

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum BPRS Artha Mas Abadi**

**1. Sejarah Singkat BPRS Artha Mas Abadi**

Status hukum BPR diakui pertama kali dalam paket kebijakan Oktober (pakto) tanggal 27 Oktober 1988, sebagai bagian dari paket kebijakan keuangan, moneter, dan perbankan. Dalam perundang-undangan, lembaga BPR ini diatur dalam UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Pada UU perbankan No. 10 tahun 1998, disebutkan bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah.

Menurut Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

BPRS Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha pesantren Maslakul Huda yang diasuh oleh KH. MA Sahal Mahfudh. BPRS Artha Mas Abadi didirikan pertama kali oleh putra KH. MA Sahal Mahfudh yang bernama Abdul Ghofar Rozin dan Ahmad Najib Zabidi. Sistem keuangan syariah dilingkungan pesantren maslakul huda dirintis melalui unit simpan pinjam syariah (UPSP) koperasi pesantren Maslakul Huda sejak Februari 2002, melalui proses pemersiapan yang seksama, pesantren Maslakul Huda memperoleh ijin prinsip untuk mendirikan bank syariah pada 14 November 2005 (keputusan direktorat perbankan syariah bank Indonesia nomor 7/1776/DPbs) disusul penerbitan ijin usaha pada 1 Juni 2006 (surat keputusan gubenur Bank Indonesia nomor 08/46/KEP.GBI/2006), dan membuka diri melayani masyarakat umum sejak tanggal 28 Juni 2006

dengan modal awal Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) dan sekarang sudah mempunyai modal Rp. 1.500.000.000 (satu setengah milyar rupiah).

Letak geografis PT. BPR syariah Artha Mas Abadi berada di jl. Raya Pati-Tayu Km. 19 Waturoyo Margoyoso Pati.

## **2. Visi dan Misi BPRS Artha Mas Abadi**

### **a. Visi**

Membentuk lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang sehat dan tangguh sebagai wujud kepedulian pesantren Maslakul Huda terhadap masyarakat dan sebagai contoh bagi pesantren-pesantren lain.

### **b. Misi**

#### Misi Umum

- 1) Memberikan jasa penyimpanan dana masyarakat di wilayah operasional BPRS Artha Mas Abadi.
- 2) Memberikan jasa pembiayaan bagi usaha kecil di wilayah operasional BPRS Artha Mas Abadi.

#### Misi Khusus

- 1) Menciptakan sumber pendanaan bagi pesantren Maslakul Huda
- 2) Menciptakan kesejahteraan bagi karyawan dan pemegang saham.

## **3. Tujuan BPRS Artha Mas Abadi Pati**

BPRS Artha Mas Abadi memiliki beberapa tujuan, yakni :

- a. Meningkatkan pemberdayaan ekonomi khususnya dikalangan usaha kecil menengah dengan pola syariah.
- b. Mendorong kehidupan ekonomi syariah dalam kegiatan usaha kecil menengah.
- c. Meningkatkan semangat dan peran serta anggota masyarakat dengan kegiatan ekonomi syariah.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Brosur BPRS Artha Mas Abadi Pati

#### 4. Struktur Organisasi BPRS Artha Mas Abadi Pati

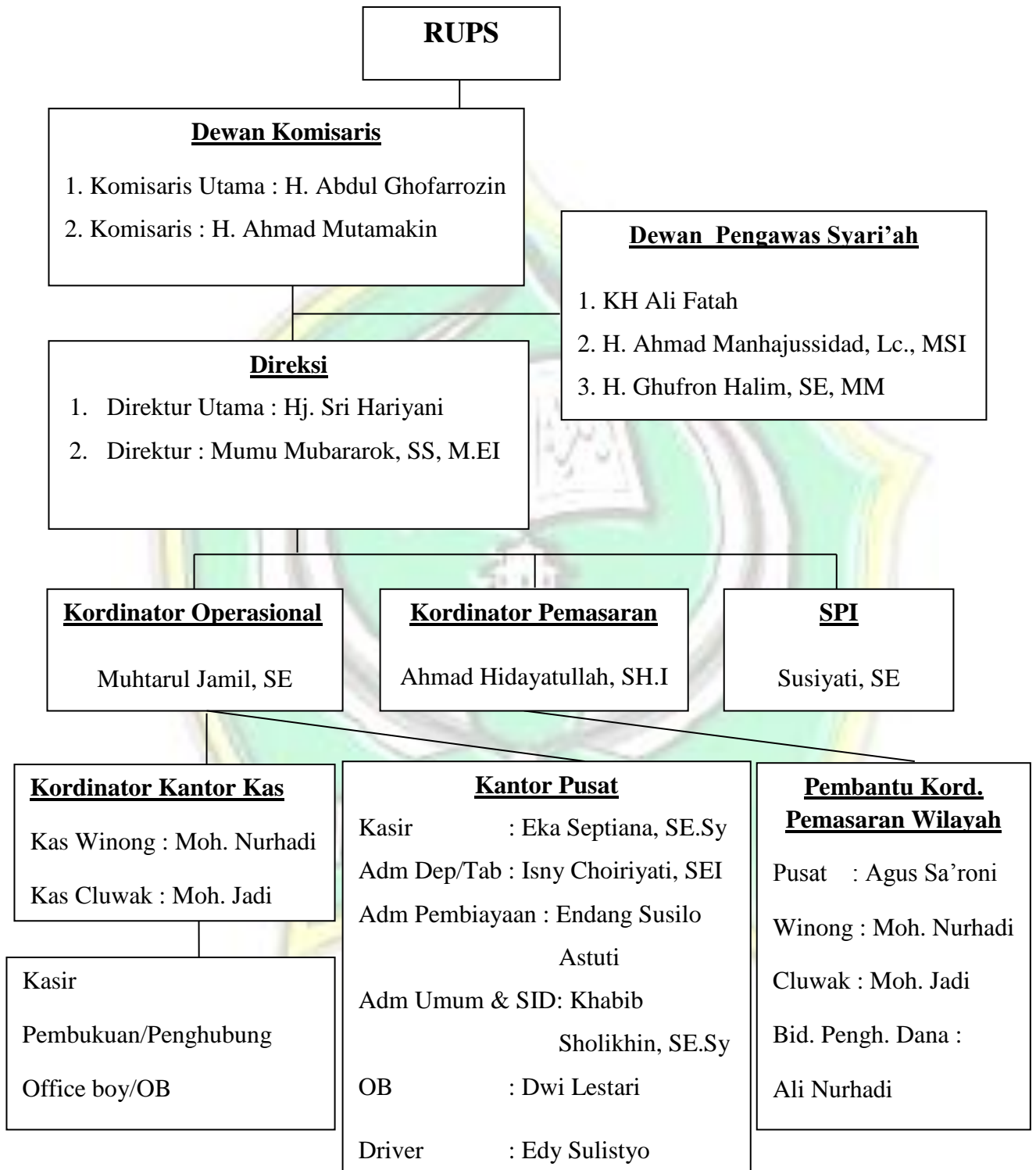
Untuk kelancaran jalannya suatu perusahaan di perlukan beberapa bagian yang mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda namun saling menunjang. Karena itu di perlukan struktur organisasi yang berfungsi untuk memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada tiap bagian untuk menjalankan dengan baik organisasi perusahaan. Perlu di perhatikan pedoman, asas-asas atau prinsip-prinsip organisasi, seperti perumusan tujuan yang jelas, pembagian kerja, pendelegasian kekuasaan, kesatuan perintah dan tanggungjawab serta tingkat pengawasan dan koordinasi.

