orang untuk responden Laki-laki dan total pegawai adalah sebanyak 30 orang.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah
Laki-laki	23
Perempuan	7
Jumlah	30

Sumber: Data karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

##### a. Uji Validitas Insentif

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Insentif**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item1	0,727	Instrument valid jika $r_{hitung}$ > $r_{tabel}$ dengan n=30. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ = 0,361	Valid
Item2	0,634		Valid
Item3	0,748		Valid
Item4	0,671		Valid
Item5	0,735		Valid
Item6	0,634		Valid
Item7	0,720		Valid
Item8	0,489		Valid
Item9	0,660		Valid
Item10	0,489		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS(Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas Komunikasi Vertikal ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 10 adalah valid. Dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan n=30 adalah 0,361. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

## b. Uji Validitas Motivasi

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Motivasi**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item1	0,726	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n=30. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,361$	Valid
Item2	0,638		Valid
Item3	0,754		Valid
Item4	0,663		Valid
Item5	0,733		Valid
Item6	0,638		Valid
Item7	0,725		Valid
Item8	0,486		Valid
Item9	0,620		Valid
Item10	0,486		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas Komunikasi Vertikal ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 10 adalah valid. Dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan n=30 adalah 0,361.

## c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Kinerja karyawan**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item1	0,746	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n=30. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,361$	Valid
Item2	0,662		Valid
Item3	0,638		Valid
Item4	0,362		Valid
Item5	0,688		Valid
Item6	0,621		Valid
Item7	0,622		Valid
Item8	0,582		Valid
Item9	0,773		Valid
Item10	0,699		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS(Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas Komunikasi Vertikal (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 10 adalah valid.

Dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $n=30$  adalah 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Insentif	0,853	10
Motivasi	0,850	10
Kinerja Karyawan	0,840	10

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017).

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel insentif adalah  $0,853 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel ( $X_1$ ) adalah reliabel. Selanjutnya, *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi adalah  $0,850 > 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel ( $X_2$ ) adalah reliabel. *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah  $0,840 > 0,600$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

### 3. Teknik Analisa Data

#### a. Uji Normalitas

Sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 21 dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika  $Sig > 0,05$  maka distribusi data bersifat normal.

Jika  $Sig < 0,05$  maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 4.6**  
**Uji Normalitas *Kolmogrov- Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Insentif	Motivasi	Kinerja Karyawan
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43,77	43,80	42,10
	Std. Deviation	4,470	4,413	4,405
Most Extreme Differences	Absolute	,128	,129	,112
	Positive	,100	,105	,066
	Negative	-,128	-,129	-,112
Test Statistic		,128	,129	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 (nilai *Tolerance* > 0,1) dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10).

Hasil uji multikolinearitas penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,359	2,912		,123	,903		
Insentif	,119	,104	,119	1,141	,264	,368	2,714
Motivasi	,835	,103	,847	8,134	,000	,368	2,714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Insentif adalah  $0,368 > 0,1$ , variabel motivasi adalah  $0,368 > 0,1$ . Jadi dapat disimpulkan nilai tolerance dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,1 (*Tolerance* > 0,1). jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

Sementara itu nilai VIF untuk variabel insentif adalah  $2,714 < 10$ , variabel motivasi  $2,714 < 10$ . Jadi nilai VIF dari variabel insentif dan motivasi lebih kecil dari 10 (VIF < 10) disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

## c. Uji Linearitas

Pengujian linearitas melalui SPSS versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Uji Linearitas Insentif**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Insentif	Between Groups	(Combined) Linearity	519,367 499,030	8 1	64,921 499,030	31,462 241,838	,000 ,000
		Deviation from Linearity	20,337	7	2,905	1,408	,254
	Within Groups		43,333	21	2,063		
	Total		562,700	29			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel 4.9**  
**Uji Linearitas Motivasi**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Motivasi	Between Groups	(Combined) Linearity	448,433 353,137	9 1	49,826 353,137	8,721 61,809	,000 ,000
		Deviation from Linearity	95,297	8	11,912	2,085	,087
	Within Groups		114,267	20	5,713		
	Total		562,700	29			

