

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara atau yang lebih dikenal dengan nama BPD Sultra Cabang Punggaluku merupakan lembaga keuangan yang memfasilitasi berbagai macam layanan dan transaksi, seperti giro, tabungan, deposito, dan kredit. Kerangka peraturan resmi yang mengatur BPD (Bank Pembangunan Daerah) adalah Undang-Undang Perbankan No. 13 tahun 1962. BPD Sultra Cabang Punggaluku didirikan oleh kantor pusat BPD Kendari untuk memberikan bantuan transaksi perbankan langsung ke pusat.

BPD Sultra Cabang Punggaluku yang sebelumnya merupakan kantor pembayaran didirikan pada tahun 2004. Kantor pusat kemudian menetapkannya sebagai kantor cabang pada tahun 2006 dengan tujuan untuk memberikan layanan perbankan kepada masyarakat, khususnya di wilayah Konawe Selatan. Tujuan dari inisiatif CSR bank ini adalah untuk membantu masyarakat melalui berbagai inisiatif seperti pemberdayaan UMKM dan program-program sosial lainnya.

Ketentuan pendirian BPD Sultra dimodifikasi sesuai dengan perkembangan peraturan perbankan terkini, terutama yang berkaitan dengan persyaratan modal bank umum sebagaimana ditentukan oleh Arsitektur Perbankan Indonesia (API). Perubahan tersebut dituangkan dalam Peraturan Daerah No. 5 tahun 2003 yang diterbitkan pada

tanggal 12 September 2003 dan selanjutnya diubah dengan Peraturan Daerah No. 10 tahun 2004 pada tanggal 21 September 2004. Secara khusus, ketentuan mengenai modal dasar BPD Sultra mengalami perubahan. Bank mengalami perubahan bentuk dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU4439.AH.01.01 tanggal 23 Agustus 2013. Sebagai upaya untuk meningkatkan pengembangan usaha dan kualitas pelayanan, BPD Sultra melakukan perubahan status pada saat ini. PT Bank BPD Sulawesi Tenggara muncul sebagai salah satu lembaga keuangan terkemuka di Indonesia. Tidak diragukan lagi, perusahaan ini sudah tidak asing lagi, karena rekam jejak mereka dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia juga tidak kalah mengesankan.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku

1) Visi

Terwujudnya Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara sebagai bank yang mampu bersaing secara efektif dan memimpin di Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan manajemen yang handal dan staf yang profesional untuk mendukung rencana strategis dan program-program pemerintah daerah melalui perekonomian yang mengutamakan kesejahteraan rakyat dan kemandirian.

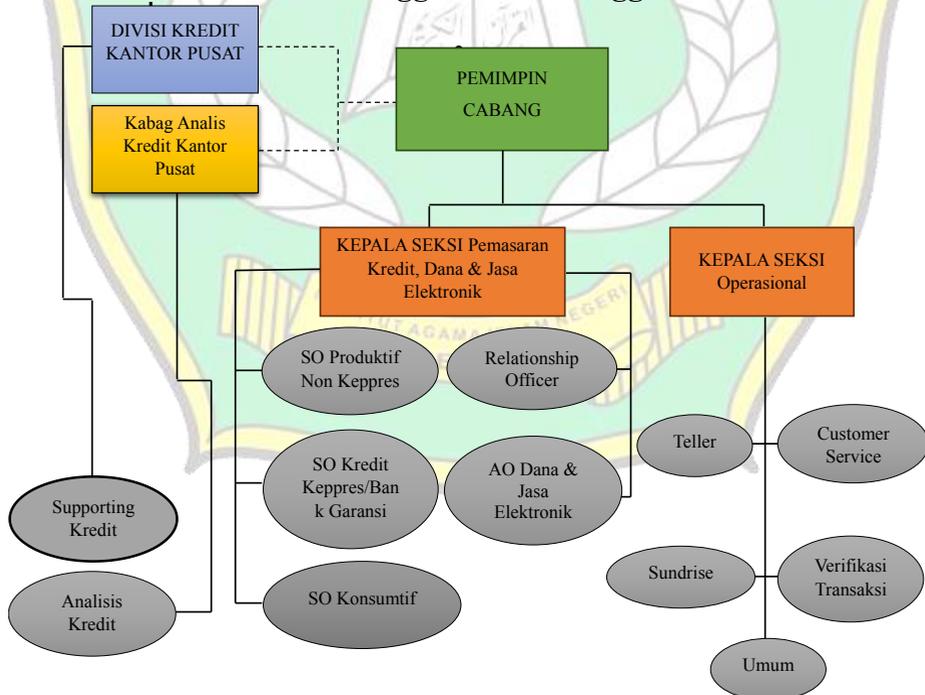
2) Misi

Misi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara yaitu :

- a. Meningkatkan kemampuan bisnis dan pelayanan
- b. Meningkatkan ketahanan kelembagaan
- c. Meningkatkan kontribusi terhadap Pembangunan daerah.
- d. Peningkatan kerja pegawai

4.1.3. Struktur Organisasi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku

Bagan 4.1.
Gambaran Umum Struktural PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku



4.1.4. Deskripsi Responden

Responden dalam investigasi ini memiliki kualitas sebagai berikut :

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik jenis kelamin atau gender dibedakan antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini. Distribusi jenis kelamin dan persentase responden yang merupakan karyawan BPD Sultra Cab. Punggaluku adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	31	68,9%
Perempuan	14	31,1%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, jumlah total partisipan dalam penelitian ini adalah empat puluh lima orang. Responden laki-laki berjumlah 31 orang, mewakili 68,9% dari total keseluruhan, sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang, mewakili 31,1% dari sampel. Hal ini menunjukkan bahwa pria lebih dominan daripada wanita dalam penelitian ini.