Tujuan di bentuknya struktur organisasi adalah untuk :

- a. pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
- b. Mempermudah pimpinan dalam mengawasi pekerjaan bawahan.
- c. Mengkoordinasi kegiatan untuk mencapai tujuan yang di harapkan.
- d. Menentukan kedudukan seseorang dalam fungsi kegiatan sehingga mampu menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya.

Demikian pula dengan BPRS Artha Mas Abadi yang juga menjalankan organisasinya dengan baik. Adapun struktur Organisasi BPRS Artha Mas Abadi Pati sebagai berikut.

**Gambar 4.1**  
**Struktur BPRS Artha Mas Abadi Pati**



## 5. Keunggulan BPRS Artha Mas Abadi Pati

Dalam BPRS Artha Mas Abadi terdapat beberapa keuntungan dan keunggulan dalam hal layanan yang terus-menerus ditingkatkan. Antara lain:

- a. Menyimpan dana lebih aman, nyaman dan barokah.
- b. Investasi yang aman dan bagi hasil yang menguntungkan.
- c. Insyaallah akan menambah keberkahan rezeki anggota karena dana akan disalurkan untuk usaha-usaha yang jelas kehalalannya.
- d. Pelayanan yang cepat dan memuaskan.
- e. Layanan simpanan dan penarikan diantar langsung ke rumah/kantor.
- f. Tidak ada biaya administrasi bulanan.

## 6. Produk Tabungan dan Pembiayaan pada PT.BPRS Artha Mas Abadi Pati

BPRS Artha Mas Abadi mempunyai produk tabungan serta pembiayaan yang mempunyai prinsip syari'ah sesuai dengan peraturan bank indonesia dan fatwa DSN-MUI. Diantara produk simpanan syari'ah BPRS Artha Mas Abadi adalah :

### a. Tabungan iB *mudharabah*

Tabungan mudharabah mempunyai beberapa macam tabungan diantaranya adalah:

#### 1) Tabungan iB haji

Tabungan haji adalah tabungan yang diperuntukkan bagi nasabah/anggota BPRS yang ingin menyusun rencana dan niat mulia menunaikan rukun Islam kelima yaitu haji.

#### 2) Tabungan iB qurban

Tabungan qurban ini adalah tabungan yang dirancang untuk membantu nasabah dalam merealisasikan ibadah qurban yang terencana setiap tahun, sehingga dapat terasa lebih ikhlas karena tidak mengganggu keuangan usaha dan keluarga. Khusus simpanan ini hanya bisa diambil pada bulan *Dzulhijjah* (qurban). Anggota di beri

kebebasan untuk menentukan besarnya tabungan dan BPRS diperkenankan memberikan bonus kepada anggota/nasabah.

3) Tabungan iB pendidikan

Tabungan pendidikan adalah tabungan yang dipersembahkan bagi putera-puteri yang ingin berlatih untuk gemar menabung, belajar hidup hemat, mempersiapkan dana pendidikan dan mengenalkan anak dengan keuangan syariah.

4) Tabungan iB masa depan

Tabungan masa depan adalah program simpanan jangka panjang yang dirancang dalam rangka mempersiapkan masa depan keluarga yang lebih terjamin dan terprogram. Tabungan ini menggunakan prinsip "*mudharabah almutlaqoh*" dan anggota akan memperoleh bagi hasil pada saat jatuh tempo tabungan.

b. Deposito iB mudharabah

Deposito *mudharabah* adalah transaksi *penanaman* modal dari pemilik dana (*shohibul maal*) kepada pengelola dana (*mudharib*) untuk melakukan kegiatan usaha tertentu yang sesuai syari'ah, dengan pembagian hasil usaha antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang telah disepakati. Dan penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah dengan bank.

Sedangkan pembiayaan yang ada dalam BPRS Artha Mas Abadi adalah sebagai berikut:

1) Pembiayaan *musyarakah*

Pembiayaan *musyarakah* adalah kerja sama di antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu yang masing-masing pihak memberikan porsi dana dengan ketentuan bahwa keuntungan akan dibagi sesuai dengan kesepakatan, sedangkan kerugian ditanggung sesuai dengan porsi dana masing-masing.

2) Pembiayaan *murabahah*

Pembiayaan *murabahah* adalah pembiayaan dengan prinsip jual beli barang pada harga pokok dengan tambahan keuntungan yang

disepakati, dimana pihak BPRS Artha Mas Abadi selaku penjual dan anggota selaku pembeli. Pembayaran dapat dilakukan secara angsuran sesuai dengan kesepakatan bersama. Pembiayaan ini cocok untuk anggota yang membutuhkan tambahan asset namun kekurangan dana untuk melunasinya secara tunai.

### 3) Pembiayaan gadai emas

Pembiayaan gadai emas adalah fasilitas pinjaman dana tunai tanpa imbal jasa yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi kepada nasabah dengan jaminan berupa uang emas yang berprinsip gadai syariah.<sup>2</sup>

## 7. Kebijakan dan Prosedur Umum Tabungan *Mudharabah* BPRS Artha Mas Abadi Pati

Menurut Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 tahun 2008, tabungan adalah simpanan berdasarkan akad *wadi'ah* atau investasi dana berdasarkan *mudharabah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya dapat dilakukan menurut syarat dan ketentuan tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro, dan atau alat lainnya yang dipersamakan dengan itu.

Dalam fatwa Dewan Syariah Nasional No. 02/DSN-MUI/IV/2000, tabungan terdiri atas dua jenis, yaitu:

- a. Tabungan yang tidak dibenarkan secara prinsip syariah yang berupa tabungan berdasarkan perhitungan bunga.
- b. Tabungan yang dibenarkan secara prinsip syariah, yaitu tabungan yang berdasarkan prinsip *mudharabah* dan *wadiah*.

