

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH
KANTOR CABANG BANDA ACEH**



Disusun Oleh :

**YUSRAWATI
NIM. 160603134**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021 M / 1442 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yusrawati
NIM : 160603134
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini saya

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 17 Desember 2020

Yang menyatakan,




Yusrawati

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH KANTOR CABANG
BANDA ACEH**

Disusun Oleh:

Yusrawati
NIM. 160603134

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi
pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197711052006042003


Evriyenni, S.E., M.Si.
NIDN. 2013048301

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197711052006042003

LEMBAR PENGESAHAN HASIL SIDANG SKRIPSI

Yusrawati
NIM. 160603134

Dengan Judul:

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Lulus Serta Diterima Sebagai
Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu
Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 21 Desember 2020
06 Jumadil Awal 1442 H
Banda Aceh

Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,

Sekretaris,


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003


Evriyenni, M.Si
NIDN. 2013048301

Penguji I,

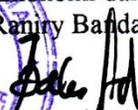
Penguji II.


Eliana, SE., M.Si
NIDN. 2022118501


Isnaliana, S.HI., MA
NIDN. 2029099003



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 1964014192031003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, shalawat dan salam penulis persembahkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang seperti yang kita rasakan saat ini.

Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya, penulis telah selesai menulis sebuah skripsi untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”** Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa ada bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, arahan, semangat dan ilmu

dalam menyelesaikan karya tulis ini, Ayumiati, SE., M.Si selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah dan Mukhlis, SH.i., SE., M.H sebagai operator prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Evriyenni, S.E., M.Si. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, arahan, semangat dan ilmu pengetahuan selama proses bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar.
4. Eliana, SE.,M.Si sebagai penguji I dan Isnaliana, M.Si.,MA sebagai penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi.
5. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Penasehat akademik.
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang telah menerima dan membantu penulisan untuk melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ayahanda Ibrahim Usman dan Ibunda Rosmadiyah tercinta, yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini, serta kepada kak irna, kak muli, kak qadri, abang irwan dan adik suri yang telah memberi semangat dan dukungan yang sangat luar biasa sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat saya Fittia Rahmadhani, Cut Intan Amna dan Yudha yang telah memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman prodi Perbankan Syariah angkatan 2016 beserta sahabat-sahabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi serta terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Semoga doa beserta segala bantuan yang diberikan menjadi amalan baik dan mendapat pahala yang setimpal. Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah juga kita berserah diri. Amin.

Banda Aceh, 17 Desember 2020

Penulis,

A R - R A N I R Y

Yusrawati

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fatḥah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
َ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِي	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / اِي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / اِي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Yusrawati
NIM : 160603134
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh
Tanggal Sidang : 21 Desember 2020
Tebal Skripsi : 95 halaman
Pembimbing I : Dr.Nevi Hasnita,S.Ag.,M.Ag
Pembimbing II : Evriyenni, S.E., M.Si.

Dalam menjalankan operasional lembaga bisnis unsur kepemimpinan dan insentif sangat berpengaruh terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) dengan teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan kuesioner kepada 72 responden merupakan Populasi dari objek penelitian yaitu seluruh karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh dan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan $R_{hitung} > t_{tabel}$ (4,452 > 1,993) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,743 > 1,993) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (41,343 > 3,13).

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Insentif, Kinerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBARAN PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	iv
LEMBARAN PENGESAHAN HASIL SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	x
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Perbankan Syariah	10
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3 Kepemimpinan.....	17
2.1.4 Insentif	20
2.2 Temuan Penelitian Terkait.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan	34
2.4 Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Data dan Teknik Pemerolehan.....	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4 Operasional Variabel	38
3.5 Metode Analisis Data.....	41
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.5.4 Uji Hipotesis	45
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi	46
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 48
4.1 Gambaran Umum Bank BNI Syariah	48
4.1.1 Sejarah Bank BNI Syariah.....	48
4.1.2 Visi Dan Misi Bank BNI Syariah	51
4.2 Karakteristik Responden.....	51
4.3 Hasil Penelitian.....	54
4.3.1 Uji Validitas.....	54
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	56
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.3.5 Uji Hipotesis	62
4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi	65
4.4 Pembahasan	66
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	66
4.4.2 Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	68
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.....	69
 BAB V PENUTUP	 71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
Daftar Pustaka	73
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Temuan Penelitian Terkait	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel	40
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2	Usia Responden	53
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.7	Hasil Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.8	Hasil Uji T	63
Tabel 4.9	Hasil Uji F	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1	Uji Normalitas	57
Gambar 4.2	P-Plot	58
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner	80
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden.....	87
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas.....	93
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas	98
Lampiran 5	Hasil Asumsi Klasik.....	99
Lampiran 6	Hasil Regresi Linear Berganda	101
Lampiran 7	Hasil Uji T Dan Uji F.....	102
Lampiran 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya bank-bank dan lembaga keuangan lainnya yang berlandaskan syariah. Jika perkembangan bank dan kualitas perbankan syariah seimbang, maka perkembangan kuantitatif perbankan syariah saat ini tentunya akan mendorong perkembangan perbankan syariah. Kualitas bisnis bank syariah sangat bergantung pada kemampuan bank syariah untuk menjalankan indikator kinerjanya (Hadinoto, 2009:122).

Dalam sistem persaingan dapat digunakan sebagai cara untuk menggunakan sistem manajemen yang baik, dimana sistem manajemen dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting, karena tanpa pengelolaan sumber daya yang berkualitas bank-syariah tidak akan berhasil (Hadinoto, 2009:122).

Agar kegiatan tersebut berjalan dengan baik, perbankan syariah sebagai sebuah entitas bisnis yang sekaligus juga memiliki fungsi sosial, perlu didukung oleh berbagai sumber daya lainnya. Salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).

Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal dalam mencapai tujuan.

Betapapun canggihnya teknologi, pengembangan informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, akan sulit bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Werther dan Davis (Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan sebelumnya aspek utama sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, dan aspek utama masyarakat adalah perlakuan terhadap kontribusinya, yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kemampuan hidupnya.

Oleh karena itu, dalam menjalankan usahanya perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan harus mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi. Yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah. Jika tidak didukung oleh sumber daya yang memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah maka akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan kegiatan perbankan syariah. Karena alasan inilah, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu usaha. Karena dengan adanya manajemen

sumber daya manusia akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan (Hamzah & Nina, 2012).

Kinerja mengaitkan antara perilaku dengan hasil kerja karena perilaku adalah aktivitas manusia yang mengacu pada pelaksanaan tugas organisasi yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki kedudukan penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan pekerjaan sangat bergantung pada kinerja (Hamzah & Nina, 2012:118).

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sangat penting dalam hal motivasi bagi karyawan agar bisa mencapai kinerja yang maksimal, hal ini dikarenakan insentif diberikan untuk mendorong karyawan agar lebih giat bekerja yang melampaui target dan biasanya diberikan pada karyawan yang mempunyai prestasi kerja lebih baik dari yang lainnya (Sirait, 2001:201).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara antusias untuk mencapai tujuan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan rasa bangga dan menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan karyawan. Pemimpin yang efektif adalah yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Karena pada dasarnya karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, karena memegang peranan penting pengoperasian perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan

akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Karena pada prinsipnya pimpinan adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai kinerja yang maksimal yang ditentukan oleh tujuan organisasi (Febriyanto & Triana, 2015:96).

