

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Psikografi Responden

a. Gender Responden

Tabel 4.1
Gender Responden

CODING	GENDER	FREQ	%
1	PRIA	44	88.00%
2	WANITA	6	12.00%
TOTAL		50	100.00%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*.

Table 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa gender Pria dan Wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini hampir sebanding yaitu Pria sebanyak 44 Orang (88.00%) dan Wanita sebanyak 6 Orang (6.00%)

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

CODING	USIA	FREQ	%
1	< 25 TAHUN	5	10%
2	26-35 TAHUN	22	44%
3	36-40 TAHUN	12	24%
4	41-50 TAHUN	7	14%
5	> 50 TAHUN	4	8%
TOTAL		50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*.

Pada Tabel dan Grafik 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 26 – 35 yaitu sebesar 22 orang (44,00%). Selanjutnya sebanyak 12 orang (24%) berusia 36-40, 5 orang (10%) <25 tahun, 7 orang berusia 41-50 Tahun (14%), 4 orang berada pada usia > 50 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor pusat divisi sistem teknologi berada pada usia yang matang dan produktif.

c. Pendidikan Formal Terakhir Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Formal Terakhir Reponden

CODING	PENDIDIKAN FORMAL TERAKHIR	FREQ	%
1	SLTA	3	6,00%
2	Diploma III	5	10,00%
3	Sarjana Strata 1	34	68,00%
4	Sarjana Strata 2	8	16,00%
TOTAL		50	100,00%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Pada Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa dari sisi pendidikan formal terakhir responden mayoritas masih dalam taraf Sarjana Strata 1 sebanyak 34 orang (68.00%). Kemudian, mereka yang berpendidikan Diploma III sebanyak 5 orang (10.00%). Dan mereka yang lulusan SLTA sebanyak 3 orang (6%) serta Sarjana Strata 2 sebanyak 8 orang (16.00%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia PT Bank Syariah Mandiri Kantor pusat divisi sistem dan teknologi memiliki sumber daya manusia yang cukup berkualitas dalam hal jenjang pendidikan.

d. Status responden

Tabel 4.4
Status Responden

CODING	STATUS RESPONDEN	FREQ	%
1	Karyawan tetap	47	94,00%
2	karyawan koperasi	3	6,00%
TOTAL		50	100,00%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Pada Tabel dan Grafik 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas status responden berasal dari karyawan tetap sebanyak Orang (94.00%) kemudian disusul mereka yang berstatus karyawan koperasi sebanyak 3 Orang (6.00%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PT.Bank Syariah mandiri kantor pusat Divisi Sistem teknologi tidak memperkerjakan karyawan yang berstatus *outsourcing system* nya adalah karyawan koperasi yang dibawah langsung oleh koperasi karyawan PT Bank Syariah Mandiri, karyawan koperasi biasanya adalah level pegawai dasar (*office boy*) sehingga memberikan rasa aman dalam penghasilan penghasilan pada mayoritas karyawannya. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan yang terakumulasi menjadi kinerja korporasi.

e. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.5
Status Bekerja Responden

CODING	LAMA BEKERJA	FREQ	%
1	< 2 TAHUN	8	16,00%
2	2- 4 TAHUN	13	26,00%
3	5- 7 TAHUN	9	18,00%
4	8- 9 TAHUN	8	16,00%
5	> 10 TAHUN	12	24,00%
TOTAL		50	100,00%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Pada Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja lebih dari 2 - 4 tahun sebanyak 13 orang (26.00%) dengan komposisi sebagai berikut: responden yang telah bekerja 5-7 Tahun sebanyak 9 orang (18.00%), mereka yang telah bekerja 8-9 Tahun sebanyak 8 orang (16.00%) dan mereka yang telah bekerja > 10 Tahun sebanyak 2 orang (12.00%). Sedangkan yang di bawah dari 2 (dua) Tahun sebanyak 8 Orang (16.00%)

Dengan demikian dapat dilihat bahwa di bank syariah mandiri saat ini semakin banyak berkembang dengan memperkerjakan banyak tenaga muda dan professional, mereka juga telah banyak pengalaman dalam proses operasional perbankan sehingga merupakan potensi yang bisa menjadi energi nyata jika saja mereka ini lebih diberdayakan dengan terlebih dahulu adanya penguatan pada pelatihan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang terakumulasi menjadi kinerja korporasi yang positif.