Tabungan dengan prinsip *mudharabah* bisa disebut juga sebagai investasi tidak terikat, karena pada dasarnya nasabah itu investasi bukan

---

<sup>2</sup>Brosur BPRS Artha Mas Abadi Pati.

menabung dan kemudian diimplementasikan menggunakan *mudharabah muthlaqah*, dan pihak bank diberi kebebasan untuk mengelolanya.<sup>3</sup>

Dalam Aplikasinya pembukaan rekening tabungan *mudharabah*, ketentuan-ketentuannya adalah sebagai berikut;

- a. Nasabah datang ke kantor BPRS Artha Mas Abadi
- b. Nasabah mengisi formulir aplikasi pembukaan rekening tabungan yang telah disediakan oleh staff admin tabungan *mudharabah*. Yaitu lembaran kertas yang diterbitkan oleh pihak bank yang digunakan oleh calon nasabah untuk membuka rekening tabungan dan menjadi anggota/nasabah bank tersebut.
- c. Kemudian pihak nasabah memilih beberapa opsi tabungan *mudharabah* yang sesuai keinginan dan kebutuhan nasabah, yakni di BPRS Artha Mas Abadi menyediakan variasi produk tabungan *mudharabah*, antara lain: tabungan haji, tabungan masa depan, tabungan pendidikan, tabungan qurban, dan deposito *mudharabah*.
- d. Nasabah menabung di BPRS Artha Mas Abadi berupa tabungan *mudharabah* ada perbedaan untuk minimal pertama kali menyetor saldo awal, dimana untuk tabungan haji dan tabungan masa depan pertama kali harus menyetor saldo awal minimal Rp. 100.000,00 per bulan. Dan kemudian untuk produk tabungan pendidikan dan qurban nasabah pertama kali harus menyetor awal minimal Rp. 50.000,00 per bulan.
- e. Setelah nasabah sudah melakukan ketentuan-ketentuan diatas kemudian nasabah mengisi lembaran perjanjian akad *mudharabah* yang telah disediakan pada bank tersebut. Di dalam akad *mudharabah* tersebut tertera yang bertanda tangan kedua belah pihak antara nasabah selaku (*sohibul maal*) dan pihak bank selaku (*mudharib*) dengan menulis identitas nama, pekerjaan, dan alamat. Kemudian antara pihak nasabah dan bank melakukan kesepakatan untuk berbagi hasil atas keuntungan yang diperoleh bank atas pengelolaan dana sesuai dengan hasil

---

<sup>3</sup> Wawancara pribadi dengan Bpk. Mumu Mubarak Direksi BPRS Artha Mas Abadi, 23 Januari 2017.

perhitungan bank setiap akhir bulan berjalan dari bulan kalender bersangkutan.

- f. Apabila nasabah meninggal dunia, maka yang dapat menarik saldo rekening adalah ahli waris.
- g. Nasabah dengan ini menyatakan setuju dan terikat pada syarat-syarat mengenai setoran awal, saldo minimum, jangka waktu, penarikan, penutupan rekening dan lain-lain yang ditetapkan oleh bank dan ketentuan-ketentuan tabungan sebagaimana tercantum dalam buku tabungan.
- h. Kemudian setelah nasabah sudah mengisi perjanjian akad *mudharabah* dan sudah dibubuhi tanda tangan antara nasabah dengan direksi BPRS Artha Mas Abadi nasabah baru mendapatkan buku rekening tabungan *mudharabah*.<sup>4</sup>

## B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan BPRS Artha Mas Abadi. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah perilaku karyawan BPRS Artha Mas Abadi. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 40 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan.

---

<sup>4</sup>Lampiran perjanjian akad tabungan mudharabah BPRS Artha Mas Abadi Pati.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	60%
Perempuan	16	40%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 60%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 40% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

### 2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	12	30%
30-39 tahun	24	60%

40-49 tahun	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 12 orang atau 30% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 24 orang atau 60% dan usia 40-49 tahun sebanyak 4 orang atau 10%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

### 3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA sederajat	18	45%
Diploma	2	5%
Sarjana	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel responden yang berpendidikan SLTA sederajat yaitu sebesar 18 orang atau 45%. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang

lain adalah berpendidikan diploma sebesar 2 orang atau 5% dan Sarjana sebesar 20 orang atau 50%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi sebagian besar adalah berpendidikan SLTA dan Sarjana, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada perusahaan BPRS Artha Mas Abadi, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### C. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut.

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Deskripsi pekerjaan	40	2,70	2,30	5,00	147,70	3,6925
Sistem penghargaan	40	2,80	2,10	4,90	145,50	3,6375
Kreatifitas karyawan	40	1,70	2,90	4,60	150,70	3,7675
Kinerja karyawan	40	1,90	2,50	4,40	141,30	3,5325
Valid N (listwise)	40					

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel yang tercantum dalam lampiran dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 40 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, serta tingkat penyimpangan penyebaran (standar deviasi) dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian

yang meliputi deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan, kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang program kesejahteraan karyawan, sistem penghargaan, dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan diproses.
2. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel deskripsi pekerjaan adalah 2.70, sedangkan range jawaban responden pada variabel sistem penghargaan adalah 2.80. Range variabel kreatifitas karyawan adalah 1.70, sedangkan range jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1.90.
3. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel deskripsi pekerjaan adalah 2.30, sedangkan data minimum jawaban responden pada variabel sistem penghargaan adalah 2.10. Data minimum variabel kreatifitas karyawan adalah 2.90, dan minimum variabel kinerja karyawan sebesar 2.50.
4. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel deskripsi pekerjaan adalah 5.00, sedangkan data maksimum jawaban responden pada variabel sistem penghargaan adalah 4.90. Data maksimum variabel kreatifitas karyawan adalah 4.60, dan maksimum variabel kinerja karyawan sebesar 4.40.
5. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel deskripsi pekerjaan adalah 147.70, sedangkan *sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel sistem penghargaan adalah 145.50. *Sum* variabel kreatifitas karyawan adalah 150.70, sedangkan *sum* jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 141.30.

6. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel deskripsi pekerjaan adalah 3.6925, sedangkan mean variabel sistem penghargaan adalah 3.6375. *Mean* variabel kreatifitas karyawan adalah 3.7675, dan mean variabel kinerja karyawan sebesar 3.5325.

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Data Hasil Penelitian**

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Deskripsi pekerjaan (X1)	X1.1	8	20,0	15	37,5	8	20,0	7	17,5	2	5,0
	X1.2	11	27,5	17	42,5	8	20,0	4	10,0	0	0,0
	X1.3	5	12,5	13	32,5	15	37,5	7	17,5	0	0,0
	X1.4	8	20,0	15	37,5	9	22,5	7	17,5	1	2,5
	X1.5	4	10,0	16	40,0	16	40,0	3	7,5	1	2,5
	X1.6	8	20,0	13	32,5	14	35,0	2	5,0	3	7,5
	X1.7	10	25,0	17	42,5	11	27,5	2	5,0	0	0,0
	X1.8	12	30,0	20	50,0	6	15,0	1	2,5	1	2,5
	X1.9	13	32,5	20	50,0	5	12,5	1	2,5	1	2,5
	X1.10	5	12,5	13	32,5	15	37,5	7	17,5	0	0,0
	X1.11	8	20,0	13	32,5	14	35,0	2	5,0	3	7,5
	X1.12	13	32,5	20	50,0	5	12,5	1	2,5	1	2,5
Sistem penghargaan (X2)	X2.1	8	20,0	15	37,5	9	22,5	7	17,5	1	2,5
	X2.2	4	10,0	16	40,0	16	40,0	3	7,5	1	2,5
	X2.3	8	20,0	13	32,5	14	35,0	2	5,0	3	7,5
	X2.4	13	32,5	9	22,5	11	27,5	4	10,0	3	7,5
	X2.5	8	20,0	15	37,5	8	20,0	7	17,5	2	5,0
	X2.6	11	27,5	17	42,5	8	20,0	4	10,0	0	0,0
	X2.7	5	12,5	13	32,5	15	37,5	7	17,5	0	0,0
	X2.8	5	12,5	19	47,5	13	32,5	3	7,5	0	0,0
	X2.9	6	15,0	23	57,5	11	27,5	0	0,0	0	0,0
	X2.10	8	20,0	15	37,5	9	22,5	7	17,5	1	2,5
	X2.11	8	20,0	13	32,5	14	35,0	2	5,0	3	7,5
	X2.12	13	32,5	9	22,5	11	27,5	4	10,0	3	7,5
	X2.13	11	27,5	17	42,5	8	20,0	4	10,0	0	0,0
	X2.14	5	12,5	19	47,5	13	32,5	3	7,5	0	0,0
	X2.15	6	15,0	23	57,5	11	27,5	0	0,0	0	0,0