Selain kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dapat dipengaruhi juga insentif. Dalam suatu perusahaan pemberian insentif memegang peranan yang sangat penting, karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan seperti kinerja yang buruk akibat kurangnya semangat kerja karyawan, kurangnya motivasi kerja dan tidak ada penghasilan tambahan selain gaji. Menurut Mangkunegara (2004:89) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan milik swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. seperti halnya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen PT. BNI Syariah menerapkan kebijakan

insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Dalam hal ini beberapa peneliti sudah melakukan penelitian mengenai hal tersebut diantaranya: penelitian yang dilakukan oleh Rahayu,dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Industri Sandang pangan Nusantara Cilacap)”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Sedangkan Kepemimpinan dan Insentif Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Rahayu & Rumahak, 2017).

Kemudian penelitian Maziah (2016) yang berjudul “Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah makassar”. Menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Makassar (Maziah, 2016).

Selanjutnya penelitian Kusuma (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah cabang Semarang”. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,007, motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar

0,038 terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,026 terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang (Kusuma, 2016).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu jika dilihat dari objek, penelitian sebelumnya tidak hanya mengambil objek penelitian terhadap kinerja karyawan Bank syariah saja, tetapi juga pada perusahaan-perusahaan lainnya. Namun dalam penelitian Rahayu & Rumahak, (2017) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Sedangkan Kepemimpinan dan Insentif Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap. Sehingga hal ini sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif TERHADAP Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI syariah Kantor Cabang Banda Aceh ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNI syariah Kantor Cabang Banda Aceh ?
3. Apakah kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BNI syariah Kantor Cabang Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BNI syariah Kantor Cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan BNI syariah Kantor Cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BNI syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
 Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan insentif

terhadap kinerja karyawan, dan dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, insentif dan kinerja.

2. Bagi akademisi dan mahasiswa

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh akademisi dan masalah lainnya.

3. Bagi perbankan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi bank dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada BNI syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

1.5 Sistematika Pembahasan

Penyusunan penelitian ini disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, yaitu :

- BAB I** Berisi tentang pendahuluan, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan .
- BAB II** Membahas tentang landasan teori, yang berhubungan dengan penelitian tentang teori mengenai kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan.
- BAB III** Membahas tentang metode penelitian yang berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data.
- BAB IV** Membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan, terdiri memuat deskripsi objek penelitian, hasil analisis

serta pembahasan secara mendalam tentang hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan dan saran, pada bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada bagian akhir berisi daftar pustaka (referensi).



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perbankan Syariah

Menurut Undang-Undang Perbankan Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum Islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan serta keseimbangan (*'adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), dan tidak mengandung *gharar*, *maysir*, riba, zalim serta obyek yang haram lainnya.

Bank syariah mempunyai sistem operasional yang berbeda dengan bank konvensional. Bank syariah ini memberikan layanan bebas bunga kepada para nasabahnya. Dalam sistem operasional bank syariah, pembayaran dan penarikan bunga dilarang dalam semua bentuk transaksi. Bank syariah tidak mengenal sistem bunga, baik bunga yang diperoleh dari nasabah yang meminjam uang atau bunga yang dibayar kepada penyimpan dana di bank syariah (Ismail, 2011).

Perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah serta unit usaha syariah, mencakup kelembagaan kegiatan usaha, dan metode serta proses dalam melakukan kegiatan usahanya. Bank syariah memiliki fungsi

penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi dari pihak pemilik dana. Fungsi yang lain yakni menyalurkan dana kepada pihak lain yang memerlukan dana dalam bentuk jual beli ataupun kerja sama usaha (Ismail, 2011:24-25).

Lembaga perbankan merupakan salah satu aspek yang diatur dalam syariah Islam yaitu tentang muamalah, yang berarti mengatur hubungan antar manusia. Bank syariah sebagai salah satu lembaga keuangan yang berbasiskan syariah menyediakan beragam produk serta layanan jasa perbankan yang beragam dengan skema keuangan yang lebih bervariasi sehingga perbankan syariah menjadi alternatif sistem perbankan yang dapat dipercaya dan dapat dinikmati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali (Jajuli, 2015).

Bank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum Islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (*'adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim* dan obyek yang haram. Selain itu, UU Perbankan

Syariah juga mengamanahkan bank syariah untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (*nazhir*) sesuai kehendak pemberi wakaf (*wakif*).

Pelaksanaan fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan syariah dari aspek pelaksanaan prinsip kehati-hatian dan tata kelola yang baik dilaksanakan oleh OJK sebagaimana halnya pada perbankan konvensional, namun dengan pengaturan dan sistem pengawasan yang disesuaikan dengan kekhasan sistem operasional perbankan syariah. Masalah pemenuhan prinsip syariah memang hal yang unik bank syariah, karena hakikinya bank syariah adalah bank yang menawarkan produk yang sesuai dengan prinsip syariah. Kepatuhan pada prinsip syariah menjadi sangat fundamental karena hal inilah yang menjadi alasan dasar eksistensi bank syariah. Selain itu, kepatuhan pada prinsip syariah dipandang sebagai sisi kekuatan bank syariah. Dengan konsisten pada norma dasar dan prinsip syariah maka kemaslahatan berupa kestabilan sistem, keadilan dalam berkontrak dan terwujudnya tata kelola yang baik dapat berwujud (Otoritas Jasa Keuangan, 2017).

Sistem dan mekanisme untuk menjamin pemenuhan kepatuhan syariah yang menjadi isu penting dalam pengaturan bank syariah. Dalam kaitan ini lembaga yang memiliki peran penting adalah Dewan Syariah Nasional (DSN) MUI. Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah memberikan

kewenangan kepada MUI yang fungsinya dijalankan oleh organ khususnya yaitu DSN-MUI untuk menerbitkan fatwa kesesuaian syariah suatu produk bank. Kemudian Peraturan Bank Indonesia (sekarang POJK) menegaskan bahwa seluruh produk perbankan syariah hanya boleh ditawarkan kepada masyarakat setelah bank mendapat fatwa dari DSN-MUI dan memperoleh izin dari OJK. Pada tataran operasional pada setiap bank syariah juga diwajibkan memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang fungsinya ada dua, pertama fungsi pengawasan syariah dan kedua fungsi advisory (penasehat) ketika bank dihadapkan pada pertanyaan mengenai apakah suatu aktivitasnya sesuai syariah apa tidak, serta dalam proses melakukan pengembangan produk yang akan disampaikan kepada DSN untuk memperoleh fatwa. Selain fungsi-fungsi itu, dalam perbankan syariah juga diarahkan memiliki fungsi internal audit yang fokus pada pemantauan kepatuhan syariah untuk membantu DPS, serta dalam pelaksanaan audit eksternal yang digunakan bank syariah adalah auditor yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang syariah.