4.1.2 Deskripsi Data Variabel Insentif (X)

Pelaksanaan pemberian insentif terhadap karyawan tergantung terhadap kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dan unit kerja sehingga karyawan mendapat manfaat dari pemberian insentif tersebut yang berdampak atas kinerja perusahaan yang terus berkembang. Selain itu suatu program pemberian insentif harus didukung penuh oleh majemen perusahaan yang akan berdampak positif pada loyalitas karyawan dan produktivitas perusahaan akan berjalan sebagaimana visi dan misi perusahaan *challenge* target dari pemegang saham akan tercapai bahkan akan melewati target yang ditetapkan.

Analisis tentang insentif (variabel X) responden yang telah diolah, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Insentif Yang Berikat Kepada Karyawan
Berdasarkan Kelebihan Jam Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	6
Setuju	34	68
Ragu-ragu	13	26
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Pada tabel 4.6 diatas, analisa yang diperoleh bahwa Insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kelebihan jam kerja. Tanggapan responden menunjukkan bahwa 6% sangat setuju, dan 68% responden

menyatakan setuju, dan 26% menyatakan ragu-ragu. Hal diatas menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa instestif yang diterima juga termasuk berdasarkan kelebihan jam kerja. sehingga tidak ada masalah dalam hal ini yang akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan maupun minat karyawan yang bekerja overtime.

Tabel 4.7
Insentif Diberikan Atas Penilaian Secara
Objektif Bukan Subjektif

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	6
Setuju	34	68
Ragu-ragu	13	26
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Table 4.7 menunjukkan bahwa sebesar 6% responden sangat setuju, sisanya sebesar 68% setuju, dan 26% ragu-ragu. Dalam hal ini, mayoritas tanggapan bersifat positif yaitu menunjukkan bahwa, Insentif diberikan atas penilaian secara objektif bukan subjektif.

Tabel 4.8
Insentif Diberikan Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	4
Setuju	36	72
Ragu-ragu	12	24
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Table 4.8 menunjukkan insentif yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. responden menjawab sangat setuju 4% menjawab setuju 72% dan menjawab ragu-ragu 24%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan bank syariah mandiri divisi sistem & teknologi merasakan mayoritas merasa setuju bahwa insentif diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 4.9
TPUK, Bonus Dan Tunjangan Lain-Lain Diberikan Kepada Seluruh Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	4
Setuju	35	70
Ragu-ragu	13	26
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel. 4.9 menunjukkan bahwa sebesar 4% responden menyatakan sangat setuju 70% menyatakan setuju, 26% responden menyatakan ragu-ragu dan 1% menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti karyawan mayoritas merasa setuju dengan TPUK, Bonus, dan tunjangan diberikan kepada seluruh karyawan

Tabel 4.10
Sikap Dan Perilaku Karyawan Menjadi Dasar Pemberikan Insentif

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	8
Setuju	29	58
Ragu-ragu	15	30
Kurang setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.10. menunjukkan 8% responden menjawab sangat setuju, 58% menyatakan setuju, 30% responden menyatakan ragu-ragu, dan 2% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti mayoritas karyawan setuju Sikap dan perilaku karyawan menjadi dasar pemberian insentif karena sikap dan perilaku sangat lah menentukan performa masing-masing individu pegawai.

Tabel 4.11
Insentif Tertinggi Diberikan Kepada
Karyawan Yang Berprestasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	6
Setuju	31	62
Ragu-ragu	15	30
Kurang setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.11. menunjukkan bahwa 6% responden menjawab sangat setuju, 62% menjawab setuju sedangkan 30% Ragu-ragu dan 2% kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa Insentif tertinggi layak diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 4.12
Insentif Diberikan Kepada Karyawan Berdasarkan
Kerajinan Dan Kreativitas

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	6
Setuju	34	68
Ragu-ragu	13	26
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa 6% responden menyatakan sangat setuju, 68% responden menjawab setuju dan 26% menyatakan Ragu-ragu.

Hal ini berarti mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan insentif diberikan karyawan berdasarkan kerajinan dan kreatifitas.