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
	X2.16	8	20,0	15	37,5	8	20,0	7	17,5	2	5,0
Kreatifitas Karyawan (X3)	X3.1	2	5,0	21	52,5	13	32,5	3	7,5	1	2,5
	X3.2	8	20,0	19	47,5	10	25,0	3	7,5	0	0,0
	X3.3	5	12,5	14	35,0	18	45,0	3	7,5	0	0,0
	X3.4	10	25,0	15	37,5	11	27,5	3	7,5	1	2,5
	X3.5	16	40,0	13	32,5	8	20,0	2	5,0	1	2,5
	X3.6	13	32,5	14	35,0	12	30,0	0	0,0	1	2,5
	X3.7	8	20,0	15	37,5	12	30,0	5	12,5	0	0,0
	X3.8	4	10,0	21	52,5	12	30,0	2	5,0	1	2,5
	X3.9	10	25,0	17	42,5	12	30,0	1	2,5	0	0,0
	X3.10	2	5,0	21	52,5	13	32,5	3	7,5	1	2,5
	X3.11	5	12,5	14	35,0	18	45,0	3	7,5	0	0,0
	X3.12	16	40,0	13	32,5	8	20,0	2	5,0	1	2,5
	X3.13	8	20,0	15	37,5	12	30,0	5	12,5	0	0,0
	X3.14	10	25,0	17	42,5	12	30,0	1	2,5	0	0,0
	X3.15	8	20,0	19	47,5	10	25,0	3	7,5	0	0,0
	X3.16	10	25,0	15	37,5	11	27,5	3	7,5	1	2,5
	X3.17	13	32,5	14	35,0	12	30,0	0	0,0	1	2,5
	X3.18	4	10,0	21	52,5	12	30,0	2	5,0	1	2,5
	X3.19	5	12,5	14	35,0	18	45,0	3	7,5	0	0,0
	X3.20	13	32,5	14	35,0	12	30,0	0	0,0	1	2,5
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	2	5,0	16	40,0	19	47,5	3	7,5	0	0,0
	Y.2	5	12,5	16	40,0	17	42,5	2	5,0	0	0,0
	Y.3	5	12,5	15	37,5	17	42,5	2	5,0	1	2,5
	Y.4	2	5,0	5	12,5	27	67,5	3	7,5	3	7,5
	Y.5	2	5,0	16	40,0	19	47,5	3	7,5	0	0,0
	Y.6	5	12,5	16	40,0	17	42,5	2	5,0	0	0,0
	Y.7	5	12,5	15	37,5	17	42,5	2	5,0	1	2,5
	Y.8	7	17,5	21	52,5	11	27,5	1	2,5	0	0,0
	Y.9	7	17,5	17	42,5	14	35,0	2	5,0	0	0,0
	Y.10	5	12,5	19	47,5	13	32,5	3	7,5	0	0,0

Sumber data: data primer yang diolah, 2017

### 1. Deskripsi pekerjaan (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai Deskripsi pekerjaan (X1), yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati terdiri dari fungsi yang tersusun membentuk sistem yang mudah di pahami, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (20%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (5%). Pada pernyataan

kedua yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati terdiri dari tugas yang terperinci dengan baik yang mudah di pahami, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (42,5%), netral (20%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketiga yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati dapat memberikan isi yang jelas bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (32,5%), netral (37,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempat yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati dapat memberikan maksud yang jelas bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (22,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kelima yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati menggunakan kalimat yang singkat sehingga tidak perlu waktu lama untuk memahaminya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10%), setuju (40%), netral (40%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan keenam yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati menggunakan kalimat yang pendek sehingga tidak perlu waktu lama untuk memahaminya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (32,5%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Pada pernyataan ketujuh yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati menyajikan uraian yang memberikan gambaran yang jelas bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (42,5%), netral (27,5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedelapan yaitu deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati menyajikan uraian yang mudah dicerna bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (30%), setuju (50%), netral (15%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kesembilan yaitu kalimat yang digunakan dalam deskripsi pekerjaan memiliki arah dan maksud yang searah dengan deskripsi pekerjaan lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (50%), netral (12,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak

setuju (2,5%). Pada pernyataan kesepuluh yaitu kalimat yang digunakan dalam deskripsi pekerjaan memiliki maksud yang tidak bertentangan dengan dekripsi pekerjaan lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (32,5%), netral (37,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesebelas deskripsi pekerjaan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati disusun secara teliti, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (32,5%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Pada pernyataan kedua belas yaitu deskripsi pekerjaan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati disusun secara seksama, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (50%), netral (12,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%).

## 2. Sistem penghargaan (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai sistem penghargaan, yaitu BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan harapan pegawai, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (22,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kedua yaitu BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan pegawai, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10%), setuju (40%), netral (40%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan ketiga yaitu BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan terhadap semangat kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (32,5%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Pada pernyataan keempat yaitu BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan terhadap gairah kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (22,5%), netral (27,5%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Pada pernyataan kelima yaitu BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan dorongan kepada karyawan untuk tumbuh bersama organisasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral

(20%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (5%). Pada pernyataan keenam yaitu BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkembang, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (42,5%), netral (20%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketujuh yaitu *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai dengan pangkat atau jabatan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (32,5%), netral (37,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedelapan yaitu *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai dengan tanggungjawab karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (47,5%), netral (32,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu terdapat berbagai bentuk *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15%), setuju (57,5%), netral (27,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesepuluh yaitu *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati berupa bonus kerja dan kenaikan jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (22,5%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kesebelas yaitu jumlah *reward* yang diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai besaran kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (32,5%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Pada pernyataan kedua belas yaitu besarnya nominal *reward* yang diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai besaran kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (22,5%), netral (27,5%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Pada pernyataan ketiga belas yaitu sistem *Reward* diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai prinsip keadilan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,5%), setuju (42,5%), netral (20%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempat belas yaitu sistem *Reward* diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati telah memenuhi rasa

keadilan kepada pegawai, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (47,5%), netral (32,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kelima belas yaitu pemberian *Reward* oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati diberikan sesering mungkin sesuai kinerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (15%), setuju (57,5%), netral (27,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keenam belas yaitu pemberian *Reward* oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai dengan aktivitas karyawan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (20%), tidak setuju (17,5%), dan sangat tidak setuju (5%).