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Umur

Sampel responden untuk penelitian ini dipartisi menjadi enam kelompok usia: individu berusia 22-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, 51-60 tahun, 61-65 tahun, dan 65 tahun ke atas. Informasi

responden berdasarkan usia untuk karyawan BPD Sultra Cab. Punggaluku adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Responden Menurut Jenis Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
22-30 Tahun	21	46,7%
31-40 Tahun	16	35,5%
41-50 Tahun	5	11,2%
51-60 Tahun	3	6,6%
61-65 Tahun	0	0%
<65 Tahun	0	0%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa terdapat total 21 responden yang berusia 22-30 tahun, yang mewakili 46,7% dari sampel. Terdapat 16 responden berusia 31-40 tahun, mewakili 35,5% dari sampel. Ada 5 responden berusia 41-50 tahun, mewakili 11,2% dari sampel. Terakhir, ada 3 responden berusia 51-60 tahun, mewakili 6,6% dari sampel. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 22 hingga 30 tahun.

4.1.5. Analisis Deskriptif Responden Terhadap Variabel Penelitian

Selain itu, tanggapan peserta dikategorikan menurut skala Likert dalam penelitian ini. Tanggapan responden disajikan dalam tabel di bawah ini untuk memperjelas.

- a. Gaji (X1) Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Variabel Gaji

Gaji	STS		TS		N		S		SS		Mean
	N	%	n	%	N	%	n	%	N	%	
X1.1	0	0.00	0	0.00	9	20.00	18	40.00	18	40.00	4.20
X1.2	0	0.00	0	0.00	9	20.00	22	48.89	14	31.11	4.11
X1.3	0	0.00	0	0.00	9	20.00	19	42.22	17	37.78	4.18
X1.4	0	0.00	0	0.00	8	17.78	24	53.33	13	28.89	4.11
X1.5	0	0.00	1	2.22	13	28.89	16	35.56	15	33.33	4.00
X1.6	1	2.22	2	4.44	11	24.44	20	44.44	11	24.44	3.84
X1.7	1	2.22	0	0.00	10	22.22	15	33.33	19	42.22	4.13
X1.8	0	0.00	0	0.00	8	17.78	22	48.89	15	33.33	4.16
X1.9	0	0.00	1	2.22	11	24.44	19	42.22	14	31.11	4.02
X1.10	1	2.22	3	6.67	14	31.11	18	40.00	9	20.00	3.69
Mean	2.22%				22.67%		75.11%				4.04

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, variabel gaji terdiri dari sepuluh item pertanyaan. Di antara item-item tersebut, item 1 memiliki nilai mean tertinggi (4,2) dengan skor 3,69. Sebaliknya, item 10 memiliki nilai rata-rata terendah (3,69). Selain itu, nilai rata-rata 53 keseluruhan adalah 4,04, yang menunjukkan bahwa skor antara 4 dan 5 diberikan oleh mayoritas responden.

- b. Bonus (X2) Mengenai variabel bonus, proporsi tanggapan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Bonus

Bonus	STS		TS		N		S		SS		Mean
	N	%	n	%	N	%	n	%	N	%	
X2.1	1	2.22	1	2.22	10	22.22	22	48.89	11	24.44	3.9111
X2.2	0	0.00	2	4.44	9	20.00	18	40.00	16	35.56	4.0667
X2.3	0	0.00	3	6.67	13	28.89	18	40.00	11	24.44	3.8222
X2.4	0	0.00	2	4.44	9	20.00	21	46.67	13	28.89	4.0000
X2.5	0	0.00	1	2.22	10	22.22	18	40.00	16	35.56	4.0889
X2.6	0	0.00	2	4.44	9	20.00	22	48.89	12	26.67	3.9778
X2.7	0	0.00	1	2.22	12	26.67	22	48.89	10	22.22	3.9111
X2.8	0	0.00	1	2.22	9	20.00	15	33.33	20	44.44	4.2000
X2.9	0	0.00	1	2.22	7	15.56	18	40.00	19	42.22	4.2222
X2.10	1	2.22	3	6.67	11	24.44	20	44.44	10	22.22	3.7778
Mean	4.22%				22%		73.78%				4

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2023

Data yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa variabel bonus terdiri dari sepuluh item pertanyaan. Di antaranya, item 9 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22, sedangkan item 3 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,82. Selain itu, nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,00, yang menunjukkan bahwa skor antara 4 dan 5 diberikan oleh mayoritas responden.

c. Insentif (X3)

Berikut adalah tingkat tanggapan peserta mengenai variabel insentif:

Tabel 4.5
Variabel Insentif

Insentif	STS		TS		N		S		SS		Mean
	N	%	n	%	N	%	n	%	N	%	
X3.1	2	4.44	2	4.44	15	33.33	15	33.33	11	24.44	3.69
X3.2	0	0.00	1	2.22	7	15.56	21	46.67	16	35.56	4.16
X3.3	1	2.22	2	4.44	12	26.67	19	42.22	11	24.44	3.82
X3.4	0	0.00	0	0.00	10	22.22	21	46.67	14	31.11	4.09
X3.5	0	0.00	2	4.44	7	15.56	24	53.33	12	26.67	4.02
X3.6	1	2.22	2	4.44	4	8.89	25	55.56	13	28.89	4.04
X3.7	0	0.00	1	2.22	10	22.22	21	46.67	13	28.89	4.02
X3.8	1	2.22	1	2.22	6	13.33	23	51.11	14	31.11	4.07
X3.9	0	0.00	2	4.44	8	17.78	21	46.67	14	31.11	4.04
X3.10	0	0.00	0	0.00	8	17.78	18	40.00	19	42.22	4.24
Mean	4%				19.33%		76.67%				4.02

