



Pengaruh *Reward* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Targeting* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan)

Dara Khairatun Nisa Sinaga^{*1}, Nurlaila², Rahmat Daim Harahap³

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara; Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara (+6261) 6615683

e-mail: ^{*1}darasinaga11@gmail.com, ²nurlaila@uinsu.ac.id, ³rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan serta apakah *targeting* dapat memediasi hubungan antara *reward* dan efikasi diri dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan model path analisis dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden dengan model Teknik pengukuran menggunakan *skala likert*. Data di proses melalui program spss versi 23.00 dengan Teknik analisis regresi linear berganda dengan koefisien determinasi sebesar 75.4%. Hasil dari uji yang dilakukan menunjukkan bahwa 1) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 2) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 3) *Targeting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 4) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *targeting*, 5) Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap *targeting*, 6) *Reward* dapat memediasi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, 7) Efikasi diri tidak dapat memediasi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Kata kunci— Kinerja Karyawan, *Reward*, Efikasi Diri, *Targeting*

Abstract

This study aims to determine the effect of reward and self-efficacy on employee performance and whether targeting can mediate the relationship between reward and self-efficacy with employee performance at Bank Sumut Syariah. This study uses a quantitative methodology with a path analysis model and uses primary data through questionnaires. The sample in this study were 34 respondents with a measurement technique model using a Likert scale. The data is processed through the SPSS version 23.00 program with multiple linear regression analysis techniques with a coefficient of determination of 75.4%. The results of the tests conducted show that 1) reward has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Sumut Medan Syariah Branch Office, 2) Self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Sumut Medan Syariah Branch Office, 3) Targeting has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Sumut Medan Syariah Branch Office, 4) Rewards have a positive and significant effect on targeting, 5) Self-efficacy has no significant effect on targeting, 6) Rewards can mediate the performance of PT. Bank Sumut Syariah Medan Branch Office, 7) Self-efficacy cannot mediate the performance of PT. Bank of North Sumatra Sharia Branch Office Medan.

Keywords—Performance, Reward, Self Efficacy, Targeting

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari sumber potensi yang akan membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan dan kinerja suatu organisasi. Produktivitas dan loyalitas tenaga kerja kepada perusahaan akan memberikan dampak nyata terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari sumber potensi yang akan membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan dan kinerja suatu organisasi. Produktivitas dan loyalitas tenaga kerja kepada perusahaan akan memberikan dampak nyata terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif dan mendapatkan perlakuan yang sama.

Bank Sumut Syariah adalah salah satu lembaga perbankan terbesar di provinsi Sumatera Utara yang tidak semua karyawannya berasal dari latar belakang Pendidikan keuangan Syariah, karena pada saat rekrutmen karyawan, calon karyawan yang berasal dari seluruh jurusan dapat mengikuti proses rekrutmen. Selain itu, karyawan pada Bank Sumut Syariah kurang totalitas dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan pimpinan operasional, yang menjelaskan bahwa pekerjaan karyawan sering menumpuk dari hari ke hari dikarenakan kurangnya totalitas dalam melakukan pekerjaan. Upaya yang dilakukan agar tercapainya target yang ditetapkan adalah dengan pemberian *reward*. *Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal.

Upaya yang dilakukan agar tercapainya target yang ditetapkan adalah dengan pemberian *reward*. *Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Tindakan yang dilakukan karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. *Reward* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukannya. *Reward* dilakukan untuk menumbuhkan persaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan atau keyakinan. Teori yang membahas tentang efikasi diri adalah teori social kognitif, kinerja karyawan yang tinggi didukung oleh kualitas personal yang tinggi, dimana kualitas personal akan memunculkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, keadaan ini akan mengarahkan individu merasa gairah dalam bekerja sehingga individu merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Shafuwandi yang dilakukan pada tahun 2019, dapat diketahui bahwa *Reward* dan Kinerja berhubungan secara positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *reward* yang diterima maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Fajri Rafsanjani yang dilakukan pada tahun 2020, dapat diketahui bahwa pengaruh efikasi diri berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Anugerah Globalindo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*quantitative*) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis. Makalah hendaknya memuat tulisan yang berisi.

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, Comp. Centrium No. 4 Jl. Brigjend Katamso, Kec. Medan Maimun, Kabupaten Kota Medan.

Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 10 (sepuluh) bulan dari bulan Oktober 2021 sampai Juli 2022.