### 3. Kreatifitas Karyawan (X3)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai sistem penghargaan, yaitu Karyawan BPRS tertarik untuk membaca buku-buku yang bermutu, responden menjawab sangat setuju sebanyak (5%), setuju (52,5%), netral (32,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kedua yaitu Karyawan BPRS tertarik untuk membaca buku-buku filsafat dan lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (47,5%), netral (25%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan BPRS memiliki seni dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (35%), netral (45%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempat yaitu karyawan BPRS memiliki nilai-nilai artistik yang dikembangkan dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (37,5%), netral (27,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kelima yaitu karyawan BPRS tertarik untuk menyelesaikan permasalahan yang sulit, responden menjawab sangat setuju sebanyak (40%), setuju (32,5%), netral (20%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan keenam yaitu karyawan BPRS tertarik untuk menyelesaikan permasalahan yang rumit, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (35%), netral (30%), tidak setuju (0%), dan

sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan ketujuh yaitu karyawan BPRS mempunyai disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (30%), tidak setuju (12,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedelapan yaitu karyawan BPRS mempunyai ketepatan dari dalam diri dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10%), setuju (52,5%), netral (30%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu karyawan BPRS mempunyai tekad yang tinggi untuk mencapai tujuan dengan mengidentifikasi masalah yang dialami, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (42,5%), netral (30%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesepuluh yaitu karyawan BPRS mempunyai tekad yang tinggi untuk mencapai tujuan dengan mengidentifikasi kendala yang dialami, responden menjawab sangat setuju sebanyak (5%), setuju (52,5%), netral (32,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kesebelas yaitu karyawan BPRS memiliki pemikiran yang mandiri, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (35%), netral (45%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedua belas yaitu karyawan BPRS memiliki sifat yang mandiri, responden menjawab sangat setuju sebanyak (40%), setuju (32,5%), netral (20%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan ketiga belas yaitu karyawan BPRS merespon secara positif situasi kerja yang membingungkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (37,5%), netral (30%), tidak setuju (12,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keempat belas yaitu karyawan BPRS menikmati proses yang dijalani situasi kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (42,5%), netral (30%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kelima belas yaitu karyawan BPRS mampu mengarahkan diri sendiri, responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (47,5%), netral (25%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keenam belas yaitu karyawan

BPRS tidak bergantung kepada orang lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (37,5%), netral (27,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan ketujuh belas yaitu karyawan BPRS memiliki kepercayaan diri yang kuat, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (35%), netral (30%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kedelapan belas yaitu karyawan BPRS percaya dengan kemampuan yang dimiliki, responden menjawab sangat setuju sebanyak (10%), setuju (52,5%), netral (30%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kesembilan belas yaitu karyawan BPRS siap dengan resiko kerja yang dihadapi dengan ide-ide baru agar lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (35%), netral (45%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keduapuluh yaitu karyawan BPRS siap dengan permasalahan kerja yang dihadapinya demi masa depan yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,5%), setuju (35%), netral (30%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (2,5%).

#### **4. Kinerja karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja karyawan, yaitu karyawan BPRS mampu memenuhi target simpanan tiap bulannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (5%), setuju (40%), netral (47,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kedua yaitu karyawan BPRS mampu memenuhi target pinjaman tiap bulannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (40%), netral (42,5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketiga yaitu karyawan BPRS mampu memberikan pelayanan yang berkualitas bagi nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (37,5%), netral (42,5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan keempat yaitu karyawan BPRS mampu memberikan pelayanan yang maksimal bagi nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (5%), setuju (12,5%), netral (67,5%), tidak setuju

(7,5%), dan sangat tidak setuju (7,5%). Pada pernyataan kelima yaitu karyawan BPRS mampu menggunakan waktu seefektif mungkin dalam melayani nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (5%), setuju (40%), netral (47,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan keenam yaitu karyawan BPRS mampu menggunakan waktu efisien mungkin dalam melayani nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (40%), netral (42,5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan ketujuh yaitu karyawan BPRS mampu menggunakan dana yang ada untuk menyalurkan pinjaman kepada nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (37,5%), netral (42,5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2,5%). Pada pernyataan kedelapan yaitu karyawan BPRS mampu menggunakan dana yang ada untuk menghimpun simpanan dari nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,5%), setuju (52,5%), netral (27,5%), tidak setuju (2,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesembilan yaitu karyawan BPRS mampu menggunakan biaya operasional seefektif mungkin, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,5%), setuju (42,5%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pernyataan kesepuluh yaitu karyawan BPRS mampu menggunakan biaya operasional seefisien mungkin, responden menjawab sangat setuju sebanyak (12,5%), setuju (47,5%), netral (32,5%), tidak setuju (7,5%), dan sangat tidak setuju (0%).

#### **D. Uji Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas Instrumen**

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila

dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Pekerjaan ( $X_1$ )

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x1.1	0,379	0.3610	Valid
x1.2	0,584	0.3610	Valid
x1.3	0,377	0.3610	Valid
x1.4	0,357	0.3610	Tidak Valid
x1.5	0,381	0.3610	Valid
x1.6	0,656	0.3610	Valid
x1.7	0,655	0.3610	Valid
x1.8	0,722	0.3610	Valid
x1.9	0,778	0.3610	Valid
x1.10	0,703	0.3610	Valid
x1.11	0,656	0.3610	Valid
x1.12	0,366	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0.3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif.<sup>5</sup> Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel deskripsi pekerjaan yang terdiri dari 12 pernyataan semua itemnya valid. Dengan

<sup>5</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang, 2011, hal. 53.

demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Sistem Penghargaan ( $X_2$ )

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	0,474	0.3610	Valid
x2.2	0,408	0.3610	Valid
x2.3	0,401	0.3610	Valid
x2.4	0,734	0.3610	Valid
x2.5	0,792	0.3610	Valid
x2.6	0,745	0.3610	Valid
x2.7	0,792	0.3610	Valid
x2.8	0,734	0.3610	Valid
x2.9	0,841	0.3610	Valid
x2.10	0,650	0.3610	Valid
x2.11	0,745	0.3610	Valid
x2.12	0,419	0.3610	Valid
x2.13	0,841	0.3610	Valid
x2.14	0,841	0.3610	Valid
x2.15	0,757	0.3610	Valid
x2.16	0,791	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0.3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif.<sup>6</sup> Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel sistem penghargaan yang terdiri dari 16 pernyataan semua itemnya valid.

