

**PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SYARI'AH
ARTHA MAS ABADI PATI**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi
Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1
dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

MOH KHOIRUL UMAM

112411157

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2015

Johan Arifin, S.Ag., MM
Perum BPI Blok D No.1 Rt/Rw 02/10 Purwoyoso, Ngaliyan, Semarang
Heny Yuningrum. SE., M.Si
Tanjungsari Rt/Rw 07/05 Tambak Aji, Ngaliyan, Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdr. Moh Khoirul Umam
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Moh Khoirul Umam

Nim : 112411157

Judul : PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARI'AH ARTHA MAS ABADI PATI

Dengan ini, saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

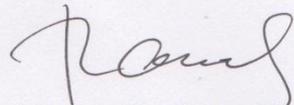
Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

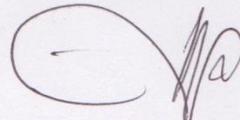
Semarang, 10 November 2015

Pembimbing I

Pembimbing II



Johan Arifin, S.Ag., MM
NIP: 19710908 200212 1 001



Heny Yuningrum. SE., M.Si
NIP: 19810609 200710 2 005



PENGESAHAN

Nama : Moh Khoirul Umam
NIM : 112411157
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : "PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARI'AH ARTHA MAS ABADI PATI"

Telah memunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dinyatakan lulus pada tanggal :

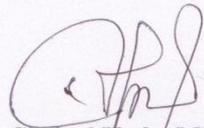
03 Desember 2015

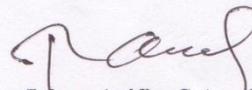
Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) guna memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 03 Desember 2015

Ketua Sidang

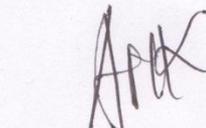
Sekretaris Sidang,


Choirul Huda, M.Ag
NIP. 19760109 200501 1 002

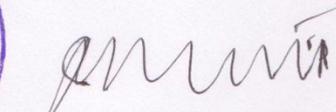

Johan Arifin, S.Ag., MM
NIP. 19710908 200212 1 001

Penguji I,

Penguji II,

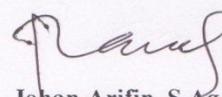

Dr. Ari Kristin P., SE, M.Si
NIP. 19790512 200501 2 004

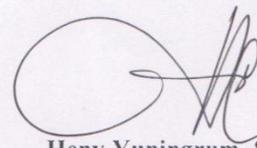



Mohammad Nadzir, SHL., MSi
NIP. 19730923 200312 1 002

Pembimbing I

Pembimbing II


Johan Arifin, S.Ag., MM
NIP: 19710908 200212 1 001


Heny Yuningrum. SE., M.Si
NIP: 19810609 200710 2 005

MOTTO

﴿٨﴾ فَأَرْغَبُ رِبِّكَ وَإِلَى ﴿٧﴾ فَأَنْصِبُ فَرَعْتَ فَإِذَا ﴿٦﴾ يُسِّرُ الْعُسْرَ مَعَ إِنَّ

Artinya: “6. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, 7. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), tetap bekerja kersalah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8. dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap ”. (QS. Al-Insyiroh: 6-8)

PERSEMBAHAN

Sebuah karya sederhana saya persembahkan kepada:

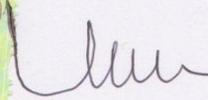
1. Allah SWT, yang telah memberi kemudahan, kekuatan, dan keyakinan dalam menyelesaikan skripsi ini. Nabi Muhammad, yang perjalanan hidupnya mampu memotivasi Penulis agar menjalankan hidup sebaik mungkin meskipun banyak rintangan.
2. Bapak Ibu, (Bapak Sunhadi (Alm) dan Ibu Maesaroh). Kedua Orang Tua sekaligus orang yang paling berjasa dalam hidup saya, 2 insan yang sangat saya cintai dan sayangi, semoga kebahagiaan, kesejahteraan dan ketentraman senantiasa berpihak pada kalian. Terima kasih banyak atas curahan kasih sayang, pengorbanan, perhatian, dan keikhlasan doa'mu yang tidak pernah berhenti mengalir.
3. Adikku Enik Khoiriyah, Mbah Uti (Musta'anah), Palek Bulek (Abdul Majid, Rika Yuliawati, Siti Mukhtaromah), Pade Bude (Fauzi, Mubayanah, Mustafid, Abdul Majid, Masruroh). Terimakasih atas motivasi, dukungan, do'a dan kasih sayang yang telah kalian berikan. Semoga Allah selalu melindungi kalian, diberi keberkahan dan kebahagiaan hidup, serta diberikan umur panjang. Amin.
4. Dosen-dosen FEBI dan dosen pembimbing saya, Bapak Johan Arifin dan Ibu Heny Yuningrum, yang telah banyak membantu penulis dan memberikan banyak ilmu kepada penulis.
5. Teruntuk dek Tia Wulandari yang telah mengisi hati penulis, dek Gita, dek Deon beserta Bapak Ibuk semoga kalian senantiasa memperoleh kebahagiaan hidup dan selalu dalam perlindungan-Nya
6. Teman-teman Kopma Walisongo, KSPM, KOBI, KMPP terimakasih atas kontribusi ilmu dan kekeluargaannya.
7. Almamaterku tercinta UIN Walisongo Semarang. Semoga semakin baik dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas untuk dunia dan akhirat.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 10 November 2015
Deklarator,