Populasi

Populasi Menurut Sugiyono adalah wilayah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdiri : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sebanyak 34 orang karyawan yang bekerja di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini didasarkan bahwa jumlah populasi penelitian relatif cukup kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang berjumlah 34 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap selanjutnya yang harus diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data. Teknik dan instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa saja yang bisa diharapkan dari responden.

2. Wawancara

Merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara sebagai pihak yang mengajukan pertanyaan dan pihak yang diwawancarai atau narasumber yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta indikator yang menyusun setiap variabel yang digunakan dalam penelitian **ini**.

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Reward</i> (X_1)	<i>Reward</i> (X_1) atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan maupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.	1) Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Promosi
2	Efikasi Diri (X_2)	Efikasi Diri (X_2) adalah suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan pekerjaan.	1) Tingkat Kesulitan 2) Kekuatan 3) Luas bidang tingkah laku
3	<i>Targeting</i> (Z)	<i>Targeting</i> (Z) adalah proses mengevaluasi dan memilih satu atau beberapa segmen pasar yang dinilai paling menarik untuk dilayani dengan program pemasaran spesifikasi perusahaan.	1) Spesialis pasar 2) Spesialis produk 3) Pelayanan penuh
4	Kinerja (Y)	Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Kerja sama 4) Tanggung jawab

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variable. Sedangkan skor masing – masing item pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif, maka variable tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r table, maka variable tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r table tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Uji validitas variable dalam penelitian ini korelasi standar yang digunakan adalah 0.338, jadi apabila nilai *Person Correlation* lebih kecil dari 0.338 maka butir pernyataan dalam kuesioner untuk variable yang digunakan tidak valid.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Reward

Item Pernyataan	Person Correlation	r Table	Keterangan
1	0.687	0.338	Valid
2	0.675	0.338	Valid
3	0.876	0.338	Valid
4	0.714	0.338	Valid

Hasil olahan data angket melalui SPSS 23

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Item Pernyataan	Person Correlation	r Table	Keterangan
1	0.700	0.338	Valid
2	0.587	0.338	Valid
3	0.636	0.338	Valid
4	0.725	0.338	Valid

Hasil olahan data angket melalui SPSS 23

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Targeting

Item Pernyataan	Person Correlation	r Table	Keterangan
1	0.850	0.338	Valid
2	0.627	0.338	Valid
3	0.743	0.338	Valid
4	0.631	0.338	Valid

Hasil olahan data angket melalui SPSS 23

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Person Correlation	r Table	Keterangan
1	0.865	0.338	Valid
2	0.633	0.338	Valid
3	0.655	0.338	Valid
4	0.766	0.338	Valid

Hasil olahan data angket melalui SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variable *reward* (X_1), *efikasi diri* (X_2), *targeting* (Z), dan *kinerja* (Y) pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Jika pengujian dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* maka r hitung akan diwakili oleh nilai *Alpha* pada table berikut ini:

Tabel 4. 5
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.0 – 0.20	Kurang Reliabel
0.20 – 0.40	Agak Reliabel
0.40 – 0.60	Cukup Reliabel
0.60 – 0.80	Reliabel
0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

Adapun tingkat reliabilitas pernyataan variable *reward* (X_1), variable efikasi diri (X_2), *targeting* (Z), dan kinerja (Y) pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan berdasarkan SPSS versi 23 dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	0.723	Reliabel
Efikasi Diri (X_2)	0.573	Cukup Reliabel
<i>Targeting</i> (Z)	0.681	Reliabel
Kinerja (Y)	0.711	Reliabel

Hasil olahan data angket melalui SPSS 23

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan variable *reward* (X_1), *targeting* (Z), dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel dan untuk variable efikasi diri (X_2) berada pada kategori cukup reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

B. Uji Hipotesis

1. Analisis Jalur Persamaan Substruktur Pertama

a) Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) substruktur pertama pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.983	1.816		1.643	.111
	Reward	.765	.134	.781	5.722	.000
	Efikasi Diri	.049	.112	.060	.438	.664

a. Dependent Variable: Targeting

Hasil olahan data melalui SPSS 23

Hasil uji t pada table 4.16 untuk substruktur pertama ialah jika dilihat dari nilai t diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.643 sedangkan nilai t-tabel dengan taraf signifikan 0.05 dan $df = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.039, sehingga t-hitung lebih besar dari t-tabel. Sehingga berdasarkan nilai signifikan dan nilai t hitung hipotesis *reward* berpengaruh terhadap *targeting*. Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 23.0 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel efikasi diri (X_2), diperoleh t hitung sebesar 0.438 dan nilai signifikansi sebesar 0.664. nilai signifikan $0.664 > 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05 dan $df = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$ maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.039. Dengan demikian t-hitung $0.428 < t$ -tabel