<sup>6</sup> *Ibid.*

Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Kreativitas Karyawan ( $X_3$ )

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
x3.1	0,486	0.3610	Valid
x3.2	0,450	0.3610	Valid
x3.3	0,412	0.3610	Valid
x3.4	0,452	0.3610	Valid
x3.5	0,432	0.3610	Valid
x3.6	0,395	0.3610	Valid
x3.7	0,369	0.3610	Valid
x3.8	0,685	0.3610	Valid
x3.9	0,642	0.3610	Valid
x3.10	0,772	0.3610	Valid
x3.11	0,838	0.3610	Valid
x3.12	0,838	0.3610	Valid
x3.13	0,838	0.3610	Valid
x3.14	0,772	0.3610	Valid
x3.15	0,783	0.3610	Valid
x3.16	0,684	0.3610	Valid
x3.17	0,642	0.3610	Valid
x3.18	0,368	0.3610	Valid
x3.19	0,783	0.3610	Valid
x3.20	0,403	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini

besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha 0.05$  didapat  $r_{\text{tabel}} 0.3610$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif.<sup>7</sup> Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kreatifitas karyawan yang terdiri dari 20 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d. Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

No.Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
qy1	0,682	0.3610	Valid
qy2	0,535	0.3610	Valid
qy3	0,724	0.3610	Valid
qy4	0,779	0.3610	Valid
qy5	0,790	0.3610	Valid
qy6	0,724	0.3610	Valid
qy7	0,790	0.3610	Valid
qy8	0,779	0.3610	Valid
qy9	0,776	0.3610	Valid
qy10	0,794	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dan  $r_{\text{tabel}}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha 0.05$  didapat  $r_{\text{tabel}} 0.3610$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif.<sup>8</sup> Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Kinerja

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*

karyawan yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien alpha  $> 0,70$  maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.<sup>9</sup>

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan (X1)	12 Item	0,747	0,70	Reliabel
Sistem Penghargaan (X2)	16 Item	0,763	0,70	Reliabel
Kreatifitas Karyawan (X3)	20 Item	0,747	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 Item	0,778	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach*  $> 0,70$ , dengan demikian semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

## E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

### 1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai

<sup>9</sup> *Ibid*, hal. 48.

untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.<sup>10</sup>

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Deskripsi pekerjaan	0,129	7,722
Sistem penghargaan	0,133	7,544
Kreatifitas karyawan	0,937	1,068

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan, kreatifitas karyawan, karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

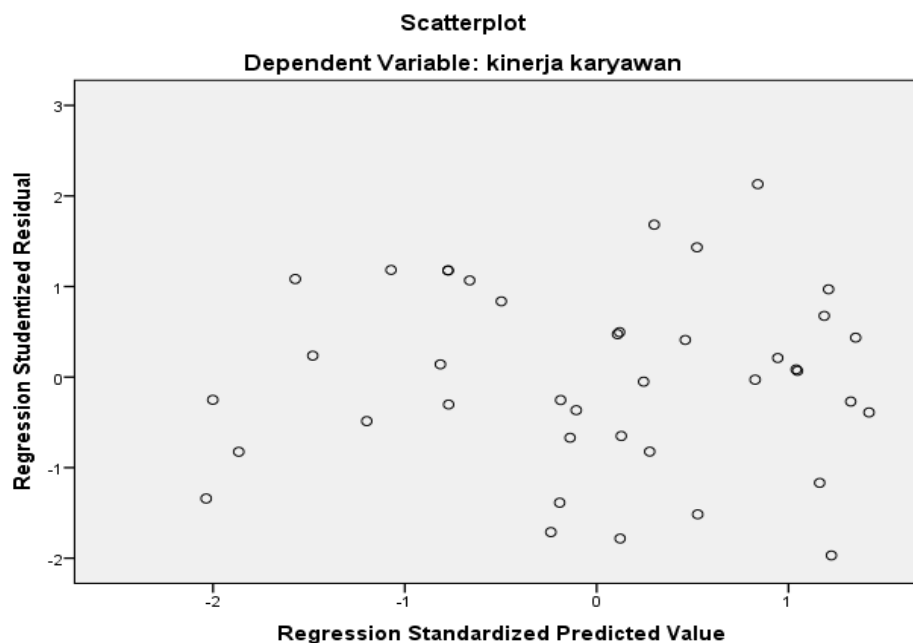
## 2. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas. Karena data menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> *Ibid.*, hal. 105.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 139.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi.

### 3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 110.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Koefisien	Nilai
Durbin Watson	2,020

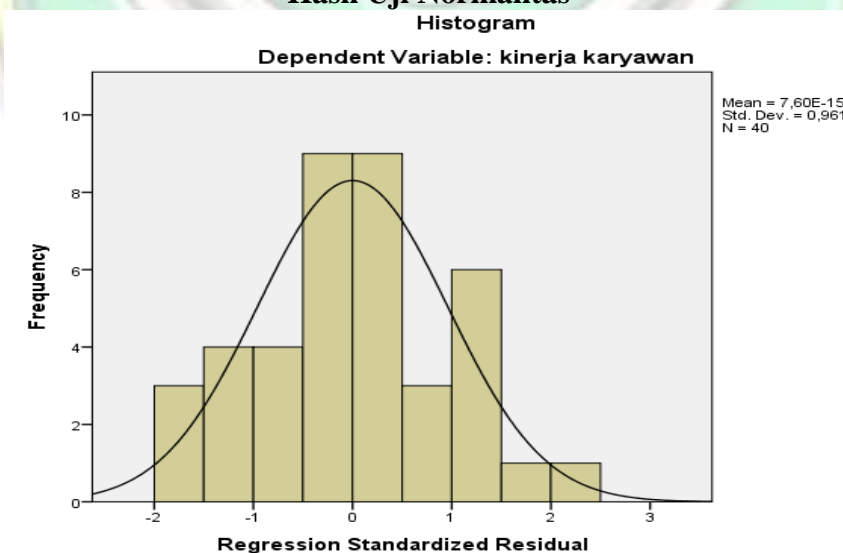
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 2.020 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 40 orang dan jumlah variabel bebas 3, maka diperoleh nilai dl 1.338 dan nilai du 1.659. Oleh karena nilai DW 2.130 diantara  $du < DW < 4-du$  yaitu  $(1.659 < 2.020 < 2.341)$  maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.<sup>13</sup>

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**



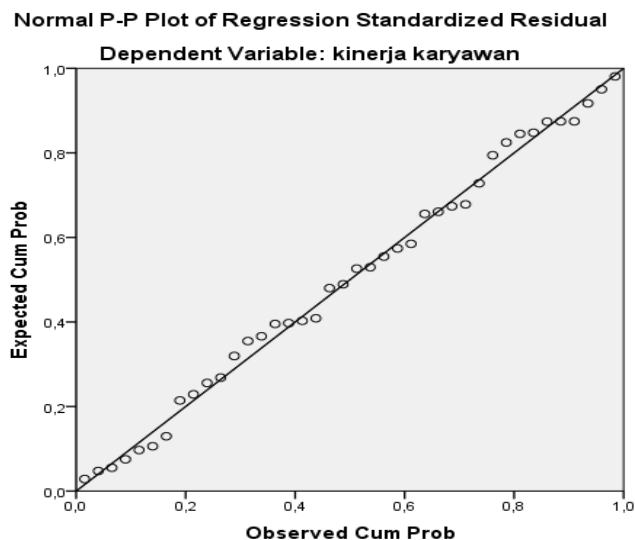
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar lampiran menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

<sup>13</sup> *Ibid.*, hal. 160.

arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

## F. Hasil Analisis Statistik

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan Terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi linier Berganda**

Variabel	Koefisien B
Konstanta	1,838
Deskripsi pekerjaan	0,654
Sistem penghargaan	0,991
Kreatifitas karyawan	0,134

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan Terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 1,838 + 0,654x_1 + 0,991x_2 + 0,134x_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$  dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,838, menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan (0), maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 1,838.
- b. Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada deskripsi pekerjaan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi sebesar 0.654. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel deskripsi pekerjaan, akan menurunkan kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi sebesar 0.654.
- c. Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada sistem penghargaan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi sebesar 0.991. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel sistem penghargaan, akan menurunkan kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi sebesar 0.991.
- d. Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada kreatifitas karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi sebesar 0.134. Apabila terjadi penurunan sebesar 1 satuan pada variabel kreatifitas karyawan, akan menurunkan kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi sebesar 0.134.

e. Persamaan  $Y = 1.838 + 0.654x_1 + 0.991x_2 + 0.134x_3 + e$ , dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi adalah sistem penghargaan hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar jika dibandingkan dengan koefisien regresi pada variabel independen lainnya.