Secara umum terdapat bentuk usaha bank syariah terdiri atas Bank Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), dengan perbedaan pokok BPRS dilarang menerima simpanan berupa giro dan ikut serta dalam lalu lintas sistem pembayaran. Secara kelembagaan bank umum syariah ada yang berbentuk bank syariah penuh (*full-pledged*) dan terdapat pula dalam bentuk Unit Usaha Syariah (UUS) dari bank umum konvensional. Pembagian

tersebut serupa dengan bank konvensional, dan sebagaimana halnya diatur dalam UU perbankan, UU Perbankan Syariah juga mewajibkan setiap pihak yang melakukan kegiatan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk simpanan atau investasi berdasarkan prinsip syariah harus terlebih dahulu mendapat izin OJK (Otoritas Jasa Keuangan, 2017).

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Mangkunegara A., 2004).

Kinerja menurut Supratikno (2006:12), adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, yang memiliki banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana mengevaluasinya, dan aspek apa yang dievaluasi (Rivai, 2004:304) juga memberi pengertian “kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau output atau hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Menurut Robbins (2003:187) berpendapat bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sehingga kinerja = f (A x M). jika ada yang tidak layak kinerja akan berpengaruh secara negatif, disamping motivasi juga perlu dipertimbangkan dan kapasitas untuk menilai kinerja seorang karyawan”. Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi dan begitu juga sebaliknya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan memiliki hubungan yang bersifat positif.

2.1.2.1 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan hasil yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan pemaksimalan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

2.1.3 Kepemimpinan

Menurut Martoyo (2009:176), kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Selanjutnya Handoko (2008:294), menyatakan kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Demikian pula menurut Hamalik kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas.

2.1.3.1 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan menekankan pada usaha mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain melalui kepengikutan. Kepengikutan di sini bermakna pemimpin dan anggota menjadi satu visi, misi dan tujuan sehingga anggota menjadi lebih mampu melakukan tugas-tugas nya, berorientasi pada masa depan, dan berorientasi pada tuntutan perubahan.

Menurut Terry (Sutrisno, 2009), fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu : (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok; (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok; (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenaisikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok.

2.1.3.2 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut Badeni (2013:135) Prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dan dilakukan dalam proses kepemimpinan. Ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu

dipegang dan dilaksanakan oleh seorang pemimpin, diantaranya adalah:

1. Kepemimpinan bukan sekedar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan, pengaruh seni dan proses pengaruh-mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut.
2. Perilaku dan tindakan pemimpin harus bisa dicontoh oleh bawahan.
3. Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, kepemimpinan berarti dapat dipelajari sebab ia memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sedangkan, kepemimpinan sebagai proses artinya efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi.
4. Pemimpin bukan seorang yang berada di puncak hierarki suatu organisasi yang terpisahkan dengan pengikutnya. Pemimpin harus berada ditengah-tengah bawahannya sebab dia harus memberikan support pada bawahan dan menjadi motivator.
5. Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses mempengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan.
6. Pemimpin perlu memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.

2.1.3.3 Indikator-indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah (Umar, 2008) :

a. Cara berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan/bawahan.

b. Pemberian motivasi

Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.

c. Kemampuan memimpin

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kekuasaan yang positif

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Insentif

Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. System ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Yusuf, 2015).

Berikut pengertian insentif menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2011) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Mangkunegara (2004:89) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Intensif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material

yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.4.1 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu (Rivai & Sagala, 2009):

- a. Bagi perusahaan
 1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- b. Bagi pegawai :
 1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif ini adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu Rivai & Sagala, (2009:562):

a. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk layanan insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d. Insentif tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Jadi dengan adanya insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun

bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien (Rivai & Sagala, 2009).

2.1.4.2 Indikator-indikator Pemberian Insentif

Indikator-indikator pemberian insentif antara lain (Panggabean, 2004):

1. Insentif material yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan dan bantuan hari tua.
2. Insentif non material yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian promosi kenaikan jabatan atau pangkat dan pemberian pujian atau tulisan.

2.2 Temuan Penelitian Terkait

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh.

Muzerika (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*). Objek penelitiannya dengan mengambil

seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri sebanyak 15 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan latar belakang pendidikan dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rahayu,dkk (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Industri Sandang pangan Nusantara Cilacap)”. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pengujian hipotesis. Objek penelitian ini dengan mengambil sampel sejumlah 38 orang karyawan di PT Industri sandang pangan nusantara cilacap. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Sedangkan Kepemimpinan dan Insentif Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Maziah (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah makassar”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Objek penelitian ini dengan mengambil sampel sejumlah 93 orang karyawan pada PT. BNI Syariah makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Makassar.

Kusuma (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah cabang Semarang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *simple random sampling*. Objek penelitian ini dengan mengambil sampel sejumlah 61 orang karyawan BNI Syariah cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,007, motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,038 terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,026 terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang.

Wijayanti (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus”. Penelitian ini menggunakan metode observasi. Objek penelitian dengan mengambil sampel sejumlah 81 orang karyawan. Hasil menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus.

Kusuma,dkk (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan kinerja (studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang)”. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif materiil berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja, insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja, insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Potu (2013) dengan judul penelitian “Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara”. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan asosiatif. Seluruh karyawan pada kanwil ditjen kekayaan sulutenggo dan maluku utara di manado sebanyak 48 orang karyawan. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Mando.

Tabel 2. 1
Temuan Penelitian Terkait

No.	Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Objek	Hasil Penelitian
1.	Dian muzerika (2018) Pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah mandiri kcp Jantho.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian lapangan (<i>field research</i>).	Objek penelitian dengan mengambil seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri kcp Jantho sebanyak 15 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Objek	Hasil Penelitian
				karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan latar belakang dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kep Jantho.
2.	Budi Rahayu, M. Dian Ruhamak (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Industri Sandang pangan Nusantar Cilacap)	Penelitian ini menggunakan metode <i>explanatory research</i> dengan pengujian hipotesis.	Objek penelitian dengan mengambil sampel sejumlah 38 orang karyawan di PT Industri sandang pangan nusantara cilacap.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Sedangkan Kepemimpinan dan Insentif

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Objek	Hasil Penelitian
				Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Maziah (2016) Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah makassar.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Objek penelitian dengan mengambil sampel sejumlah 93 orang karyawan pada PT. BNI Syariah makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Makassar.
4.	Chanifa Rizza Kusuma (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah cabang Semarang.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan <i>simple random sampling</i>	Objek penelitian dengan mengambil sampel sejumlah 61 orang karyawan BNI Syariah cabang semarang.	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,007, motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,038 terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Objek	Hasil Penelitian
				positif dan signifikan sebesar 0,026 terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang.
5.	Ratna Yulia Wijayanti (2015) Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara kodus	Penelitian ini menggunakan metode observasi	Objek penelitian dengan mengambil sampel sejumlah 81 orang karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus.
6.	Harli yogi Kusuma, Heru Susilo, Gunawan eko Nurtjahjono (2015) Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan kinerja (studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon	Penelitian ini menggunakan metode <i>explanatory</i> dengan pendekatan kuantitatif	Seluruh karyawan hotel grand pukoh view kabupaten malang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Objek	Hasil Penelitian
	View Kabupaten Malang)			insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja, insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7.	Aurelia Potu (2013) Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara	Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan asosiatif.	Seluruh karyawan pada kanwil ditjen kekayaan sulutenggo dan maluku utara di manado sebanyak 48 orang karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Mando.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya secara keseluruhan membahas tentang kepemimpinan atau insentif. Perbedaan yang jelas terlihat dalam penelitian ini adalah beberapa penelitian sebelumnya tidak hanya menguji pengaruh kepemimpinan saja, akan tetapi ada beberapa variabel lainnya. Selain itu, tempat penelitian yang berbeda, serta metode penelitiannya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan masalah penting yang diidentifikasi model konseptual tentang teori yang berhubungan dengan berbagai faktor (Sugiyono, 2008). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen variabel) adalah kepemimpinan (X_1), dan insentif (X_2). Sedangkan untuk variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