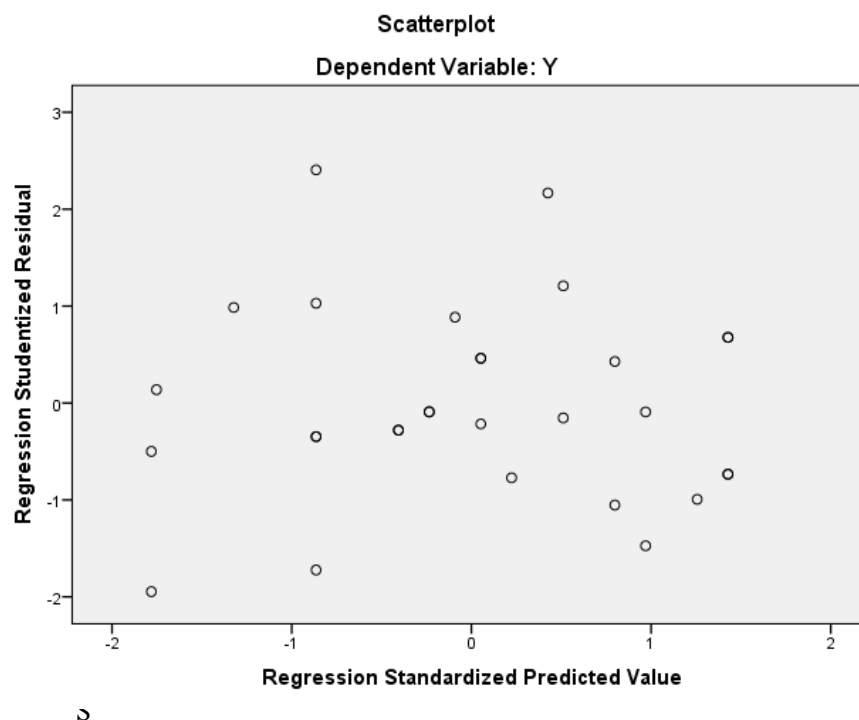
Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada *scatterplot* regresi tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017).

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,359	2,912		,123	,903
Insentif	,119	,104	,119	1,141	,264
Motivasi	,835	,103	,847	8,134	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,359 + 0,119 + 0,835 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b<sub>1</sub>= Koefisien untuk variabel Insentif

b<sub>2</sub>= Koefisien untuk variabel Motivasi

e= Error

X<sub>1</sub>=Insentif

X<sub>2</sub>=Motivasi



Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 0,359 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila insentif dan motivasi dianggap konstan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Insentif bernilai positif sebesar 0,119 artinya jika variable insentif dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,119 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,835 artinya jika variabel motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,835 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

f. Uji T

**Tabel 4.11**  
**Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,359	2,912		,123	,903
Insentif	,119	,104	,119	1,141	,264
Motivasi	,835	,103	,847	8,134	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Untuk  $t_{\text{tabel}}$  dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan  $(df)=n-k-1$ , dimana  $n$ =jumlah sampel dan  $k$ =jumlah variabel independen, jadi  $df=30-2-1=27$ . Dengan pengujian dua sisi (signifikansi=0,025), maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,052.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa pada variabel Insentif  $t_{hitung} = 1,141$  sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,052$ . Ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,141 < 2,052$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,264 > \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel motivasi  $t_{hitung} = 8,134$  sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,052$ . Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,134 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

g. Uji F

**Tabel 4.12**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	501,960	2	250,980	111,565	,000 <sup>b</sup>
Residual	60,740	27	2,250		
Total	562,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Anova* di atas dijelaskan bahwa  $F$  hitung adalah 111,565 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  3,35. Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $111,565 > 3,35$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha(0,05)$  maka  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan dari hasil pengujian variabel insentif dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

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

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 <sup>a</sup>	,892	,884	1,500

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 89,2% variasi kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen insentif dan motivasi, dimana sisanya 10,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini berjudul pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan adapun peneliti tertarik untuk mengambil judul ini karena peneliti melihat fenomena dalam proses pemberian insentif dan motivasi pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, penerapan insentif dan motivasi yang diberikan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ternyata tidak menjamin peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan tidak sesuainya insentif dan motivasi terhadap beban kerja karyawan. Pada umumnya kinerja yang optimal dihubungkan dengan insentif dan motivasi yang optimal pula. Sebaliknya insentif dan motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner kepada karyawan yang berada pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, yang mana responden perempuan sebanyak 7 responden dan responden laki-laki sebanyak 23 responden. Dan pernyataan pada variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  dan  $Y$  masing-masing berjumlah 10 pernyataan.

1. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara Insentif terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t = 2,052.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,141 < 2,052$ ), maka hipotesis alternatif ditolak dan variabel insentif menunjukkan nilai taraf signifikan  $0,264 > \alpha(0,05)$  yang berarti tidak signifikan.

Sedangkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t = 8,134. Hasil analisis data menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,134 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha(0,05)$  yang berarti signifikan.

2. Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,892 menunjukkan bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsimpunan sebesar 89,2%, dimana sisanya 10,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Untuk regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  ( $0,359 + 0,119 + 0,847 + e$ ), yang mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 0,359 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila insentif dan motivasi dianggap konstan atau ditiadakan maka kinerja karyawan optimal, Nilai koefisien regresi insentif bernilai positif sebesar 0,119 artinya jika variabel insentif dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi karyawan sebesar 0,119 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap dan nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai sebesar 0,835 artinya jika variabel motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan

maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,835 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

4. Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas, ini dapat dilihat berdasarkan masing-masing pengujian, dimana:
  - a. Uji normalitas terlihat dari uji *klomogrov smirnov* nilai *Asymp.Si (2-tailed)* adalah sebesar 0.200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ).
  - b. Uji linearitas Berdasarkan tabel *anova* terlihat nilai *linearity* insentif adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai *linearity* motivasi adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
  - c. Kemudian uji multikolinearitas dapat di ketahui dari nilai VIF untuk variabel insentif adalah  $2,714 < 10$ , variabel motivasi  $2,714 < 10$ . Jadi nilai VIF dari variabel insentif dan motivasi lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ).
  - d. Serta uji heterokedastisitas dimana dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian parsial aspek variabel Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Dengan  $t_{hitung} = 1,141$  sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan  $df=n-k-1$  ( $30-2-1=27$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,052$ . Ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,141 < 2,052$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,264 > \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Dari hasil pengujian parsial aspek variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Dengan  $t_{hitung} = 8,134$  sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan  $df=n-k-1$  ( $30-2-1=15$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,052$  Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,134 > 2,052$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Dari hasil pengujian simultan aspek variabel insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan dengan hasil  $F_{hitung}$  adalah 111,565 sedangkan  $F_{table}$  3,35. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $111,565 > 3,35$ ) dan tingkat

signifikansi yang diperoleh  $0,000 < \alpha(0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan dari hasil pengujian variabel insentif dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

## **B. Saran-saran**

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui 89,2% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Setelah melakukan penelitian pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, penulis mengemukakan saran agar perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga upaya pemberian insentif dan motivasi di dalam perusahaan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahamat Fathoni, *Organisasi dan Sumber Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004.
- Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Bukhari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Burhan Bungin, *Metode penelitian kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2001.
- Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: 2007.
- Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Predana Group, 2009.
- Gary Dessler, *Human Resource Management*, New Jersey: Prentise-Hall, Inc, 2003. Dialihbahasakan oleh Pramita Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks, 2009.
- George R. Terry, *Principle of Management*, Dow Jones-Irwin, 1992. Diterjemahkan oleh G.A Ticolu, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- \_\_\_\_\_, & Leslie W. Rue, *Principle of Management*, Dow Jones-Irwin, 1992 Diterjemahkan oleh G.A Ticolu, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Mnuasia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.

- Inda Putri Manroe, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Greisinda Press, 2002.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Cet ke-4, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.
- Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kometensi*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2012.
- Mudrajat Kuncoro, *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Nasution. S, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Pangabeian, Mutiara S, [Http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertian-insentif.html](http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertian-insentif.html) (diunggah: 17/02/2017).
- Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself: Management Skills In 24 Hours*, Alpha Books, 2001. Dialihbahasakan oleh Sugeng Haryono dkk, *Alpha Teach Yourself: Management Skills Dalam 24 Jam* Jakarta: Predana, 2007.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta. 2013.

Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPEF, 2003.

Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003.

V Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.