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, variabel insentif terdiri dari sepuluh item pertanyaan. Di antara item-item tersebut, item 10 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,24, yang menunjukkan tingkat kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, item 1 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,69. Selain itu, nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,02, yang mengindikasikan bahwa nilai antara 4 dan 5 diberikan oleh mayoritas responden.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan proporsi partisipan yang memberikan masukan terkait variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.6
Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	N	%	N	%	N	%	N	%	n	%	
Y1.1	0	0.00	1	2.22	10	22.22	18	40.00	16	35.56	4.09
Y1.2	0	0.00	1	2.22	10	22.22	22	48.89	12	26.67	4.00
Y1.3	0	0.00	0	0.00	8	17.78	20	44.44	17	37.78	4.20
Y1.4	0	0.00	0	0.00	8	17.78	24	53.33	13	28.89	4.11
Y1.5	0	0.00	0	0.00	10	22.22	22	48.89	13	28.89	4.07
Y1.6	0	0.00	0	0.00	3	6.67	25	55.56	17	37.78	4.31
Y1.7	0	0.00	1	2.22	7	15.56	21	46.67	16	35.56	4.16
Y1.8	0	0.00	0	0.00	9	20.00	19	42.22	17	37.78	4.18
Y1.9	0	0.00	1	2.22	10	22.22	18	40.00	16	35.56	4.09
Y1.10	0	0.00	2	4.44	5	11.11	16	35.56	22	48.89	4.29
Mean	1.33%				17.78%		80.89%				4.15

Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan terdiri dari sepuluh item pertanyaan. Di antaranya, item 6 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,31, sedangkan item 2 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,00. Selain itu, nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,15, yang menunjukkan bahwa skor antara 4 dan 5 diberikan oleh mayoritas responden

4.1.6. Pengujian dan Hasil Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tujuan dari pengujian validitas adalah untuk menilai sejauh mana suatu pertanyaan kuesioner sah. Suatu pertanyaan dianggap sah dari suatu kuesioner jika pertanyaan tersebut mengungkapkan informasi yang dapat diukur dengan menggunakan kuesioner itu sendiri. Penilaian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 25. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menilai keandalan kuesioner. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 45 responden dan tingkat signifikansi 5% untuk menentukan validitas kuesioner.

Peneliti menguji validitas metode ini dengan membandingkan koefisien korelasi Pearson dari setiap item dengan tabel r product moment. Ketika rhitung lebih besar dari rtabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel berikut; dengan $n= 45$ maka didapatkan df sebesar $45-2 = 43$ dan $\alpha = 5 \%$ maka nilai rtabel sebesar 0.2340.

$r_i > 0.2340$ maka item pernyataan kuesioner valid

$r_i < 0.2340$ maka item pernyataan kuesioner tidak valid

Berikut merupakan hasil dari perhitungan uji validitas :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Gaji, Bonus, Insentif, dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Gaji (X1)			
	1	0.772	0.2340	Valid
	2	0.785	0.2340	Valid
	3	0.693	0.2340	Valid
	4	0.695	0.2340	Valid
	5	0.757	0.2340	Valid
	6	0.749	0.2340	Valid
	7	0.728	0.2340	Valid
	8	0.736	0.2340	Valid
	9	0.765	0.2340	Valid
	10	0.737	0.2340	Valid
2	Bonus (X2)			
	1	0.597	0.2340	Valid
	2	0.774	0.2340	Valid
	3	0.843	0.2340	Valid
	4	0.679	0.2340	Valid
	5	0.674	0.2340	Valid
	6	0.846	0.2340	Valid
	7	0.713	0.2340	Valid
	8	0.566	0.2340	Valid
	9	0.687	0.2340	Valid
	10	0.649	0.2340	Valid
3	Insentif (X3)			
	1	0.691	0.2340	Valid
	2	0.719	0.2340	Valid
	3	0.659	0.2340	Valid
	4	0.716	0.2340	Valid
	5	0.835	0.2340	Valid
	6	0.818	0.2340	Valid
	7	0.803	0.2340	Valid
	8	0.793	0.2340	Valid
	9	0.836	0.2340	Valid

	10	0.666	0.2340	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)			
	1	0.736	0.2340	Valid
	2	0.765	0.2340	Valid
	3	0.703	0.2340	Valid
	4	0.808	0.2340	Valid
	5	0.737	0.2340	Valid
	6	0.739	0.2340	Valid
	7	0.801	0.2340	Valid
	8	0.739	0.2340	Valid
	9	0.732	0.2340	Valid
	10	0.815	0.2340	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25, 2023

Uji validitas terhadap koefisien korelasi item-item pertanyaan menyajikan hasil temuan pada tabel di atas. Terlihat bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Informasi ini memberikan dasar untuk menyimpulkan bahwa setiap item pertanyaan adalah valid dan memungkinkan uji reliabilitas dimulai.