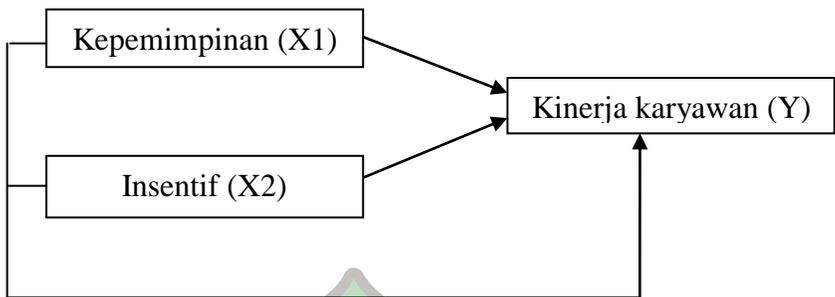
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan. Perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 2009).

Kepemimpinan dan kinerja karyawan didukung dalam penelitian Potu (2013) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara Di Manado. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kusuma (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah cabang Semarang.

2.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan (Mangkunegara & Prabu, 2002). Dengan diberikannya insentif maka karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Maziah (2016) yang mengemukakan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Makassar. Penelitian lainnya dilakukan oleh Wijayanti (2015) mengemukakan bahwa Kedisiplinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PO. Nusantara Kudus.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan hubungan antar variabel dengan variabel, yang bersifat sementara atau bersifat dugaan, atau yang masih lemah. Dari kerangka diatas maka hipotesis dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₀₁: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor cabang Banda Aceh.
- H_{a1}: Terdapat pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.
- H₀₂: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor cabang Banda Aceh.
- H_{a2}: Terdapat pengaruh secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan BNI syariah kantor Cabang Banda Aceh.

H_{a3}: Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Data dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan metode kuantitatif, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti menyebarkan kuesioner kepada responden, mengolah data dan menganalisis data yang diperoleh dari responden yang merupakan karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

3.2 Data dan Teknik Pemerolehan

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

1. Populasi

Populasi adalah pengumpulan dari seluruh pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji (Harinardi, 2005). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI

Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang berjumlah 72 orang tahun 2019.

2. Sampel

Sampel adalah karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi bisa juga dikatakan bahwa sampel merupakan perwakilan dari seluruh populasi (Nurdin & Hartati, 2019). Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus atau *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:156), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh adalah berjumlah 72 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data lapangan. Maka penulis menggunakan teknik penyebaran kuesioner (angket).

1. Angket (kuesioner)

Angket adalah sejumlah pertanyaan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya tau hal-hal yang lain (Hermawan, 2019). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket tertutup, yaitu angket yang jawabannya sudah tersedia, responden tinggal memilih jawaban sesuai pertanyaan dimaksud. Setiap jawaban

pertanyaan-pertanyaan angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor: Sangat setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010). Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan BNI Syariah Kantor cabang Banda Aceh seperti sejarah pendirian, visi, misi, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

3.4 Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya, serta variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh”. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas : “Kepemimpinan (X_1)” dan “Insentif (X_2)” dan satu variabel terikat yaitu “Kinerja (Y)”.

Kepemimpinan (X_1) adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama Martoyo

(2009:176). Adapun indikator-indikator dari kepemimpinan yaitu: 1) cara berkomunikasi, 2) pemberian motivasi, 3) kemampuan memimpin, 4) pengambilan keputusan, 5) kekuasaan yang positif.

Insentif (X_2) adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi Mangkunegara (2004:89). Indikator-indikator yang ada dalam insentif yaitu: 1) berdasarkan kinerja karyawan, 2) lama kerja, 3) senioritas, 4) kebutuhan, 5) keadilan dan kelayakan, dan 6) evaluasi jabatan.

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2012). Adapun indikator yang ada dalam kinerja yaitu: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) kemandirian, dan 6) komitmen kerja.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang. Setiap jawaban dari pertanyaan pada angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor: Sangat setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak setuju (TS) diberi skor 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
1.	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Umar,2008)	1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian motivasi 3. Kemampuan memimpin 4. Pengambilan keputusan 5. Kekuasaan yang positif	Skala likert
2.	Insentif (X ₂)	Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan	1. Insentif material 2. Insentif non material	Skala likert

Tabel 3.1 Lanjutan

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
		organisasi (Pangabebean,2004)		

3.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 	Skala likert
----	----------------------	--	--	--------------

3.5 Metode Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dipahami. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian maka diperlukan metode analisis yang benar yaitu:

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Jadi bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel kepemimpinan dan Insentif yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Tujuan penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.1 Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Pengujian validitas menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validasi menggunakan program SPSS 20.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% maka dapat dikatakan item pertanyaan dalam suatu kuesioner tersebut valid begitupun sebaliknya.

3.5.1.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen pengukuran yang menunjukkan ketepatan, ketelitian atau keakuratan (Umar, 2005). Setelah dilakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reabilitas.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > 0.60 . Begitu juga sebaliknya jika memiliki nilai Alpha Cronbach's < 0.60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Bawono, 2006:174).

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histogram maupun grafik normal *probability plot*, akan tetapi jika menggunakan grafik ini diperlukan kejelian dalam menganalisa grafik.

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas, gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model dengan menggunakan regresi ditemukan adanya antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan adalah metode *tolerance* dan VIF (*varian Inflation Factor*) jika nilai VIF (*varian Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu

adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Sujianto, 2009). Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
2. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan software SPSS 20 dimana variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel *independent* mengalami kenaikan dan penurunan.

Berikut ini rumus 3.1 regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (3.1)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Insentif

a : Konstanta

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e : Standar error

3.5.4 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (kepemimpinan dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) baik secara parsial atau simultan.

3.5.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini tingkat signifikannya sebesar 5% (0,05) (Widarjono, 2005).

3.5.4.2 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (*variabel independent*) dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*variabel dependent*). Dalam uji ini ditetapkan keputusan berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (*variabel independent*) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*variabel dependent*), begitupun sebaliknya apabila

Fhitung < Ftabel, maka variabel bebas (*variabel independent*) tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*variabel dependent*).

Persamaan untuk mencari nilai F tabel pada rumus 3.2 :

$$F = (k;n-k) \quad (3.2)$$

Dimana:

k = jumlah variabel

n = jumlah responden atau sampel penelitian

Pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan dilakukan dengan menggunakan pengolahan data SPSS.

3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (kepemimpinan dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Rumus 3.3 koefisien determinan :

$$R^2 = r^2 \times 100 \% \quad (3.3)$$

R² = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank BNI Syariah

4.1.1 Sejarah Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1746 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawasan Syariah (DPS) yang saat ini diketahui oleh Dr. Hasanudin, M.Ag, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GPI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Desember 2019, BNI Syariah memiliki 3 Kantor Wilayah dengan cabang BNI Syariah mencapai 68 Kantor Cabang, 218 Kantor Cabang Pembantu, 13 Kantor Kas, 23 Mobil Layanan Gerak dan 58 Payment Point.