## 2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan, kreatifitas karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi (Y) digunakan uji t.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Koefisien Sig.
Deskripsi pekerjaan	2.892	1.6883	0.006
Sistem penghargaan	5.099	1.6883	0.000
Kreatifitas karyawan	1.795	1.6883	0.001

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

### a. Pengujian Terhadap Variabel Deskripsi pekerjaan (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 40-3-1 = 36$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.6883$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.892. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2.892 > 1.6883$ ), seperti terlihat pada tabel 4.14. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi, **sehingga  $H_1$  diterima**. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0.006.

### b. Pengujian Terhadap Variabel sistem penghargaan (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 40-3-1 = 36$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.6883$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.099. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $5.099 > 1.6883$ ), seperti terlihat pada tabel 4.14. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi, **sehingga H2 diterima**. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0.000.

c. Pengujian Terhadap Variabel Kreatifitas karyawan (X3)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.5$  dan dengan derajat kebebasan  $df (N-k-1) = 40-3-1 = 36$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.6883$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.795. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $1.795 > 1.6883$ ), seperti terlihat pada tabel 4.14. Dengan demikian,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kreatifitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi, **sehingga H3 diterima**. Didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 yaitu menunjukkan nilai sebesar 0.001.

### 3. Uji F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh positif kompetensi dan kelayakan kualitas sistem informasi terhadap kinerja pada BPRS Artha Mas Abadi. Langkah kedua menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dengan ukuran sampel. Dimana  $dk$  pembilang = 2 dan  $dk$  penyebut = 40 dan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga di dapat  $F_{tabel} = 3,23^{14}$  seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**

<sup>14</sup> *Ibid.*, hal. 98.

### Hasil Uji Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,331	3	1,444	17,939	,000 <sup>b</sup>
Residual	2,897	36	,080		
Total	7,228	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kreatifitas karyawan, sistem penghargaan, deskripsi pekerjaan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Langkah ketiga menentukan besarnya  $F_{hitung} = 17,939$  yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $17,939 > 3,23$ ) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan studi pada BPRS Artha Mas Abadi Pati dapat diterima dan terbukti benar.

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan, kreatifitas karyawan. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0.774 <sup>a</sup>
<i>R square</i>	0.599

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

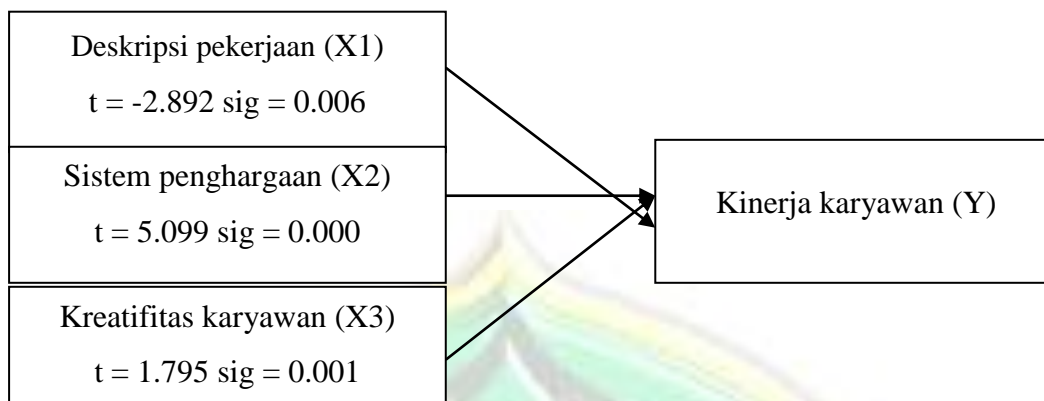
Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar  $r = 0.774^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan, kreatifitas karyawan, memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan  $R^2$  besarnya 0.599. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan, kreatifitas karyawan, yang diturunkan dalam model sebesar 59.9%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 59.9%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 59.9\% = 40.1\%)$  kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## G. Pembahasan

Gambar 4.5

## Kerangka Aplikasi Penelitian



Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi

Terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0.654 dan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $2.892 > 1.6883$ ), dan tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0.006 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi.

Data penelitian menunjukkan bahwa 40% responden menyatakan setuju bahwa deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati terdiri dari fungsi yang tersusun membentuk sistem yang mudah di pahami, deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati terdiri dari tugas yang terperinci dengan baik yang mudah di pahami, deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati dapat memberikan isi yang jelas bagi karyawan, deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati dapat memberikan maksud yang jelas bagi karyawan, deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati menggunakan kalimat yang singkat sehingga tidak perlu waktu lama untuk memahaminya, deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati

menggunakan kalimat yang pendek sehingga tidak perlu waktu lama untuk memahaminya, deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati menyajikan uraian yang memberikan gambaran yang jelas bagi karyawan, deskripsi pekerjaan di BPRS Artha Mas Abadi Pati menyajikan uraian yang mudah dicerna bagi karyawan, kalimat yang digunakan dalam deskripsi pekerjaan memiliki arah dan maksud yang searah dengan dekripsi pekerjaan lainnya, kalimat yang digunakan dalam deskripsi pekerjaan memiliki maksud yang tidak bertentangan dengan dekripsi pekerjaan lainnya, deskripsi pekerjaan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati disusun secara teliti, deskripsi pekerjaan pada BPRS Artha Mas Abadi Pati disusun secara seksama.

Informasi kinerja yang komprehensif dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial. Terdapat hubungan positif antara informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kinerja manajerial. Sistem Pengukuran Kinerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa informasi kinerja memberikan para manajer prediksi yang lebih akurat tentang keadaan lingkungan, sehingga menghasilkan sebuah pengambilan keputusan alternatif yang lebih baik dengan rangkaian tindakan yang lebih efektif dan efisien.<sup>15</sup>

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh Assagaf, dkk, yang berjudul Pengaruh Pengaruh Informasi Relevansi Pekerjaan Dan Keinginan Sosial Terhadap Partisipasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Harfam Jaya Makmur Surabaya berdasarkan penelitiannya dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi**

---

<sup>15</sup> Ristauli Debora, *Op. Cit.*, hal. 8.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0.911 dan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $5.099 > 1.6883$ ), dan tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa berbagai item yang terdapat dalam sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi.