Joh Khoirul Umam
NIM. 112411157

ABSTRAK

Dewasa ini tingkat persaingan dunia bisnis semakin ketat dan mengglobal. Untuk dapat bersaing, peran dari sumber daya manusia didalamnya begitu vital, termasuk didalam PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Insentif dan Promosi Jabatan merupakan bagian dari konsep strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan terbaik, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Hal ini senada dengan penelitian terdahulu bahwa insentif dan promosi jabatan berperan penting dan berkontribusi dalam mendorong motivasi kerja karyawan. Dari latar belakang tersebut mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Insentif dan Promosi Jabatan secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden melalui angket yang dibagikan peneliti kepada Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati, dan hasil wawancara dengan Direksi, bagian Administrasi Umum dan bagian Administrasi Departemen Kantor Pusat. Sedangkan data Sekunder diperoleh dari situs Internet Bank Indonesia, jurnal, dan buku-buku. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, analisis deskriptif variabel penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan Interpretasi persamaan regresi, dengan bantuan alat pengolahan data SPSS 16.00 *for windows*.

Dari hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,574 + 1,009 X_1 + 0,132 X_2$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,009 % dengan nilai $t_{hitung}(8,385) > t_{tabel}(1,701)$, kemudian untuk hasil uji variabel promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati sebesar 94,7 %, dengan nilai F_{hitung} (sebesar 239.659) $> F_{tabel}(3,34)$ dan probabilitas 0.000 (jauh lebih kecil dari 0,05).

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Insentif, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SYARI'AH ARTHA MAS ABADI PATI” dengan baik tanpa banyak menuai kendala yang berarti. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad S.A.W. Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata satu (S.1) dalam Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Ucapan terimakasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun yang sangat berarti bagi penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muhibbin, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. Imam Yahya, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak H. Furqon, LC., MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
5. Bapak Johan Arifin, S.Ag., MM dan Ibu Heny Yuningrum, SE., MS selaku pembimbing 1 dan 2, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Khoirul Anwar selaku dosen wali studi yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis.
7. Segenap bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah membekali penulis dengan banyak ilmu pengetahuan.
8. Terima kasih kepada bapak Direktur dan segenap jajaran karyawan PT BPR SYARI'AH ARTHA MAS ABADI PATI yang telah bersedia menerima, membantu, dan memberikan informasi kepada penulis sehingga penelitian berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan.
9. Untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas doa, dukungan, dan motivasinya yang sangat berarti buat penulis. Semoga Allah membalas kebaikan kita semua. Dan semoga tali silaturahmi kita semua tetap terjaga dengan baik.

Akhirnya Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan dan memperkaya khazanah keilmuan, untuk penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya, amin.

Semarang, 10 November 2015

Penulis,

Moh KhoirulUmam

NIM. 112411157

DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMANPENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMANPERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN ABSTRAK.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HAKAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiv
HALAMAN DAFTARGAMBAR.....	xvi
DAFTAR GRAFIK	xvii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Tujuan Penelitian	9
1.4.2 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Insentif.....	12
2.1.1 Definisi Insentif	12
2.1.2 Jenis-Jenis Insentif.....	13
2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif.....	15
2.1.4 Program Insentif	17
2.2 Promosi Jabatan.....	21

2.2.1	Definisi	21
2.2.2	Dasar-dasar Promosi Jabatan.....	24
2.2.3	Manfaat dan Dampak Promosi	28
2.3	Kinerja Karyaawan.....	29
2.3.1	Definisi	29
2.3.2	Ukuran Kinerja	32
2.3.3	Indikator Kinerja.....	33
2.3.4	Tujuan Penilaian Kinerja	35
2.3.5	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	38
2.3.6	Persyaratan Penilaian Kinerja	38
2.4	Penelitian Terdahulu	43
2.5	Kerangka Pikir.....	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis dan Sumber Data	50
3.1.1	Data Primer	50
3.1.2	Data Sekunder.....	50
3.2	Populasi Penelitian	51
3.3	Metode Pengumpulan Data	52
3.3.1	Metode Angket/ Quetsioner.....	52
3.3.2	Metode Wawancara	52
3.3.3	Metode Dokumentasi.....	53
3.4	Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel.....	53
3.4.1	Variabel Penelitian.....	53
3.4.2	Devinisi Operasional Variabel.....	54
3.5	Analisis Deskriptif.....	57
3.6	Tekhnik Analisis Data	58
3.6.1	Uji Validitas dan Reabilitas	58
3.6.1.1	Uji Validitas	58
3.6.1.2	Uji Realibilitas	60
3.6.2	Uji Asumsi Klassik	61