Dalam perkembangan perbankan syariah, Provinsi Aceh merupakan provinsi yang memiliki market share perbankan syariah tertinggi di Indonesia, mencapai 58,36% dari total aset perbankan Provinsi Aceh sebesar Rp 49 triliun (per Juni 2018), didorong oleh konversi Bank Aceh menjadi Bank Aceh Syariah. Market share tersebut jauh di atas market share perbankan syariah nasional

sebesar 5,7%. Hal tersebut menunjukkan dukungan pemerintah daerah Aceh terhadap kemajuan ekonomi dan perbankan syariah.

Dukungan pemerintah daerah terhadap ekonomi dan perbankan syariah, juga ditunjukkan dengan rencana penerapan kebijakan Qonun Aceh No. 8 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa lembaga keuangan di Aceh harus berdasarkan prinsip syariah, lembaga keuangan konvensional yang sudah beroperasi harus membuka Unit Usaha Syariah, transaksi keuangan pemerintahan Aceh dan pemerintahan kabupaten/kota wajib melalui lembaga keuangan syariah.

Dengan mempertimbangkan potensi daerah dan ekonomi Provinsi Aceh tersebut, maka BNI Syariah memandang perlu untuk meningkatkan layanannya di sana. Antara lain dengan melakukan relokasi KC Banda Aceh ke lokasi baru saat ini yaitu di Jalan TM Daud Beureuh yang lebih strategis, representatif dan lebih nyaman, khususnya bagi masyarakat dan nasabah BNI Syariah. Rencananya tahun depan BNI Syariah akan menambah 17 outlet menjadi 21 outlet dari lima outlet yang dimiliki saat ini.

4.1.2 Visi Dan Misi Bank BNI Syariah

Visi :

Menjadikan bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

Misi :

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.

2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
5. Menjadikan acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

4.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada BNI Syariah kantor cabang Banda Aceh dengan responden adalah karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Data penelitian yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh sebanyak 42 responden. Berikut data-data responden dari kuesioner yang telah disebar.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh terdapat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	41	56,9
Perempuan	31	43,1
Total	72	100

Sumber : Data angket diolah (2020)

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yang berjumlah 41 orang, sedangkan responden yang perempuan berjumlah 31 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling dominan pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden - R A N I R Y

Adapun data mengenai usia responden karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, seperti pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	17 – 25 tahun	25	34,7
2.	26 – 40 tahun	30	41,7
3.	41 – 60 tahun	17	23,6
	Total	72	100

Sumber : Data angket diolah (2020)

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 di atas dapat diketahui tentang usia responden atau karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26 – 40 tahun sebanyak 30 orang dan 25 orang antara 17 – 25 tahun sedangkan sisanya adalah responden berusia antara 41 – 60 tahun sebanyak 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yaitu berusia 26 – 40 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, seperti pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA	12	16,7
2.	Diploma	17	23,6
3.	Sarjana	29	40,3
4.	Magister	14	19,4
	Total	72	100

Sumber : Data angket diolah (2020)

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah lulusan strata satu/sarjana yaitu sebanyak 29 orang, SMA sebanyak 12 orang, dan untuk tingkat pendidikan diploma sebanyak 17 orang dan sisanya lulusan magister 14 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh adalah lulusan sarjana.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2008).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% maka dapat dikatakan item pertanyaan dalam suatu kuesioner tersebut valid begitupun sebaliknya (Ghazali, 2002)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,902	0,228	Valid
2.		0,924	0,228	Valid
3.		0,854	0,228	Valid
4.		0,840	0,228	Valid
5.		0,873	0,228	Valid
6.	Insentif (X2)	0,872	0,228	Valid
7.		0,915	0,228	Valid
8.		0,892	0,228	Valid
9.		0,911	0,228	Valid
10.	Kinerja Karyawan (Y)	0,834	0,228	Valid
11.		0,875	0,228	Valid
12.		0,861	0,228	Valid
13.		0,873	0,228	Valid
14.		0,825	0,228	Valid
15.		0,848	0,228	Valid

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,228), artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrument tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel. Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach (α). Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrument yang dinilai. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila nilai *Cranbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,925	Reliabel
Insentif	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,924	Reliabel

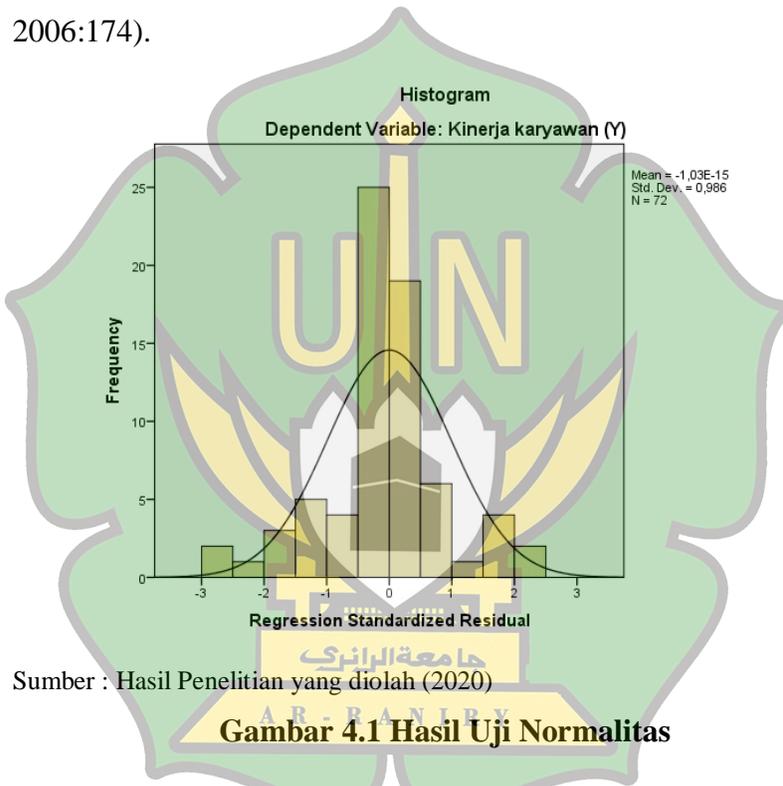
Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha X_1 sebesar 0,925, X_2 sebesar 0,919 dan Y sebesar 0,924 lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

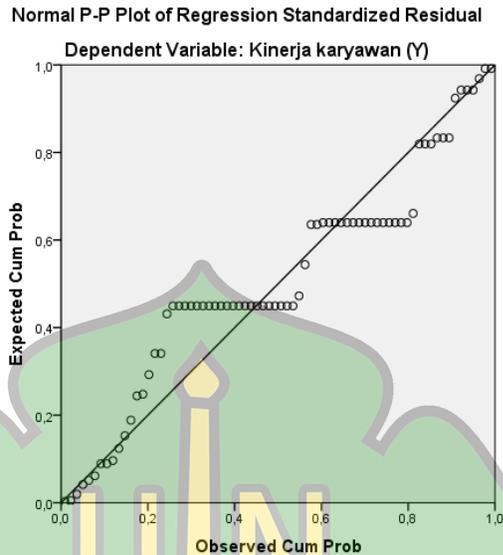
Uji normalitas adalah uji bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Bawono, 2006:174).



Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa pola data histogram mengikuti garis distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Gambar 4.2 Normal P-Plot

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa titik data mengikuti garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas perlu dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat berdasarkan nilai Tolerance dan VIF, dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai VIF < 10,00 dan jika nilai Tolerance > dari 0,10. Maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,648	1,543
	X2	0,648	1,543

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

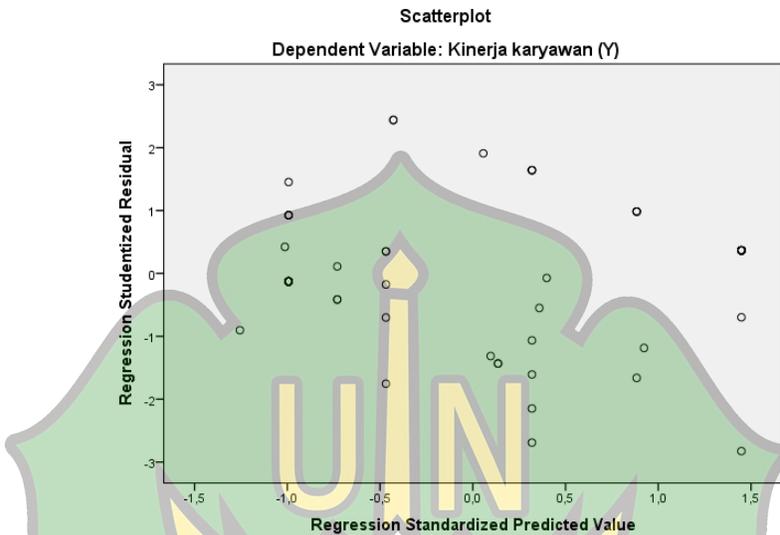
Berdasarkan tabel diatas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,543 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari multikolinieritas.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atautidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila:

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
2. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah ataudisekitar angka

3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.



Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan tidak memiliki hubungan erat, karena titiknya tidak mengikuti titik diagonal.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), insentif (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,041	1,913		1,589	,117
Kepemimpinan(X ₁)	,545	,122	,449	4,452	,000
Insentif(X ₂)	,586	,157	,377	3,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dihasilkan persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,041 + 0,545X_1 + 0,586X_2$$

Persamaan regresi data memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan Variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *constant* adalah 3,041, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kepemimpinan dan insentif (nilai X₁ dan X₂ adalah 0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,041.

2. Nilai koefisien kepemimpinan adalah 0,545, artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel insentif (X_2) dan konstanta (α) adalah 0 (nol). Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,545.
3. Nilai koefisien insentif adalah 0,586, artinya jika variabel insentif (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dan konstanta (α) adalah 0 (nol). Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,586.

4.3.5 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (kepemimpinan dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) baik secara parsial atau simultan.

4.3.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak.

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,041	1,913		1,589	,117
Kepemimpinan(X1)	,545	,122	,449	4,452	,000
Insentif(X2)	,586	,157	,377	3,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 1,993. Jadi dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,452 > 1,993$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$.
2. Variabel insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BNI Syariah kantor Cabang Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,743 > 1,993$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.3.5.2 Uji Signifikansi (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu insentif, pelatihan, lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian F yaitu:

1. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai F tabel dapat ditentukan dengan menggunakan ketentuan: $\alpha = 0,05$.

$$F \text{ tabel} = k ; n - k = 2 ; 72 - 2$$

$$F \text{ tabel} = 2 ; 70 = 3,13$$

Sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,13. Berdasarkan output spss dengan uji F, diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	305,961	2	152,981	41,343	,000 ^b
Residual	255,317	69	3,700		
Total	561,278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif(X2), Kepemimpinan(X1)

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa f hitung sebesar 41,343 dan $f_{tabel} = f(k;n-k)$, $f(2;72-2)$, $f(2;70)$, $f = 3,13$ dengan tingkat kesalahan 5% (0.05). hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($41,343 > 3,13$). Sehingga variabel kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan dan signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menghitung besarnya pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,532	1,924

a. Predictors: (Constant), Insentif(X2),
Kepemimpinan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
(Y)

Sumber : Hasil Penelitian yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien dterminasi terdapat pada nilai R square sebesar 0,545. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 54,5% dan sisanya 45,5% dijelaskan besaran pengaruh oleh faktor lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}(4,452 > 1,993)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Dengan total item pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 15 item pertanyaan, yang terdiri dari 5 item pertanyaan mengenai kepemimpinan, 4 item pertanyaan mengenai insentif, dan 6 item pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzerika (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Rumahak (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan sudah efektif sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta pada diri karyawan serta sikap tanggung jawab dalam mengerjakan segala pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,743 > 1,993$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Dengan total item pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 15 item pertanyaan, yang terdiri dari 5 item pertanyaan mengenai kepemimpinan, 4 item pertanyaan mengenai insentif, dan 6 item pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maziah (2016) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Wijayanti (2015) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kusuma,dkk (2015) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan insentif yang diberikan kepada karyawan sudah efektif sehingga meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja yang lebih baik.

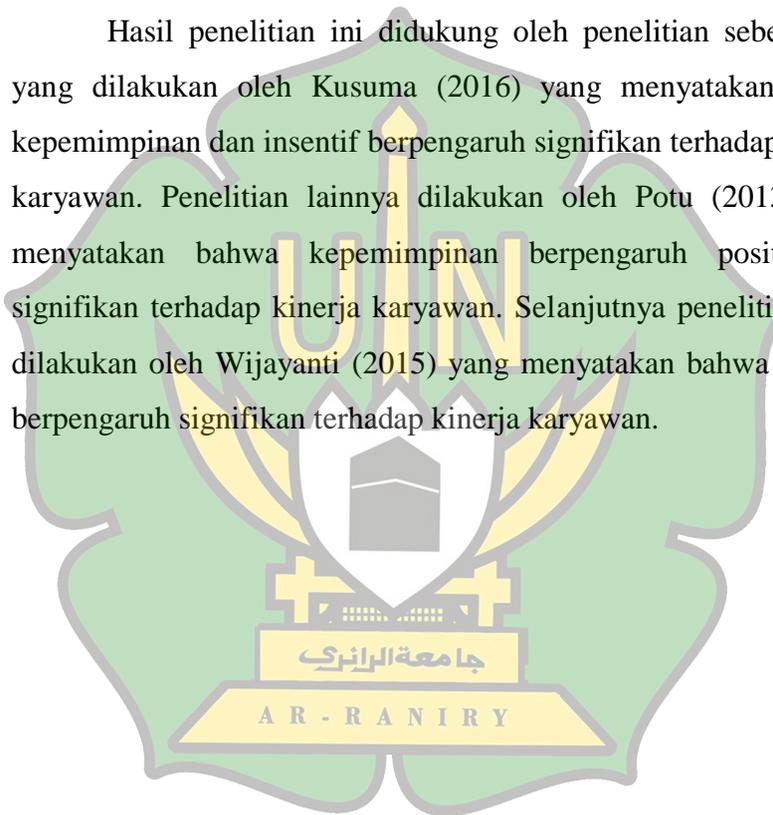
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh

Berdasarkan hasil olahan statistik menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 41,343. Maka, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,343 > 3,13$). Sehingga kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Dengan total item pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 15 item pertanyaan, yang terdiri dari 5 item pertanyaan mengenai kepemimpinan, 4 item pertanyaan mengenai

insentif, dan 6 item pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Potu (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2015) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencoba untuk meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Sesuai dengan hasil pengujian data yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,452 > 1,993$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,743 > 1,993$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Kepemimpinan dan (X_1) dan Insentif (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,343 > 3,13$).