2.039. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_5 ditolak, yaitu menunjukkan bahwa ada efikasi diri (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *targeting*.

b) Uji F (Simultan)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.655	2	19.328	14.130	.000 ^b
	Residual	42.404	31	1.368		
	Total	81.059	33			

a. Dependent Variable: Targeting

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Reward

Hasil olahan data melalui SPSS 23

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung substruktur pertama adalah sebesar 14.130 dengan nilai signifikan yaitu 0.000. Nilai F tabel dengan signifikan 0.05 dan dk pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dk penyebut = $n - k = 34 - 3 = 31$ diperoleh F tabel = 3.305. Nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga hipotesis diterima. Dilihat dari nilai F hitung sebesar $14.130 > F$ tabel, ini berarti *reward* dan efikasi diri berpengaruh secara bersama – sama terhadap *targeting*.

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai koefisien determinasi pada persamaan pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.443	1.170

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Reward

c. Dependent Variable: Targeting

Hasil olahan data melalui SPSS 23

Tabel di atas menjelaskan koefisien determinasi dengan nilai R Square sebesar 0.477 pada substruktur pertama yang berarti bahwa 47,7% variabel intervening (*targeting*) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*reward* dan efikasi diri). Sedangkan sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Analisis Jalur Persamaan Substruktur Kedua

a) Uji t (Parsial)

Tabel 4. 10
Hasil uji T (Parsial) Persamaan Kedua

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.355	1.729		1.362	.183
Reward	.256	.096	.316	2.681	.012
Efikasi Diri	.402	.145	.399	2.769	.010
Targeting	.268	.114	.295	2.355	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil olahan data melalui SPSS 23

Hasil uji t pada tabel 4.19 untuk substruktur kedua ialah diperoleh t hitung sebesar 2.681 dengan probabilitas sebesar 0.012. nilai probabilitas $0.012 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05 $df = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.042. Dengan demikian t-hitung $2.681 > t$ -tabel 2.042. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan Hasil uji t untuk variabel efikasi diri (X_2) diperoleh hasil t hitung sebesar 2.769 dengan probabilitas sebesar 0.010. nilai probabilitas $0.01 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05 $df = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.042. dengan demikian t-hitung $2.796 > t$ -tabel 2.042. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hasil uji t untuk variabel *targeting* (Z) diperoleh hasil t-hitung 2.355 dengan probabilitas sebesar 0.025. nilai signifikan $0.025 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05 dan $df = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.042. Dengan demikian t-hitung $2.355 > t$ -tabel 2.042. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

b) Uji F (Simultan)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11
Hasil Uji F (Simultan) Substruktur Kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.501	3	16.834	30.717	.000 ^b
	Residual	16.440	30	.548		
	Total	66.941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Targeting, Reward, Efikasi Diri

Hasil olahan data angket melalui SPSS 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 yaitu dengan sig 0.000. Nilai F hitung sebesar 30.717 dan nilai F tabel dengan dk pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dk penyebut = $n - k = 34 - 4 = 30$ diperoleh F tabel sebesar 2.922. Nilai F hitung sebesar 30.717 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.922. Berdasarkan nilai signifikan dan nilai F hitung, hipotesis *reward*, efikasi diri, dan *targeting* berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.754	.730	.740

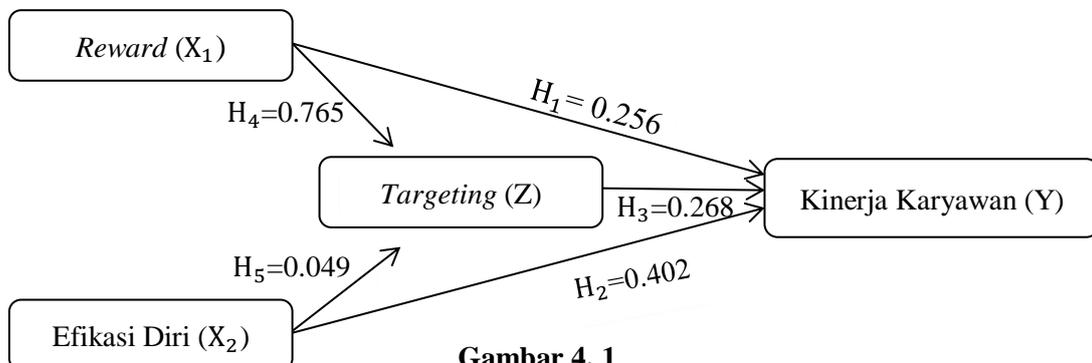
a. Predictors: (Constant), Targeting, Reward, Efikasi Diri
 Hasil olahan data angket melalui SPSS 23