## **CURUCULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Henry Gunawan Siregar  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat, tanggal lahir : Hutaimbaru, 9 Mei 1995  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat Lengkap : Hutaimbaru, Kecamatan Padangsidimpuan Hutaimbaru, Kota Padangsidimpuan  
Telepon/No. HP :  
E-mail :

### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2001-2007 : SD Negeri 200406  
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 4 Padangsidimpuan  
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 4 Padangsidimpuan  
Tahun 2013-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Perbankan Syariah IAIN Padangsidimpuan

### **PRESTASI AKADEMIK**

IPK : 3,  
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733  
 Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Surat : B-116 /In.14/G.5a/PP.00.9/03/2017

Padangsidimpuan, 29 Maret 2017

Objek : Permohonan Kesediaan  
 Menjadi Pembimbing Skripsi

Untuk Bapak :  
 Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
 Azwar Hamid, MA

Assalamu'alaikum Wr.Wb  
 Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian  
 mengenai Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini  
 sebagai berikut:

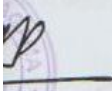
- Nama : Henry Gunawan Siregar
- NPM : 13 220 0059
- Program Studi : Perbankan Syariah
- Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam
- Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
 Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan

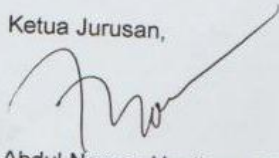
Dituntut diharapkan kepada Bapak agar bersedia menjadi Pembimbing Mahasiswa tersebut  
 dengan penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

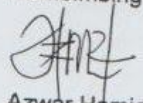
Seharini:

  
 Atahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
 NIP. 31128 200112 1 001

Ketua Jurusan,  
  
 Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si  
 NIP. 19790525 200604 1 004

Pernyataan Kesiediaan Sebagai Pembimbing

/ Tidak-Bersedia  
 Pembimbing I  
  
 Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
 NIP. 0818 200901 1 015

Bersedia / Tidak Bersedia  
 Pembimbing II  
  
 Azwar Hamid, MA  
 NIP. 19860311 201503 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 946 /In.14/G/TL.007/2017  
Tgl. : -  
: Mohon Izin Riset

20 Juli 2017

Perihal : PT. Bank SUMUT  
Kantor : Padangsyariah Padangsidempuan  
Alamat : Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan beritahu bahwa:

Nama : Henry Gunawan Siregar  
NIM : 13 220 0059  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

*Henry*  
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP.19731128 200112 1 001

**KANTOR PUSAT**

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100  
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

No. : 696 /DSDM-UTC/L/2017  
Temp. : --

Medan, 03 Oktober 2017

Kepada :  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN P. Sidimpuan  
T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang

Tempat

**Hal : Izin Riset**

Sehubungan dengan Surat Bapak No. B-946/In.14/G/TL.00/7/2017 tanggal 20 Juli 2017 hal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

Permohonan izin riset atas Mahasiswa IAIN P. Sidimpuan dengan data dibawah ini :

- > Nama : Henry Gunawan Siregar
- > NIM : 13.220.0059
- > Jurusan : Perbankan Syariah
- > Judul Skripsi : "Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan".

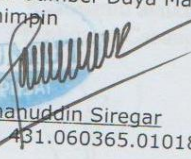
disetujui untuk melaksanakan riset di Cabang Syariah P. Sidimpuan yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syariah P. Sidimpuan serta menjaga rahasia bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.

Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia  
Pemimpin

  
Burhanuddin Siregar  
NPP. 431.060365.010187

Busan :

- Pemimpin Cabang Syariah P. Sidimpuan
- Sdr. Henry Gunawan Siregar



CABANG SYARIAH:

**KANTOR PUSAT**

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 4515100  
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Padangsidempuan

Nomor : 322/KCSy02-Ops/L/2017

P. Sidempuan, 13 Nopember 2017

kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan  
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang

Tempat

**H a l : Keterangan Pelaksanaan Riset**

Wassalamu'alaikum Wr. Wb,

Sehubungan dengan Surat No. B-946/In.14/G/TL.00/7/2017 tanggal 20 Juli 2017 hal Izin Riset,  
mengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

Nama : Henry Gunawan Siregar

NPM : 13 220 0059

Institusian : Perbankan Syariah

Judul : "Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT.Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan".