2. Uji Realibilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah instrumen penelitian yang digunakan, yang dalam hal ini adalah kuesioner, dapat digunakan berulang kali, atau minimal oleh responden yang sama. Dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, konsistensi data kuesioner dihitung selama perhitungan reliabilitas. Penerapan rumus ini dimodifikasi sesuai dengan metode penilaian yang digunakan untuk setiap item dalam instrumen. Nilai korelasi

item-total sebesar 0,70 atau lebih besar diperlukan agar sebuah indikator dapat dikatakan reliabel. Hasil penilaian reliabilitas untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Gaji	0.907	Reliabel
2	Bonus	0.885	Reliabel
3	Insentif	0.912	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.916	Reliabel

Sumber : *Data primer diolah SPSS 25, 2023*

Analisis hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan reliabilitas atas dasar ini.

b. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji awal ini, yang dilakukan sesaat setelah pengumpulan data, adalah untuk menghasilkan estimasi dan persyaratan awal sebagai persiapan untuk analisis regresi linier selanjutnya. Tahapan yang dilakukan dalam pengujian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode yang digunakan untuk memastikan apakah data residual yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Untuk memastikan apakah residual menunjukkan distribusi

normal, uji normalitas menggunakan dua metode yaitu analisis statistik dan analisis grafik. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menilai normalitas, karena jumlah sampel melebihi 30. Penentuan mengenai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat dicapai melalui perbandingan nilai Asymp. Sig. 0,05 digunakan untuk tingkat signifikansi (dua sisi). Dasar pengambilan keputusan adalah memeriksa angka probabilitas p pada keadaan selanjutnya:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Hasil dari uji normalitas, sebagaimana ditentukan melalui analisis statistik, dirinci dalam tabel berikut:

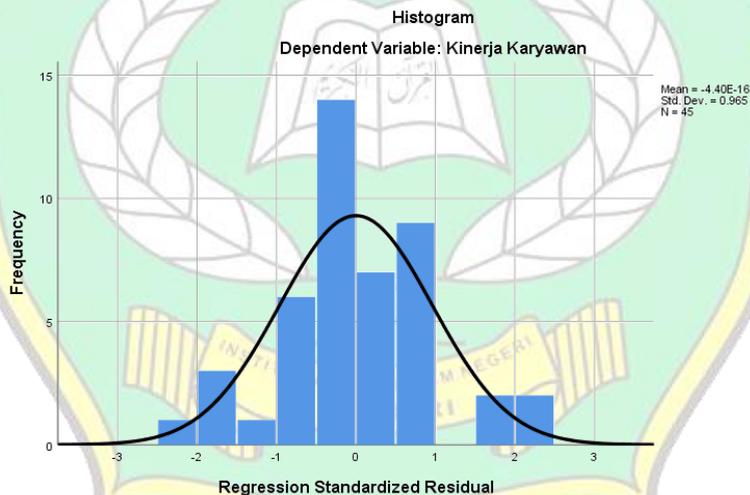
Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92093598
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.084
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

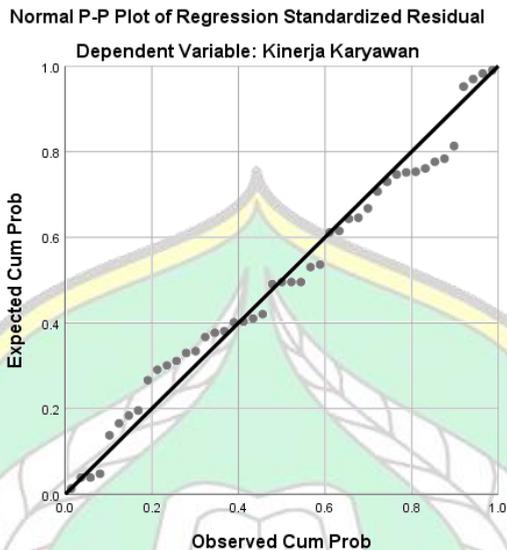
Sumber : *Data primer diolah SPSS 25, 2023*

Dari tabel di atas, yang menyajikan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, terlihat bahwa nilai probabilitas p atau Asymp. Sig adalah 0,200. Dikarenakan nilai probabilitas p sebesar 0,200 melebihi taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi. Representasi grafis, seperti normal P-Plots dan histogram, dapat digunakan untuk menampilkan uji normalitas selain analisis statistik. Hasil analisis grafik adalah sebagai berikut.

Gambar 4.1
Hasil Uji Grafik Normalitas (Histogram)



Gambar 4.2
P-Plot



Terlihat dari histogram sebelumnya bahwa distribusi data berbentuk lonceng. Titik-titik sampel pada grafik p-plot standar disejajarkan di sepanjang garis diagonal, yang memanjang dari kiri bawah ke kanan atas. Kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal dan asumsi normalitas terpenuhi didukung oleh hal ini

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi saling berkorelasi (Ghozali, 2018). Adanya korelasi menandakan adanya masalah multikolinearitas. Untuk memastikan adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai

variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Model regresi yang efektif adalah model yang memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hasil uji multikolinieritas dirinci dalam tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaji	.368	2.715
	Bonus	.304	3.294
	Insentif	.319	3.139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

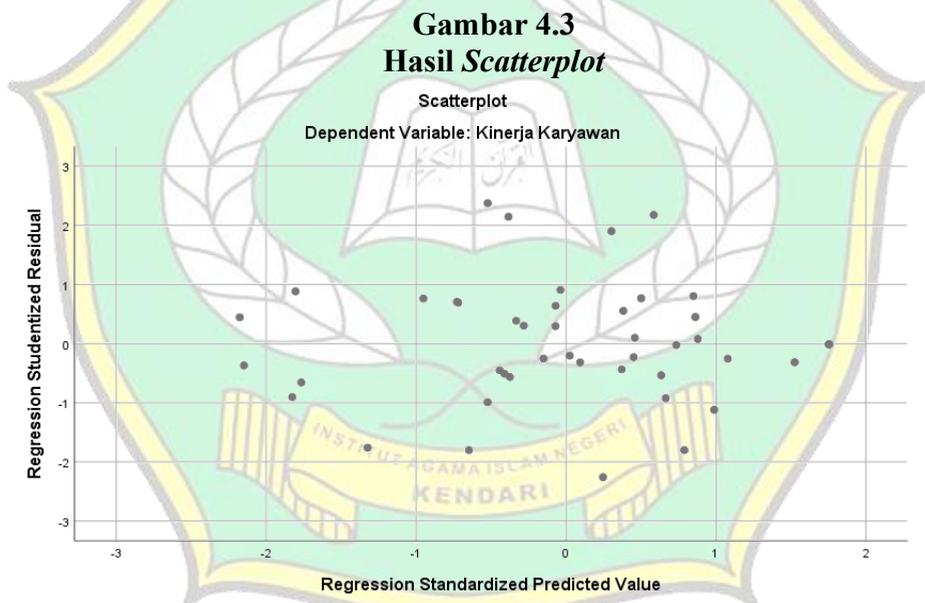
Sumber : Data primer diolah SPSS 25, 2023