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.754 ini berarti kontribusi variabel *Reward*, Efikasi diri, dan *targeting* secara bersama – sama dapat menjelaskan variable kinerja sebesar 75.4% sedangkan sisanya sebesar 24.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

C. Uji Path Analisis

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.16 dan 4.19 Maka akan menghasilkan model analisis jalur seperti di bawah ini:

**Gambar 4. 1****Model Analisis Jalur**

Diuji dengan sobel test menggunakan rumus:

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2SP2^2 + P2^2SP3^2 + SP2^2SP3^2}$$

Keterangan:

- P3 : Koefisien Variabel Mediasi
- P2 : Koefisien Variabel Bebas
- Sp2 : Standar error koefisien bebas
- Sp3 : Standar error koefisien mediasi

1) Pengaruh *Reward (X₁)* terhadap Kinerja (Y) yang dimediasi oleh *Targeting (Z)*

Besarnya pengaruh langsung 0.256 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $0.765 \times 0.268 = 0.205$. dengan total pengaruh $0.256 + 0.205 = 0.461$.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P2 \times P3$) untuk X_1 sebesar 0.205 signifikan atau tidaknya diuji dengan menggunakan Sobel Test dengan menghitung *standart error* dari koefisien *indirect effect* ($Sp2p3$).

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2} \\ &= \sqrt{(0.268 \times 0.134)^2 + (0.765 \times 0.114)^2 + (0.134 \times 0.114)^2} \\ &= \sqrt{0.00128967174 + 0.007655841 + 0.00023335618} \\ &= \sqrt{0.00912861202} \\ &= 0.009128 \end{aligned}$$

Berdasarkan $Sp2p3$ dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus :

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0.030552}{0.009128} = 3.346$$

oleh karena t hitung = 3.346 > dari t tabel = 2.042 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. *Targeting* dapat memediasi pengaruh *Reward* terhadap kinerja. Hal ini berarti H_6 diterima.

2) Pengaruh Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja (Y) yang dimediasi oleh *Targeting* (Z)

Besarnya pengaruh langsung 0.402 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $0.049 \times 0.268 = 0.013132$. dengan total pengaruh $0.402 + 0.013132 = 0.415132$.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P2 \times P3$) untuk X_2 sebesar 0.013132 signifikan atau tidaknya diuji dengan menggunakan Sobel Test dengan menghitung *standart error* dari koefisien *indirect effect* ($Sp2p3$).

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2} \\ &= \sqrt{(0.268 \times 0.112)^2 + (0.049 \times 0.114)^2 + (0.112 \times 0.114)^2} \\ &= \sqrt{0.00090096026 + 0.0000312034 + 0.00016302182} \\ &= \sqrt{0.00109518548} \\ &= 0.03309 \end{aligned}$$

Berdasarkan $Sp2p3$ dapat menghitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus :

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0.013132}{0.03309} = 0.3968$$

oleh karena t hitung = 0.3968 < dari t tabel = 2.042 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi. *Targeting* tidak dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Hal ini H_7 ditolak.

Pembahasan Hasil Hipotesis

Dalam Islam, Allah pasti akan menilai semua perbuatan manusia. Allah akan menghitung usaha dan amalan umatnya yang berusaha dan beramal. Mereka akan dapat melihat bagaimana hasil usaha dan menerima balasan atas usaha dan amal mereka perbuat. Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha – usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka mohonkan.

Pandangan ekonomi Islam, kinerja terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Dalam pandangan syariat Islam, *reward* merupakan hak dari orang yang bekerja dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan yang disepakati dengan akad *ijarah*. Berkaitan dengan *reward* yaitu dalam bentuk upah/gaji, upah juga harus diberikan tepat waktu. Rasulullah memerintahkan agar para pemberi kerja atau majikan memberikan upah bagi pekerja atau buruh sebelum kering keringatnya. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah SWT. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pihak PT. Bank Sumut Syariah telah menerapkan prinsip