Adalah benar telah melakukan riset di Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan pada  
tanggal 3 Oktober 2017 sampai dengan tanggal 13 Nopember 2017.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb,  
Pemimpin Cabang



**ARI ASRIADI**  
NPP. 1217.230976.10804







VAR0	Pearson											
0324	Correlation	,229	-,057	,177	1	,096	-,069	,114	,468**	,327	,000	,362*
	Sig. (2-tailed)	,223	,765	,349		,615	,716	,550	,009	,077	1,000	,049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson											
0325	Correlation	,677**	,243	,442*	,096	1	,252	,355	,358	,627**	,242	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,195	,014	,615		,180	,054	,052	,000	,197	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson											
0326	Correlation	,331	,885**	,259	-,069	,252	1	,162	,125	,306	,855**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,074	,000	,168	,716	,180		,393	,511	,100	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson											
0327	Correlation	,230	,265	,680**	,114	,355	,162	1	,613**	,275	,323	,622**
	Sig. (2-tailed)	,220	,157	,000	,550	,054	,393		,000	,141	,081	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson											
0328	Correlation	,194	,102	,436*	,468**	,358	,125	,613**	1	,270	,144	,582**
	Sig. (2-tailed)	,304	,590	,016	,009	,052	,511	,000		,149	,447	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson											
0329	Correlation	,947**	,327	,318	,327	,627**	,306	,275	,270	1	,381*	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,077	,087	,077	,000	,100	,141	,149		,038	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0	Pearson											
0330	Correlation	,355	,961**	,337	,000	,242	,855**	,323	,144	,381*	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,055	,000	,069	1,000	,197	,000	,081	,447	,038		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson											
	Correlation	,746**	,662**	,638**	,362*	,688**	,621**	,622**	,582**	,773**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,049	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI RELIBAILIY

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	10

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

UJI LINIER

A. KINERJA DG INSENTIF

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between	(Combined)	519,367	8	64,921	31,462	,000
	Groups	Linearity	499,030	1	499,030	241,838	,000
		Deviation from Linearity	20,337	7	2,905	1,408	,254
	Within Groups		43,333	21	2,063		
Total			562,700	29			

## B. KINERJA DG MOTIVASI

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	448,433	9	49,826	8,721	,000
	Groups	Linearity	353,137	1	353,137	61,809	,000
		Deviation from Linearity	95,297	8	11,912	2,085	,087
Within Groups			114,267	20	5,713		
Total			562,700	29			

## R SQUARE

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 <sup>a</sup>	,892	,884	1,500

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

## UJI SIMULTAN (UJI F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501,960	2	250,980	111,565	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,740	27	2,250		
	Total	562,700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

## UJI PARSIAL (UJI t)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant )	,359			2,912		,123
	X2	,119	,104	,119	1,141	,264	,368	2,714
	X1	,835	,103	,847	8,134	,000	,368	2,714

a. Dependent Variable: Y

## UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43,77	43,80	42,10
	Std. Deviation	4,470	4,413	4,405
Most Extreme Differences	Absolute	,128	,129	,112
	Positive	,100	,105	,066
	Negative	-,128	-,129	-,112
Test Statistic		,128	,129	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

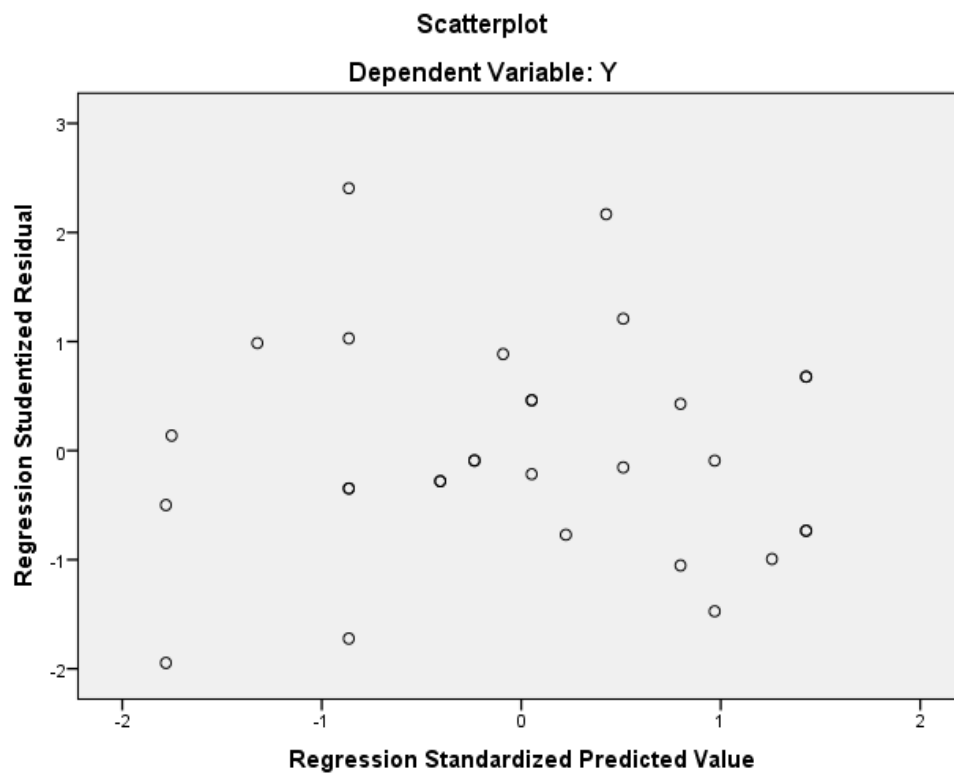
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