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan data yang berasal dari variabel independen. Hasil yang disajikan di bawah ini berasal dari tabel di atas.

1. Berdasarkan nilai VIF sebesar $2,715 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,365 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji Independen tidak menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas.
2. Berdasarkan nilai VIF sebesar $3,294 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,304 > 0,10$ untuk variabel independen Bonus, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.
3. Berdasarkan nilai VIF sebesar $3.139 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,319 > 0,10$ untuk variabel Insentif, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan yang berbeda. Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan scatter plot dan uji glesjer. Hasil analisis scatter plot disajikan pada gambar berikut:



Sumber : Data primer diolah SPSS 25, 2023

Penyebaran data yang acak terlihat jelas pada scatterplot yang ditampilkan di atas, di mana titik-titik data tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan

adanya heteroskedastisitas; namun, penggunaan scatterplot untuk analisis menunjukkan adanya keterbatasan yang penting karena keakuratan hasil plot tergantung pada jumlah observasi. Ketika jumlah sampel berkurang, interpretasi hasil scatter plot menjadi lebih menantang. Oleh karena itu, uji statistik yang lebih tepat, khususnya uji Glesjer, diperlukan untuk menjamin keakuratan hasil yang diperoleh. Uji Glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (AbsRes) terhadap variabel independen. Keputusan mengenai uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glesjer didasarkan pada hal-hal berikut.

- Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig. < 0.05

Terjadi gejala heteroskedastisitas Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.968	2.134		2.328	.025
	Gaji	.015	.080	.046	.182	.857
	Bonus	-.063	.089	-.196	-.710	.482
	Insentif	-.021	.082	-.068	-.253	.801

a. Dependent Variable: absres

Sumber : *Data primer diolah SPSS 25, 2023*

Nilai probabilitas (Sig) untuk variabel Gaji, Bonus, dan Insentif masing-masing sebesar 0,857, 0,482, dan 0,801. Berdasarkan nilai probabilitas (Sig) dari semua variabel yang melebihi tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, gejala heteroskedastisitas tidak ada.

4. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan apakah ada kesalahan pengganggu (error term) antara pengganggu pada periode berikutnya dengan observasi sebelumnya. Nilai DW berada dalam interval $4 - DU$, yang berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji autokorelasi. Dalam kasus ini, dengan menggunakan sampel sebanyak 45 dan independen 3, DU dihitung sebesar 1.614. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

DU	DW	4-DU
1.614	1.998	2.386

Hasil pengujian diperoleh DW sebesar 1.998 nilai tersebut berada diantara selang 1.614 sampai 2.386 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan terjadi autokorelasi dalam persamaan regresi.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana model dalam menerangkan variabilitas yang teramati pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Kisaran nilai koefisien determinasi adalah dari nol hingga satu. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar ketika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1. Hasil koefisien determinasi (R^2) dirinci pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.735	.716	3.02591	1.998
a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Bonus					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer diolah SPSS 25, 2023

Nilai R^2 (*Adjusted R Square*) model prediktif dihitung dengan menggunakan hasil uji koefisien determinasi yang telah disebutkan sebelumnya. Nilai ini menunjukkan sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (bebas). Tabel tersebut memberikan informasi mengenai nilai R^2 , yaitu sebesar 0,735. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen-Gaji, Bonus, dan Insentif-menjelaskan 73,5% varians variabel dependen Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 26,5% (100% dikurangi 73,5%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang menentukan intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen dikenal dengan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Hasil dari analisis yang menggunakan regresi linier berganda ditampilkan dalam tabel berikut

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.437	3.337		1.929	.061
	Gaji	.266	.126	.280	2.116	.040
	Bonus	.293	.140	.305	2.093	.043
	Insentif	.314	.129	.347	2.438	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data primer diolah SPSS 25, 2023*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel di atas, model regresi selanjutnya diturunkan:

$$Y = 6.437 + 0.266X_1 + 0.293X_2 + 0.314X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaji

X₂ = Bonus

X₃ = Insentif

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta sebesar 6.437 menunjukkan bahwa variabel dependen (Kinerja Karyawan) tetap berada pada nilai tersebut tanpa adanya variasi variabel independen (Gaji, Bonus, dan Insentif)
- 2) Koefisien regresi positif sebesar 0,266 untuk variabel Gaji (X_1) menunjukkan bahwa kenaikan satu poin pada variabel Gaji akan memberikan dampak yang signifikan, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap. Selanjutnya, kenaikan sebesar 0,266 akan diterapkan pada variabel Kinerja Karyawan sebagai respon dari variabel Gaji.
- 3) Koefisien regresi positif sebesar 0,293 untuk variabel Bonus (X_2) menunjukkan bahwa kenaikan satu poin pada variabel Bonus akan memiliki dampak yang signifikan, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan. Akibatnya, kenaikan sebesar 0,293 akan dimasukkan ke dalam variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Bonus
- 4) Koefisien regresi positif sebesar 0,314 untuk variabel insentif (X_3) menunjukkan bahwa kenaikan satu poin pada variabel insentif akan memiliki dampak yang signifikan, dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan. Variabel kinerja karyawan kemudian akan

meningkat sebesar 0,314 sebagai akibat dari variabel insentif.

e. Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk memastikan apakah variabel independen secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, dan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap model regresi. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda untuk meramalkan tingkat korelasi antara insentif kinerja karyawan, bonus, dan gaji. Perhitungan uji ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Hasil uji hipotesis disajikan dalam dua bagian: uji simultan dengan menggunakan uji f dan uji parsial dengan menggunakan uji t. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut.