reward sesuai Syariah karena pada penelitian ini didapat bahwa *reward* yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian – kejadian disekitar lingkungan kerjanya, sedangkan orang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menganggap dirinya tidak mampu melakukan suatu pekerjaan atau tidak dapat mengatasi masalah yang timbul dari pekerjaan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang maka semakin besar motivasi dan kinerja.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *targeting* berpengaruh terhadap kinerja. *Target* adalah sasaran (batas ketentuan) yang telah ditetapkan untuk dicapai. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan *target* yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Targeting yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW ketikatlah beliau masih bekerja dengan Khadijah yang belum menjadi istrinya. Rasulullah sangat mengenal barang apa yang disenangi oleh penduduk dan diserap oleh pasar setempat. Rasulullah sangat profesional dan memahami baik *target* sehingga dapat menyenangkan hati Khadijah karena barang – barang yang diperdagangkan oleh Rasulullah selalu cepat terjual dan sesuai dengan *target* yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *reward* dan efikasi diri terhadap kinerja dengan *targeting* sebagai variabel intervening, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
2. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3. *Targeting* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
4. *Reward* berpengaruh terhadap *targeting* karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
5. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap *targeting* karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
6. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *targeting* pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
7. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *targeting* pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan
Agar kinerja karyawan tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan *Reward*, dan melakukan pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan optimisme pencapaian target.
2. Bagi Pemerintah
untuk Pemerintah Daerah tetap peduli serta berperan aktif untuk meningkatkan kinerja karyawan daerah seperti mengadakan pelatihan dan pemberian *reward* yang memotivasi karyawan untuk lebih giat meningkatkan kerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan di perusahaan perlu melihat factor – factor lain yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, dengan lebih banyak variabel – variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan lebih melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdurrahman. *Manajemen Strategi Pemasaran*. Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2015.
2. Aisyah, Siti. “Manajemen Pemasaran” (2020): 8.
3. Azuar Juliandi Dan Irfan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu - Ilmu Bisnis*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013.
4. Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Surabaya: Pustaka Aksara, N.D.
5. Bandura. A. *Self Efficacy, The Exercise Of Control*. New York: W.H. Freeman And Company, 1997.
6. Departemen Agama Ri. *Al - Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung: Jumanatul 'Ali - Art, 2005.
7. Febrianti, Silfia, And Et Al. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang.” *Administrasi Bisnis* 12, No. 1 (2014): 3.
8. Ghozali, Imam. *Aplikasi Abalisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
9. Gibson. *Organisasi Perilaku Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga, 1997.
10. Gunara, Thorik, And Utus Hardiono Sudibyo. *Marketing Muhammad*. Madania Prima, 2007.
11. Hendrayani, Eka. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Cv. Media Sains Indonesia, 2021.
12. Ikhsan, Arfan. *Metodologi Penelitian*. Medan: Madenatera, 2018.
13. Irianto, Jusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia, 2001.
14. Ivancevich, John M. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: Erlangga, 2006.
15. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Grafindo Persada, 2012.
16. Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2012.
17. Kostradini, Ferry Angga. “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Organisasi Kelurahan Se Kota Banjar.” Universitas Pasudan, 2017.
18. Lubis, Joharis. *Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2019.
19. M. Nur Rianto Al Arif. *Dasar – Dasar Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2012.
20. Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya, 2013.
21. Nur, M. Ghofron. *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar - Ruzz Media, 2010.
22. Nurlaila. “Pengakuan Dan Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Asset Dalam Penyajian Laporan Keuangan.” *Jurnal D-Iii Perbankan Syariah* 1, No. 1 (2013).
23. Purnama Yudha Putra. “Area Psikologi Indonesia : Teori Self Efficacy.” *Area Psikologi Indonesia. Blogspot*. Accessed December 20, 2021. [Http://Purnamayudhaputra7.Blogspot.Com/Teori-Self-Efficacy.Html](http://Purnamayudhaputra7.Blogspot.Com/Teori-Self-Efficacy.Html).
24. Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: Uin Su, 2016.
25. Robbins, Stephen P., And Dkk. *Manajemen*. 10th Ed. Jakarta: Erlangga, 2010.
26. Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st Ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
27. Simanjuntak. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo, 2012.
28. Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
29. Supratikno, Hendrawana. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Prima, 2006.

30. Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Kencana*, 2017.
31. Tarigan, Azhari Akmal. *Pedoman Pemilihan Proposal Dan Skripsi Ekonomi Islam*. Medan: Wal Ashri Publishing, 2013.
32. Tjiptono, Fandy. *Strategi Pemasaran*. Ii. Yogyakarta: Andi, 2012.
33. Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Grafindo Persada, 2014.