# UJI HETEROKEDASTISITAS



Lampiran 2

<b>HASIL KUISIONER VARIABEL INSENTIF (X<sub>1</sub>)</b>											
<b>No.</b>	<b>BUTIR PERNYATAAN</b>										<b>Total</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>2</b>	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	<b>44</b>
<b>3</b>	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	<b>42</b>
<b>4</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>5</b>	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	<b>42</b>
<b>6</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>7</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>8</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>9</b>	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	<b>40</b>
<b>10</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>38</b>
<b>11</b>	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	<b>40</b>
<b>12</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>13</b>	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	<b>44</b>
<b>14</b>	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	<b>46</b>
<b>15</b>	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>42</b>
<b>16</b>	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	<b>40</b>
<b>17</b>	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5	<b>40</b>
<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>19</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>20</b>	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	<b>44</b>
<b>21</b>	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	<b>36</b>
<b>22</b>	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	<b>40</b>

<b>23</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>24</b>	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	<b>36</b>
<b>25</b>	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>26</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>27</b>	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	<b>46</b>
<b>28</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>29</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>30</b>	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	<b>42</b>

### Lampiran 3

<b>HASIL KUISIONER VARIABEL MOTIVASI (X<sub>2</sub>)</b>											
<b>No.</b>	<b>BUTIR PERNYATAAN</b>										<b>Total</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	<b>46</b>
<b>2</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>3</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>4</b>	5	4	3	4	5	4	3	5	4	5	<b>42</b>
<b>5</b>	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	<b>42</b>
<b>6</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>7</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>44</b>
<b>8</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>9</b>	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	<b>40</b>
<b>10</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>38</b>
<b>11</b>	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	<b>40</b>
<b>12</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>13</b>	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	<b>44</b>

<b>14</b>	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	<b>46</b>
<b>15</b>	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	<b>42</b>
<b>16</b>	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	<b>40</b>
<b>17</b>	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5	<b>40</b>
<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>19</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>20</b>	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	<b>44</b>
<b>21</b>	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>37</b>
<b>22</b>	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	<b>40</b>
<b>23</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>36</b>
<b>24</b>	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	<b>36</b>
<b>25</b>	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>26</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>27</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>28</b>	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	<b>44</b>
<b>29</b>	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	<b>42</b>
<b>30</b>	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>

**Lampiran 4**

<b>HASIL KUISIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)</b>											
<b>No.</b>	<b>BUTIR PERNYATAAN</b>										<b>Total</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>2</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>3</b>	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	<b>41</b>
<b>4</b>	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	<b>44</b>

<b>5</b>	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	<b>40</b>
<b>6</b>	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>44</b>
<b>7</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>42</b>
<b>8</b>	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>9</b>	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	<b>36</b>
<b>10</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	<b>38</b>
<b>11</b>	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	<b>38</b>
<b>12</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>49</b>
<b>13</b>	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>43</b>
<b>14</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>46</b>
<b>15</b>	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	<b>40</b>
<b>16</b>	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	<b>40</b>
<b>17</b>	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	<b>38</b>
<b>18</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>49</b>
<b>19</b>	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>46</b>
<b>20</b>	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>43</b>
<b>21</b>	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	<b>35</b>
<b>22</b>	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>42</b>
<b>23</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	<b>34</b>
<b>24</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>32</b>
<b>25</b>	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>44</b>
<b>26</b>	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	<b>47</b>
<b>27</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>47</b>
<b>28</b>	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>
<b>29</b>	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	<b>46</b>
<b>30</b>	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	<b>41</b>