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dasar pemikiran di balik pemilihan opsi uji F ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. < 0.05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

- Jika nilai Sig. > 0.05 atau Fhitung < Ftabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Ftabel = 2,827 adalah hasil yang diperoleh dengan menggunakan jumlah sampel 45, tiga variabel independen, dan tingkat signifikansi 5% ($k; n-k$) = (3, 42).

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1043.842	3	347.947	38.001	.000 ^b
	Residual	375.402	41	9.156		
	Total	1419.244	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Bonus						

Sumber : Data primer diolah SPSS 25, 2023

Tabel tersebut di atas memberikan informasi sebagai berikut: nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05; nilai Fhitung sebesar 38.001 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2.827; dan hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen Gaji, Bonus, dan Insentif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen yaitu Gaji, Bonus, dan Insentif.

2) Uji Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji parsial. Dengan melakukan perbandingan nilai Sig dan statistik uji t, maka dapat dilakukan uji parsial. Proses pengambilan keputusan didasarkan pada nilai t dengan nilai alpha 0,05 dan t hitung dengan t tabel.

- Jika nilai Sig. < 0.05 , atau positif jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; negatif jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$; dalam kedua kasus tersebut, variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial.
- Jika Sig. Jika t lebih besar dari 0,05, positif jika dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , dan negatif jika $-t_{hitung}$ lebih besar dari $-t_{tabel}$, maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Tabel t untuk sampel 45, tiga variabel independen, dan tingkat signifikansi 5% dihitung sebagai $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 41) = 2.019$.

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.437	3.337		1.929	.061
	Gaji	.266	.126	.280	2.116	.040
	Bonus	.293	.140	.305	2.093	.043
	Insentif	.314	.129	.347	2.438	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah SPSS 25, 2023

Hasil uji-t, yang ditampilkan pada tabel di atas, memberikan informasi sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai p-value sebesar 0,040, yaitu nol persen. Nilai t hitung sebesar 2,116 lebih besar dari nilai kritis dari t tabel (2,019), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Gaji dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, "diterima" hipotesis pertama, H1: variabel Gaji mempengaruhi Kinerja Karyawan pada tingkat tertentu secara signifikan
2. Variabel Bonus memiliki nilai signifikansi sebesar 0.043, yang lebih kecil dari 0.05. Sebaliknya, nilai t hitung sebesar 2,093 lebih besar dari nilai kritis dari t tabel (2,019), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Bonus dengan variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian, variabel Kinerja Karyawan

"diterima" dipengaruhi secara marginal oleh variabel Bonus, seperti yang didalilkan dalam hipotesis kedua H2.

3. Nilai p-value untuk variabel insentif adalah 0,019, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai 2,438 untuk t hitung lebih besar dari nilai kritis 2,019 untuk t tabel, menunjukkan bahwa variabel insentif memang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, "diterima" adalah hipotesis ketiga, H3: dampak dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan hanya signifikan secara marginal

4.2. Pembahasan

Pada penelitian yang dilakukan peneliti saat ini hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, berdasarkan observasi ditemukan fakta bahwa hasil penelitian tersebut telah sama dengan fakta yang ada lapangan. Yang dimana gaji, bonus dan insentif ini termasuk motivasi finansial dengan adanya pemberian gaji, bonus dan insentif tersebut maka dapat memberikan dorongan buat karyawan cenderung semangat untuk bekerja. Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Puggaluku pemberian gaji, bonus dan insentif yang diberikan itu sudah sesuai dengan aturan perusahaan, pemberian gajinya sesuai dengan jabatan masing-masing, kemudian pemberian bonusnya ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu dapat berupa uang dan non-uang, dan yang berupa uang itu diberikan secara langsung atau lewat rekening masing-masing dan

bersifat privat oleh pegawainya, sedangkan yang berupa non-uang yaitu seperti nonton bioskop, biasanya di BPD Sultra Punggaluku ini karyawannya diberikan bonus seperti nonton bioskop. Sedangkan pada insentif dapat berupa liburan secara keseluruhan untuk para karyawan BPD Sultra Cab. Punggaluku, ada juga insentif yang berupa pemberian baju seragam khusus untuk karyawan BPD Sultra Cabang Punggaluku yang setiap tahun ganti model.

Berdasarkan hasil wawancara secara kuantitatif dengan pimpinan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Punggaluku yang sesuai antara penelitian yang sedang diteliti dengan fakta lapangan adalah Gaji, Bonus dan Insentif yang diterima oleh karyawan Bank BPD Sultra Cabang Punggaluku ini sudah sesuai dengan standar yang berlaku dan gaji, bonus dan insentif diberikan sesuai aturan perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan secara langsung oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Kantor Pusat yang berlokasi di Kendari, melainkan bukan pimpinan bank BPD Sultra Cabang Punggaluku. Terjadi tiga hal yang menyebabkan bonus tidak sampai ditangan karyawan, yaitu 1) masalah teknis, 2) kesalahan administrasi, dan 3) kondisi keuangan perusahaan. Adapun penyebab bonus yang diberikan tidak sesuai karena berdasarkan informasi yang didapat dari karyawan bahwa terjadinya penyimpangan dana untuk tujuan yang tidak sesuai. Empat hal tersebut yang membuat atau yang menyebabkan bonus tidak sampai ditangan karyawan.