5.2 Saran

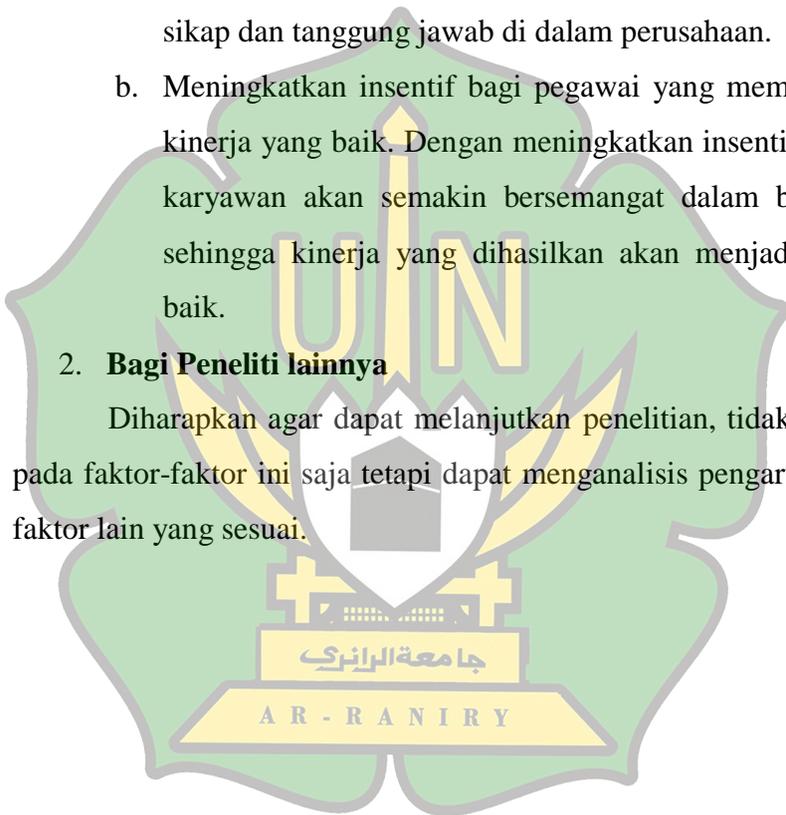
Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. **Bagi BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh**

- a. Dalam meningkatkan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.
- b. Meningkatkan insentif bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan meningkatkan insentif maka karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

2. **Bagi Peneliti lainnya**

Diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain yang sesuai.



Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Febriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen 3 in 1*. Kebumen: MEDIATERA.
- Ghazali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadinoto, S. (2009). *Kiat Memimpin Bank Ritel, Mikro, dan Konsumer*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hamzah, B., & Nina, L. (2012). *Teori kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harinardi. (2005). *Prinsip-prinsip Statistik Untuk Teknik dan Sains*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode*. Jawa Barat: Hidayatul Quran Kuningan.
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Jajuli, S. (2015). *Produk Pendanaan Bank Syari'ah*. Yogyakarta: Deepublish.

- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Otoritas Jasa Keuangan (2017). *Perbankan Syariah dan Kelembagaannya*. Dipetik Januari 5, 2020, dari [https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx)
- Kusuma, C. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, motivasi dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang. *Skripsi*, Semarang : IAIN SALATIGA.
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rahayu, B., & Rumahak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1-22.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk penelitian, cetakan kedua puluh tujuh*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Supardi. (2005). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2008). *Metode penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widarjono, A. (2005). *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Press.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNI SYARIAH KANTOR CABANG BANDA ACEH

Yang terhormat, karyawan/i BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

Perkenalkan nama saya Yusrawati, sedang melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi pada jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Peneliti mengharapkan kesediaan karyawan/i agar sudi kiranya menjadi responden dalam penelitian ini. Anda dapat memberi tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling tepat. Data yang peneliti peroleh nantinya hanya akan peneliti gunakan untuk menyusun tugas akhir atau skripsi dan tidak akan dipublikasikan.

Atas partisipasi dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

YUSRAWATI

I. IDENTITAS RESPONDEN

1) Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

2) Usia :

- 17-25 tahun
- 26-40 tahun
- 41-60 tahun

3) Pendidikan terakhir :

- SMA
- Diploma III
- Sarjana
- Magister

II. PETUNJUK

Berilah tanda check list () pada jawaban yang anda pilih dengan ketentuan sebagai berikut :

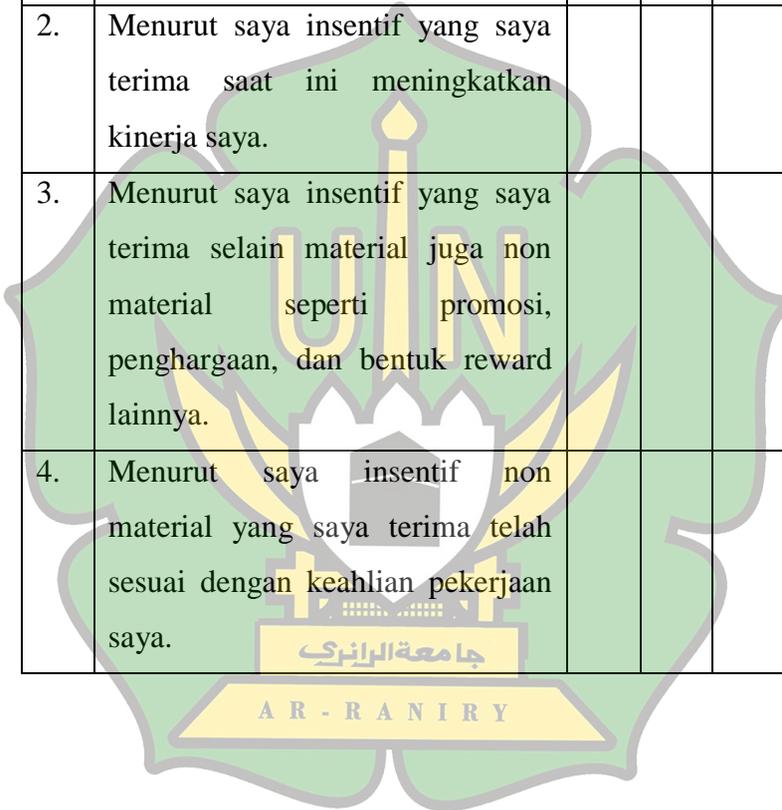
1. Kategori : Sangat Setuju (SS)
2. Kategori : Setuju (S)
3. Kategori : Tidak Setuju (TS)
4. Kategori : Sangat Tidak Setuju (STS)

1) Kepemimpinan (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya pimpinan bersikap ramah dan menyenangkan perasaan karyawan dalam berkomunikasi.				
2.	Menurut saya Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan sebagai bukti motivasi.				
3.	Menurut saya pimpinan memiliki kemampuan untuk mewujudkan pembaharuan di segala bidang sesuai dengan kebutuhan.				
4.	Menurut saya pimpinan sangat tegas dalam mengambil suatu keputusan.				
5.	Menurut saya pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.				