Tabel 4.13
Pengalaman Kerja Dijadikan Dasar Pertimbangan Pemberian Insentif

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	6
Setuju	29	58
Ragu-ragu	17	34
Kurang setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.13. menunjukkan bahwa 6% responden menyatakan sangat setuju Pengalaman kerja dijadikan dasar pertimbangan pemberian insentif, Skor setuju yaitu 58% responden, ragu-ragu 34% responden dan 2% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini berarti mayoritas para karyawan setuju Pengalaman kerja dijadikan dasar pertimbangan pemberian insentif.

Tabel 4.14
Kondisi Keuangan Perusahaan Akan Mempengaruhi
Jumlah Insetif Yang Akan Diberikan Kepada Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	6
Setuju	29	58
Ragu-ragu	17	34
Kurang setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Table 4.14 menunjukkan bahwa 6% responden menyatakan sangat setuju 58%, responden menyatakan setuju 34% responden ragu-ragu dan 2% responden menjawab kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas sangat setuju insentif diberikan jika kondisi keuangan perusahaan itu baik maka jumlah insentif yang diberikan akan mempengaruhi jumlah insentifnya.

Tabel 4.15
Tabel Rangkuman analisis pemberian insentif

Indikator	Pertanyaan Kuesioner	Sangat setuju	setuju	ragu-ragu	tidak setuju	sangat tidak setuju
1. Jam kerja	Insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kelebihan jam kerja	3	34	13	0	0
2. Penilaian	Insentif diberikan atas penilaian secara objektif bukan subjektif.	3	34	13	0	0
3. Semangat kerja	Insentif diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan	2	36	12	0	0
4. Pemberian insentif	TPUK, Bonus, dan tunjangan diberikan kepada seluruh karyawan	2	35	13	0	0
5. Sikap dan perilaku	Sikap dan perilaku karyawan menjadi dasar pemberian insentif	4	30	15	1	0
6. Penghargaan	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	3	31	15	0	0
7. Promosi jabatan	Insentif yang diberikan akan menjadi dasar pertimbangan promosi jabatan karyawan	3	34	13	0	0
8. Pengalaman kerja	Pengalaman kerja dijadikan dasar pertimbangan pemberian insentif	3	29	17	1	0
9. Kondisi keuangan perusahaan	Kondisi keuangan perusahaan akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada karyawan	3	29	17	1	0
Jumlah		26	292	128	3	0

4.1.2 Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Analisis tentang kinerja (Variabel Y) responden yang telah diolah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16
Ketepatan Dan Standar Mutu Pekerjaan Sudah Sesuai Dengan Yang Sudah Ditentukan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	4
Setuju	34	68
Ragu-ragu	14	28
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.16 Menunjukkan bahwa 4% responden menyatakan sangat setuju, 68% menyatakan setuju, 28% menyatakan ragu-ragu. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menyadari akan tanggung jawab target pekerjaan masing-masing dan paham akan kontribusi pekerjaan mereka terhadap perusahaan.

Tabel 4.17
Anda Sudah Sesuai Dengan Shared Value Perusahaan
Memiliki Integritas

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	14
Setuju	33	66
Ragu-ragu	10	20
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.17 dari analisa yang diperoleh menunjukan bahwa 14% responden menyatakan setuju 66% responden menyatakan setuju, 20% menyatakan ragu-ragu, pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan cukup peduli dan memahami nilai-nilai kode etik perusahaan yang diharapkan akan membuat kondisi perusahaan sehat jauh dari fraud pekerjaan, sedangkan dari data yang menjawab ragu-ragu dapat disimpulkan bahwa responden adalah pegawai baru dan belum memahami shared value.

Tabel 4.18
Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Nyaman
Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	4
Setuju	38	76
Ragu-ragu	9	18
Kurang setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.18 analisa yang diperoleh menunjukkan bahwa 4% responden menyatakan sangat setuju 76% responden menyatakan setuju, 18% responden menyatakan ragu-ragu dan 2% menyatakan kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Tabel 4.19
Sikap (*Attitude*) Yang Baik Dalam Bekerja
Membuat Anda Dijadikan Panutan Oleh Atasan
Dan Rekan Kerja Lainnya

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	14
Setuju	35	70
Ragu-ragu	8	16
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.19 Menunjukkan bahwa 14% responden menyatakan sangat setuju, 70% responden menyatakan setuju, dan 16% responden menyatakan ragu-ragu. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa sikap yang baik dalam bekerja akan dijadikan panutan oleh rekan kerja lain.