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori Cahyono dan Sungkowati (2016), gaji adalah imbalan yang diberikan kepada buruh dan karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka, yang menimbulkan persetujuan manajerial. Sebaliknya, gaji, sebagaimana didefinisikan oleh ekonomi Islam, adalah remunerasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Dalam bahasa Arab, gaji disebut sebagai al-ujrah, yang menandakan kompensasi untuk layanan yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat pekerjaan. Sistem ekonomi Islam mempromosikan distribusi hasil yang adil dan memastikan pekerja mendapatkan hak yang sesuai (Afzalurrahman, 1995).

Oleh karena itu, penelitian pada karyawan BPD Sultra Cab Punggaluku menunjukkan, melalui analisis statistik inferensial, bahwa variabel gaji memiliki dampak yang substansial dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien yang mewakili gaji adalah 0,266. 2,116 adalah nilai t-statistik yang diperoleh, sedangkan 2,019 adalah nilai dari t tabel ($0,266 < 2,019$). Lebih lanjut, nilai probabilitas signifikansi hitung sebesar 0,040 melebihi tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ($0,040 < 0,05$).

Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku, sesuai dengan hasil analisis ini. Hasil ini didukung dengan temuan Marianus Subianto (2016), yang juga menyimpulkan bahwa kompensasi karyawan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa

variabel dependen (kinerja karyawan) secara substansial dipengaruhi oleh variabel independen (gaji). Dan juga didukung oleh beberapa jurnal yang telah dibaca yaitu dari 1) Yayan Dwi Ertanto dan Suharmono, 2020 “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening”, 2) Dwi Astuti, 2020 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, 3) Tiur Famolia Sitompul, 2019 “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Martabe Nauli Medan”, dan 4) Khairunissa Batubara, 2018 “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak diterima sedangkan H_a diterima, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku berpengaruh secara signifikan.

Adapun dalil yang membahas tentang gaji terdapat dalam Q.S An-Najm:39, yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”. (Q.S An-Najm:39)

Surat An-Najm ayat 39 relevan dengan subjek remunerasi gaji karena menegaskan bahwa semua individu akan mengalami konsekuensi dari usaha mereka sendiri, dengan pertimbangan yang

diberikan untuk setiap perbuatan. Konsep relevansi, yang berkaitan dengan remunerasi gaji, dapat dikaitkan dengan prinsip kompensasi yang adil yang sepadan dengan upaya dan kontribusi individu terkait pekerjaan. Ayat ini menekankan pentingnya penghargaan yang adil atas jasa dan pengakuan atas upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ayat 39 Surat An-Najm menggarisbawahi gagasan mendasar bahwa seseorang akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan usaha dan tindakan mereka. Memastikan bahwa gaji karyawan sebanding dengan kontribusi dan tingkat upaya mereka menunjukkan kesetaraan dan pengakuan atas sumber daya yang diinvestasikan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan fakta bahwa di PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Punggaluku memang sudah melakukan pemerataan pertimbangan gaji yang berkaitan dengan bidang-bidang yang ada di kantor tersebut sesuai dengan standar penggajian perusahaan.

2. Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori yang dikemukakan oleh Hanafi (2011), insentif adalah remunerasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka yang patut dicontoh, yang juga melayani kepentingan organisasi. Bonus dapat diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas komitmen mereka terhadap organisasi atau untuk mencapai tujuan spesifik perusahaan. Biasanya diberikan dalam bentuk uang dengan tujuan

untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan (Hanafi, 2011). Sebaliknya, dari sudut pandang Islam, bonus dapat dianggap sebagai tunjangan tambahan atau tunjangan diskresioner yang diberikan sebagai tambahan dari gaji pokok. Insentif seperti bonus dapat diberikan sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi yang luar biasa; namun demikian, alokasinya harus adil dan tidak memihak. Islam mendorong kebijakan kontribusi laba yang adil dan memberikan hak yang sama kepada semua pihak. (Mandan, M. A., 2022).

Oleh karena itu, penarikan kesimpulan dari analisis statistik inferensial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,093, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,019 (2,093 lebih besar dari 2,019), dengan nilai probabilitas signifikansi 0,043 lebih kecil dari 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh bonus. Hal ini mengindikasikan bahwa prosedur kinerja karyawan BPD Sultra Cab. Kota Punggaluku. Temuan dari pengujian yang dilakukan memberikan dukungan lebih lanjut terhadap kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini didukung oleh jurnal dari Rizki Reinaldi Thanan dkk. (2021) bahwa bonus secara substansial berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini didukung oleh beberapa jurnal yaitu : 1) Fatkur Rozi, 2019 “Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, 2) Samsu

Alam, 2019 “Pengaruh Bonus dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sjam Cabang Masamba”, 3) Ismawati dan Intan Komalasari, 2020 “Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar”, dan 4) Maryadi, 2023 “Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar”.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Ho tidak diterima sedangkan Ha diterima, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku berpengaruh secara signifikan.

Adapun dalil yang membahas tentang bonus terdapat dalam Q.S An-Nisa: 135 yang berbunyi :

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن تَلَوْا أَوْ نَعَرْتُمْ فَاِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ۗ﴾

“Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Maha teliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan”. (Q.S An-Nisa:135).