Data penelitian menunjukkan bahwa 39,2% responden menyatakan setuju bahwa BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan harapan pegawai, BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan pegawai, BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan terhadap semangat kerja karyawan, BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan penghargaan terhadap gairah kerja karyawan, BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan dorongan kepada karyawan untuk tumbuh bersama organisasi, BPRS Artha Mas Abadi Pati memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkembang, *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai dengan pangkat atau jabatan karyawan, *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai dengan tanggungjawab karyawan, terdapat berbagai bentuk *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati, *Reward* yang diberikan BPRS Artha Mas Abadi Pati berupa bonus kerja dan kenaikan jabatan, jumlah *reward* yang diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai besaran kinerja karyawan, besarnya nominal *reward* yang diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai besaran kinerja karyawan, sistem *Reward* diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai prinsip keadilan, sistem *Reward* diberikan oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai, pemberian *Reward* oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati diberikan sesering mungkin sesuai kinerja, pemberian *Reward* oleh BPRS Artha Mas Abadi Pati sesuai dengan aktivitas karyawan dalam bekerja.

Pemberian *reward* merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antar staf dengan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian *reward* merupakan pemotivasi yang lebih kuat untuk meningkatkan kualitas kerja. Usaha seorang manajer untuk berprestasi ditentukan oleh dua faktor yaitu keyakinan manajer terhadap kemungkinan kinerja mendatangkan *reward* dan nilai *reward* (penghargaan). Jika seorang manajer berkeyakinan bahwa kinerja mempunyai kemungkinan yang tinggi untuk diberi *reward*, maka hal ini akan mempertinggi usahanya. Sebaliknya, jika kinerja mempunyai kemungkinan kecil untuk mendapatkan *reward*, maka hal ini akan menurunkan usaha seseorang untuk berprestasi. Kinerja yang tinggi dasarnya tergantung program pemberian insentif jika dihubungkan dengan pekerjaan yang mendukung, meliputi penilaian kinerja, informasi yang merata, dan keamanan kerja. Pemberian insentif merupakan pemotivasi yang lebih kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlina Delas, dengan judul *Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI), dan Manager's Value Orientation Towards Innovation (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Wika Gedung Jakarta)* dengan hasil sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0.134 dan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $1.795 > 1.6883$ ), dan tingkat signifikansi t sebesar 0.039 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti

---

<sup>16</sup> Ristauli Debora, *Op. Cit.*, hal. 8.

bahwa berbagai item yang terdapat dalam kreatifitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi.

Data penelitian menunjukkan bahwa 40,7% responden menyatakan setuju bahwa karyawan BPRS tertarik untuk membaca buku-buku yang bermutu, karyawan BPRS tertarik untuk membaca buku-buku filsafat dan lainnya, karyawan BPRS memiliki seni dalam bekerja, karyawan BPRS memiliki nilai-nilai artistik yang dikembangkan dengan baik, karyawan BPRS tertarik untuk menyelesaikan permasalahan yang sulit, karyawan BPRS tertarik untuk menyelesaikan permasalahan yang rumit, karyawan BPRS mempunyai disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan, karyawan BPRS mempunyai ketepatan dari dalam diri dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, karyawan BPRS mempunyai tekad yang tinggi untuk mencapai tujuan dengan mengidentifikasi masalah yang dialami, karyawan BPRS mempunyai tekad yang tinggi untuk mencapai tujuan dengan mengidentifikasi kendala yang dialami, karyawan BPRS memiliki pemikiran yang mandiri, karyawan BPRS memiliki sifat yang mandiri, karyawan BPRS merespon secara positif situasi kerja yang membingungkan, karyawan BPRS menikmati proses yang dijalani situasi kerja, karyawan BPRS mampu mengarahkan diri sendiri, karyawan BPRS tidak bergantung kepada orang lain, karyawan BPRS memiliki kepercayaan diri yang kuat, karyawan BPRS percaya dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan BPRS siap dengan resiko kerja yang dihadapi dengan ide-ide baru agar lebih baik, karyawan BPRS siap dengan permasalahan kerja yang dihadapinya demi masa depan yang lebih baik.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan, yaitu dengan mengadakan penilaian kinerja karyawan agar mendorong mereka untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Kinerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program ataupun kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Ada beberapa faktor

yang memengaruhi kinerja antara lain keinginan sosial, informasi relevansi pekerjaan dan partisipasi karyawan.<sup>17</sup> Faktor keinginan sosial dapat mendorong kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara partisipasi karyawan, semakin tinggi keinginannya semakin baik partisipasi dan kinerjanya. keinginan sosial adalah tendensi individu-individu untuk menyajikan sesuatu yang menguntungkan dirinya sendiri dalam mematuhi norma-norma dan standar-standar sosial yang ada.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlina Delas, dengan judul Pengaruh Sistem *Reward, Job Relevant Information* (JRI), dan *Manager's Value Orientation Towards Innovation* (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Wika Gedung Jakarta) dengan hasil kreatifitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Artha Mas Abadi dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 59,9% dan dengan nilai  $f$  hitung lebih besar dari pada  $f$  tabel ( $17.939 > 3.23$ ), dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Data penelitian menunjukkan bahwa 39% responden menyatakan setuju bahwa karyawan BPRS mampu memenuhi target simpanan tiap bulannya, karyawan BPRS mampu memenuhi target pinjaman tiap bulannya, karyawan BPRS mampu memberikan pelayanan yang berkualitas bagi nasabah, karyawan BPRS mampu memberikan pelayanan yang maksimal bagi nasabah, karyawan BPRS mampu menggunakan waktu seefektif mungkin dalam melayani nasabah, karyawan BPRS mampu

---

<sup>17</sup> Saleh Assegaf, *Op. Cit.*, hal. 52.

menggunakan waktu efisien mungkin dalam melayani nasabah, karyawan BPRS mampu menggunakan dana yang ada untuk menyalurkan pinjaman kepada nasabah, karyawan BPRS mampu menggunakan dana yang ada untuk menghimpun simpanan dari nasabah, karyawan BPRS mampu menggunakan biaya operasional seefektif mungkin, karyawan BPRS mampu menggunakan biaya operasional seefisien mungkin.

Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Indikator pekerjaan seorang manajer adalah merencanakan pekerjaan, mengorganisasi pekerjaan, memimpin pelaksanaan pekerjaan, dan mengontrol pelaksanaan pekerjaan. Dari konsep kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah jumlah keluaran dari indikator-indikator pelaksanaan profesi seorang manajer. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang baik. Berbeda dengan kinerja karyawan yang pada umumnya bersifat konkret, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengerahkan bakat dan kemampuan serta usaha beberapa orang lain yang berada di dalam daerah wewenangnya.<sup>18</sup>

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlina Delas, dengan judul *Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI), dan Manager's Value Orientation Towards Innovation (VOI Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Wika Gedung Jakarta)* dengan deskripsi pekerjaan, sistem penghargaan dan kreatifitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>18</sup> Ristauli Debora, *Op. Cit.*, hal. 2.