Tabel 4.20
Kinerja Baik Ditunjukkan Oleh Karyawan
Dengan Cara Memiliki Displin Yang Tinggi.

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	14
Setuju	33	66
Ragu-ragu	10	20
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.20 diatas diperoleh, analisa yang diperoleh bahwa mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14%, berikutnya jawaban ragu-ragu 20%, berikutnya jawaban setuju 20%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan mayoritas karyawan setuju jika kinerja yang baik ditunjukkan oleh disiplin kerja yang tinggi.

Tabel 4.21
Menguasai Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang
Anda Miliki Membuat Pimpinan Mempercayakan
Anda Untuk Mengerjakan Pekerjaan
Yang Lebih Sulit Dari Sebelumnya

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	12
Setuju	36	72
Ragu-ragu	8	16
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.21 diatas diperoleh, analisa yang diperoleh bahwa mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 12%, berikutnya jawaban setuju 72% dan 16% responden memilih jawaban ragu-ragu. Dapat diambil kesimpulan bahwa setiap atasan akan memberikan pekerjaan yang jauh lebih sulit jika dinilai setiap bawahannya memiliki pengetahuan atau kemampuan yang baik dari pekerjaan.

Tabel 4.22
Pimpinan terkadang memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaan anda

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	9	18
Setuju	32	64
Ragu-ragu	9	18
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.22. Menunjukkan bahwa 18% responden menjawab sangat setuju, 64% setuju, dan 18% ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan akan memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab karyawan.

Tabel 4.23
Pemberian Program Pelatihan Dan Pengembangan
Merupakan Salah Satu Cara Untuk Meningkatkan
Kinerja Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10
Setuju	34	68
Ragu-ragu	11	22
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa 10% responden menyatakan sangat setuju 68% responden menyatakan setuju dan 22% responden menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setelah diadakan pelatihan, karyawan merasa lebih memiliki kemampuan yang lebih baik dan nyaman dalam bekerja sama dengan timnya, sehingga pekerjaan terasa lebih mudah dan menjadi lebih maksimal produktif.

Tabel 4.24
Dalam Bekerja, Setiap Karyawan Harus Memiliki
Pribadi Yang Tangguh Dan Menyenangkan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	12
Setuju	35	70
Ragu-ragu	9	18
Kurang setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2012 diolah dengan Program *Microsoft Office-Excel*

Table 4.24 menunjukkan bahwa 12% responden menyatakan sangat setuju 70% responden menyatakan setuju dan 18 % menjawab ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Dalam bekerja, setiap karyawan harus memiliki pribadi yang tangguh dan menyenangkan dari kesimpulan dapat diambil dengan memiliki kepribadian seperti itu dirasa akan meningkatkan kinerja pegawai per individu bahkan meningkatkan kinerja kelompok.

Tabel 4.25

Tabel Rangkuman analisis kinerja karyawan

Indikator	Pernyataan Kuesioner	Sangat setuju	setuju	ragu- ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
1. Mutu pekerjaan	Ketepatan dan standar mutu pekerjaan sudah sesuai dengan yang sudah ditentukan.	2	34	14	0	0
2. Kejujuran karyawan	Anda sudah sesuai dengan shared value perusahaan memiliki integritas	7	33	10	0	0
3. Lingkungan kerja	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan	2	38	9	1	0
4. Sikap	Sikap (<i>attitude</i>) yang baik dalam bekerja membuat anda dijadikan panutan oleh atasan dan rekan kerja lainnya	7	35	8	0	0
5. Disiplin	Kinerja baik ditunjukkan oleh karyawan dengan cara memiliki disiplin yang tinggi.	7	33	10	0	0
6. Pengetahuan tentang pekerjaan	Menguasai pengetahuan tentang pekerjaan yang anda miliki membuat pimpinan mempercayakan anda untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih sulit dari sebelumnya	6	36	8	0	0
7. Tanggung jawab	Pimpinan terkadang memberikan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaan anda	9	32	9	0	0
8. Peningkatan kinerja	Pemberian program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan	5	34	11	0	0
9. Kepribadian	Dalam bekerja, setiap karyawan harus memiliki pribadi yang tangguh dan menyenangkan	6	35	9	0	0
Jumlah		49	310	88	1	0

4.2 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 dapat disimpulkan item valid.