2) Insentif (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya jumlah insentif yang saya terima saat ini sangat memuaskan.				
2.	Menurut saya insentif yang saya terima saat ini meningkatkan kinerja saya.				
3.	Menurut saya insentif yang saya terima selain material juga non material seperti promosi, penghargaan, dan bentuk reward lainnya.				
4.	Menurut saya insentif non material yang saya terima telah sesuai dengan keahlian pekerjaan saya.				



3) Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.				
2.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas yang diberikan oleh atasan.				
3.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan dengan tepat waktu.				
4.	Saya sangat efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5.	Saya mampun memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.				
6.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja				

Lampiran 2

Hasil Jawaban Responden

Responden	Kepemimpinan					Insentif				Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
8	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
11	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3
24	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
27	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3

61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3

Hasil Uji Validitas

1. Kepemimpinan

		Correlations					Kepemimpinan(X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlati on	1	,843 **	,722 **	,711 **	,694 **	,902**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlati on	,843 **	1	,773 **	,676 **	,766 **	,924**
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlati on	,722 **	,773 **	1	,573 **	,653 **	,854**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlati on	,711 **	,676 **	,573 **	1	,738 **	,840**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlati on	,694 **	,766 **	,653 **	,738 **	1	,873**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72
Kepemimpinan(X1)	Pearson Correlati on	,902 **	,924 **	,854 **	,840 **	,873 **	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	72	72	72	72	72	72

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



2. Insentif

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Insentif(X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,717**	,666**	,764**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,717**	1	,785**	,778**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	,666**	,785**	1	,736**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	,764**	,778**	,736**	1	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72
Insentif(X2)	Pearson Correlation	,872**	,915**	,892**	,911**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72

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

3. Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja karyawan (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,702*	,653*	,649*	,559*	,667*	,834**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y.2	Pearson Correlation	,702*	1	,731*	,703*	,703*	,608*	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y.3	Pearson Correlation	,653*	,731*	1	,691*	,594*	,728*	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	,649*	,703*	,691*	1	,738*	,712*	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y.5	Pearson Correlation	,559*	,703*	,594*	,738*	1	,658*	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y.6	Pearson Correlation	,667*	,608*	,728*	,712*	,658*	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72

Kinerja karyawan (Y)	Pearson Correlation	,834 [*]	,875 [*]	,861 [*]	,873 [*]	,825 [*]	,848 [*]	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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



Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	5

Reliability Statistics (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	4

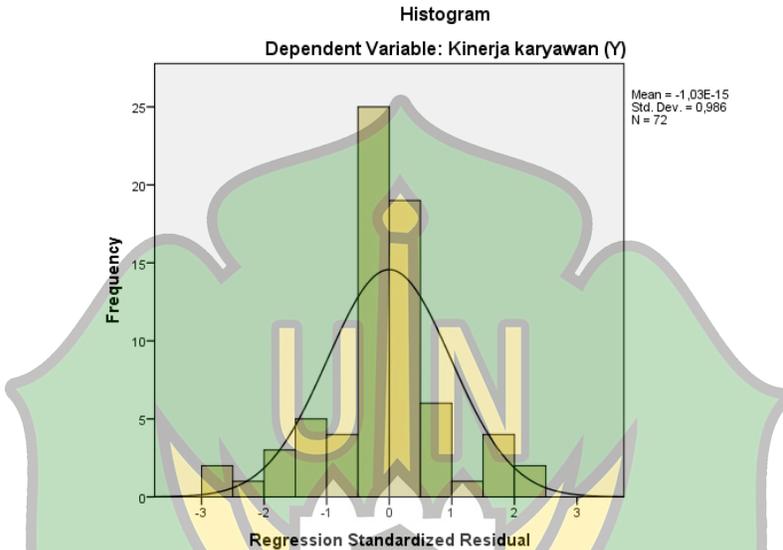
Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	6

A R - R A N I R Y

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas

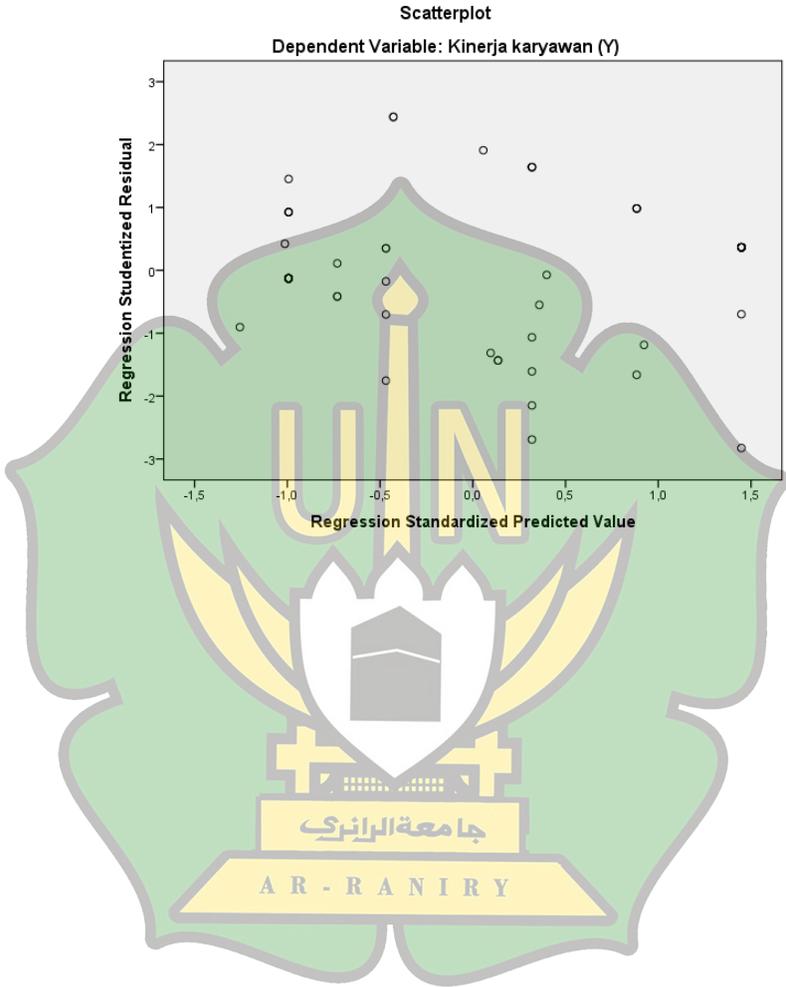


Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,648	1,543
	X2	0,648	1,543

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,041	1,913		1,589	,117
Kepemimpinan(X1)	,545	,122	,449	4,452	,000
Insentif(X2)	,586	,157	,377	3,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)



Lampiran 7

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,041	1,913		1,589	,117
Kepemimpinan(X1)	,545	,122	,449	4,452	,000
Insentif(X2)	,586	,157	,377	3,743	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji F

ANCOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	305,961	2	152,981	41,343	,000 ^b
Residual	255,317	69	3,700		
Total	561,278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif(X2), Kepemimpinan(X1)

Lampiran 8

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,532	1,924

a. Predictors: (Constant), Insentif(X2),
Kepemimpinan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
(Y)