Dalam konteks Islam, relevansi Surat An-Nisa ayat 135 dengan bonus menekankan pentingnya keadilan dan pemberian hak-hak individu. Prinsip keadilan mungkin relevan dalam konteks bonus, di mana individu dihargai sesuai dengan kinerja atau kontribusi mereka. Prinsip ini berfungsi sebagai pengingat untuk memastikan bahwa pembagian bonus dilakukan secara adil, sepadan dengan kontribusi dan pencapaian masing-masing individu, sehingga dapat mencegah ketidakadilan atau kesenjangan dalam pemberian imbalan. Dalam ayat 135 Surat An-Nisa, ditekankan pentingnya keadilan dan penerapan hukum yang adil. Hal ini dapat menjadi pengingat, dalam konteks insentif, untuk memastikan bahwa pembagian bonus dilakukan secara adil, tanpa bias, dan sepadan dengan prestasi dan kontribusi setiap karyawan. Prinsip ini mewujudkan prinsip-prinsip keadilan dan ketidakberpihakan dalam pemberian remunerasi kepada karyawan. Berdasarkan observasi ditemukan fakta bahwa penerapan bonus dalam situasi praktis pada PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara telah mendistribusikan bonus kepada karyawan secara adil, dengan mempertimbangkan jabatan masing-masing. Namun, meskipun demikian, bonus tidak setiap hari diterima.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori Rivai (2009), insentif adalah jenis remunerasi langsung yang bergantung pada kinerja dan pembagian keuntungan. Selain itu, insentif juga melibatkan alokasi manfaat bagi karyawan

sebagai imbalan atas peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Tujuan utama dari insentif adalah untuk menginspirasi dan meminta pertanggungjawaban karyawan untuk meningkatkan kualitas dan volume pekerjaan mereka. Sebaliknya, perusahaan menggunakan insentif sebagai manuver strategis untuk meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas mereka dalam menghadapi kekuatan kompetitif. Sistem insentif terdiri dari honorarium atau insentif yang diberikan oleh organisasi sebagai pengakuan atas kinerja individu dan bisnis (Rivai, 2009). Sebaliknya, dari sudut pandang Islam, insentif adalah imbalan tambahan yang berfungsi sebagai sarana untuk mengungkapkan rasa terima kasih atau pujian atas usaha atau kontribusi yang luar biasa. Penerapan prinsip-prinsip Islam, termasuk namun tidak terbatas pada keadilan, kejujuran, dan kewajaran, juga berlaku dalam pemberian insentif. Insentif yang tidak bertentangan dengan hukum Islam dan prinsip-prinsip moral disetujui oleh Islam sebagai metode konstruktif untuk meningkatkan semangat kerja dan kontribusi terhadap produktivitas. (Rizal, M., 2022).

Analisis statistik inferensial menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,438 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,019 ($2,438 > 2,019$). Selain itu, nilai 81 probabilitas signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, atau $0,019 < 0,05$. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku. Oleh karena itu, pelaksanaan

program insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku. Temuan penelitian ini didukung dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu didukung dengan beberapa jurnal diantaranya yaitu : 1). Pinta Manik, 2021 “Pengaruh Penggajian dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Agencis Indonesia Cabang Batam”, 2) Wewet Afriti, 2018 “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja Sumber Daya Insani di Hotel Latansa Bengkulu”, 3) Merisa Oktaria dan Rinto Alexandro, 2019 “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun”, 4) Ahmad Atha’il Khafi, 2019 “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada UD. DNI Kecamatan Banyu Putih Kabupaten Situbondo”, 5) Dian Maharani R, Sudarmi, Hafiz Afiansyah, 2020 “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar”, 6) M Ikhwan Maulana Haeruddin, 2023 “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizen Ship Behaviour (OCB) pada Grand Hotel Clarion di Makassar”, dan 7) Indri Ikhsani Rahmawati Putri, 2018 “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Reina Putri Mandiri Tasikmalaya”

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku berpengaruh secara signifikan.

4. Pengaruh Gaji, Bonus dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku.

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kompensasi, termasuk gaji, bonus, dan insentif, terdiri dari semua pendapatan berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi diberikan dalam bentuk uang, yang menunjukkan bahwa sejumlah mata uang tertentu diberikan kepada karyawan yang bersangkutan sebagai kompensasi. Ungkapan "kompensasi dalam bentuk barang" menunjukkan pembayaran kompensasi dalam bentuk barang. Sesuai dengan Syariah Islam, remunerasi adalah hak dan kewajiban pihak yang bekerja (ajir/karyawan/buruh) dan pihak yang mempekerjakan (musta'jir/pemberi kerja/majikan) sebagaimana diatur dalam kontrak ijarah. Peraturan hukum yang mengatur kompensasi tradisional dan evaluasi kinerja memberlakukan hukuman dan tunjangan yang langsung terlihat (Madani, 2019)

Akibatnya, sesuai dengan hipotesis keempat, kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara

Cab. Punggaluku dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, bonus, dan insentif. Berdasarkan hasil uji F tersebut di atas, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2.827 dan nilai Fhitung sebesar 38.001 pada tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa Fhitung 38,001 lebih besar dari Ftabel 2,827 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Atas dasar temuan ini, maka dapat disimpulkan bahwa gaji, bonus, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku.

Temuan penelitian ini didukung oleh jurnal penelitian Marianus Subianto (2016) yang menyimpulkan bahwa (1) gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; penelitian Rizki Reinadi Thanan dkk. (2021) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan antara bonus terhadap kepuasan kerja; dan penelitian Nurani (2015) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan khususnya pada bagian penjualan.