Tabel 4.26

Variabel Insentif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Insentif1	30.00	10.163	.623	.	.849
Insentif2	30.00	10.531	.506	.	.859
Insentif3	30.00	10.612	.532	.	.857
Insentif4	30.02	10.877	.430	.	.865
Insentif5	30.06	9.609	.653	.	.846
Insentif6	30.08	9.953	.587	.	.852
Insentif7	30.00	10.163	.623	.	.849
Insentif8	30.12	9.496	.703	.	.840
Insentif9	30.12	9.496	.703	.	.840

Dari tampilan Output SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* Variabel-variabel Insentif memiliki nilai > 0.3 dapat disimpulkan bahwa data variabel insentif tersebut adalah valid.

Tabel 4.27

Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	31.46	9.315	.601	.401	.832
Kinerja2	31.28	8.981	.614	.447	.830
Kinerja3	31.40	9.306	.597	.433	.833
Kinerja4	31.24	9.778	.404	.341	.851
Kinerja5	31.28	9.185	.550	.475	.837
Kinerja6	31.26	9.094	.654	.574	.827
Kinerja7	31.22	9.196	.522	.424	.841
Kinerja8	31.34	9.004	.646	.855	.827
Kinerja9	31.28	9.308	.558	.836	.836

Dari tampilan Output SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* Variabel-variabel Insentif memiliki nilai > 0.3 dapat disimpulkan bahwa data variabel insentif tersebut adalah valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ variabel penelitian dapat dikatakan reliable.

Tabel 4.28

Variabel Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.864	9

Dari tampilan output SPSS diatas dapat dilihat nilai yang ditunjukkan *Cronbach's Alpha* 0,866 > 0,7 ini menunjukkan bahwa variabel insentif reliable

Tabel 4.29

Varaibel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.852	9

Dari tampilan output SPSS diatas dapat dilihat nilai yang ditunjukkan *Cronbach's Alpha* 0,852 > 0,7 ini menunjukkan bahwa variabel kinerja reliable

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.890	1.12152

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan regresi linear sederhana diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) = 0.893 artinya bahwa 89.3% variasi dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel insentif. Sedangkan sisanya (100% - 89.3% = 10.7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Standard error of Estimate (SEE) menunjukkan nilai sebesar 1.12152 pada model diatas, semakin kecil nilai SEE maka membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variable dependen.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisa *Test Of Significance* (Uji-t)

Dari Output program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.701	1.536		3.062	.004
	Insentif	.903	.045	.945	19.982	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output di atas dapat diketahui bahwa variable insentif memiliki nilai signifikansi 0.000 dan t hitung 19.982 sedangkan t table 2.0096. dengan demikian H₀ ditolak karena $19.982 > 2.0096$.

4.5.2 Analisa *Varians Fisher* (Uji-F)

Dari Output program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji-F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.205	1	502.205	399.270	.000 ^a
	Residual	60.375	48	1.258		
	Total	562.580	49			

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 399.270 dengan tingkat signifikansi 0.000, sedangkan F tabel sebesar 4.034 dengan signifikansi 0.05. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. (Tolak H_0).

4.5.3 Analisis Regresi

Persamaan regresi yang menunjukkan prediksi nilai kinerja karyawan berdasarkan pada variable insentif di Divisi Sistem dan Teknologi PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat.

$$Y = 4.701 + 0.903X$$

- 1). Konstanta sebesar 4.701 menunjukkan bahwa jika penilaian karyawan terhadap Insentif tidak ada perubahan atau diabaikan maka besarnya kinerja karyawan sebesar 4.701
- 2). Jika penilaian karyawan terhadap Insentif berubah satu skor, maka kinerja karyawan akan meningkat nilainya sebesar 0.903 dengan asumsi variable yang lain tetap.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif untuk karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Divisi Sistem dan Teknologi.