3.6.2.1 Uji Multikolonieritas	61
3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas	62
3.6.2.3 Uji Normalitas	62
3.6.3 Analisis Regresi Berganda	64
3.6.4 Uji Hipotesis	64
3.6.4.1 Uji Signifikasni Simultan (Uji f)	65
3.6.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	66
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	66
3.6.5 Interpretasi Persamaan Regresi	67

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	68
4.1.1 Bank Syari'ah	68
4.1.2 Latar Belakang Berdirinya Bank BPR Syari'ah AMA Pati	69
4.1.2.1 Perijinan	70
4.1.2.2 Visi Misi	70
4.1.2.3 Produk dan Jasa	71
4.1.2.4 Struktur Organisasi	76
4.2 Karakterstik Responden	78
4.2.1 Usia Responden	78
4.2.2 Jenis Kelamin	78
4.2.3 Pendidikan	81
4.3 Deskripsi Data Penelitian	82
4.3.1 Insentif	83
4.3.2 Promosi Jabatan	90
4.3.3 Kinerja Karyawan	98
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	109
4.4.1 Uji Validitas	109
4.4.2 Uji Relibilitas	110
4.5 Uji Asumsi Klasik	111
4.5.1 Uji Multikolonieritas	111

4.5.2 Uji Heterokedastisitas	112
4.5.3 Uji Normalitas	114
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	115
4.7 Uji Hipotesis.....	117
4.7.1 Uji Simultan (Uji f).....	117
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	118
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	120
4.8 Interpretasi Persamaan Regresi	121
4.9 Pembahasan.....	122

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	124
5.2 Keterbatasan.....	124
5.3 Saran.....	125

DAFTAR PUSTAKA	26
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	132
BIODATA DIRI.....	133
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	134
DAFTAR LAMPIRAN	135

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Kategori Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4.1 Susunan Karyawan.....	76
Tabel 4.2 Usia Responden.....	77
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4.4 Jenjang Pendidikan Responden.....	80
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1a) ..	83
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1b) ..	84
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1c) ..	85
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1d) ..	86
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1e) ..	87
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1f) ..	88
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1g) ..	89
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Insentif(X1h) ..	90
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2a).....	91
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2b)	92
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2c).....	93
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2d)	94
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2e).....	95
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2f) 96	
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (X2g) 97	

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Ya)	99
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yb)	100
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yc).....	101
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yd)	102
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Ye).....	103
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yf).....	104
Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yg)	105
Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yh)	106
Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yi)	107
Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan (Yj)	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Persentase Usia Responden.....	79
Gambar 4.2 Persentase Jenis Kelamin	80
Gambar 4.3 Persentase Jenjang Pendidikan.....	82
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	112
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	113
Gambar 4.6 Grafik Normal Probability Plot	114

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Income Aftre Tax 2011-2014	6
---	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	135
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	138
Lampiran 3 Uji Validitas	139
Lampiran 4 Uji Reabilitas	141
Lampiran 5 Uji Asumsi Klassik	142
Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda	145
Lampiran 7 Uji Hipotesis	146

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2015, Negara Indonesia mulai dihadapkan dengan perdagangan bebas dikawasan Asia yaitu Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) adalah masa dimana negara anggota ASEAN saling berkompetisi utamanya dalam sektor ekonomi, termasuk sektor Jasa (keuangan atau perbankan). *The Bureau of labor Statistics* melaporkan bahwa sektor penyedia Jasa akan terus menjadi penghasil lapangan kerja dominan dalam ekonomi.¹ Organisasi atau Perusahaan abad ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk atau jasa, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Bisnis merupakan bagian dari kehidupan yang kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batas-batasnya. Tingkat persaingan dunia bisnis dari waktu ke waktu semakin ketat dan global. Oleh karena itu, untuk menjadi organisasi yang unggul dan dapat bersaing dibutuhkan manajemen yang handal dan respon yang tepat dalam mengantisipasi setiap persaingan yang terjadi.

Dalam melakukan kegiatan operasional, tersedianya sumber daya alam, modal dan teknologi belum merupakan suatu jaminan tercapainya tujuan perusahaan, sebab masih ada faktor lain yang begitu besar perannya

¹ Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Erlangga, 2009, h. 36.

yaitu Sumber daya manusia.² Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menggerakkan dan mewujudkan eksistensi perusahaan berupa tercapainya tujuan bisnis. Di samping itu sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, persediaan dan sebagainya. Keunikan aset ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi perusahaan secara aktif.³

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.⁴ Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan- kebijakan yang diambil.

Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kebijakan dalam pemberian insentif, dan promosi

² Murti Sumarni, *Manajemen Pemasaran Bank*, Jogjakarta: Liberty, 2002, h. 63.

³ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006, h. 1.

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, h. 10.

jabatan. Pada umumnya setiap orang mengharapkan suatu imbalan dalam melakukan pekerjaan, memperoleh imbalan adalah hak seseorang apabila ia telah melakukan pekerjaan dengan baik. Imbalan yang diharapkan seorang pekerja berupa gaji pokok pada setiap bulannya. Di luar imbalan gaji pokok pada setiap bulannya, ada berupa biaya insentif yang digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran imbalan yang dikaitkan dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi.⁵ *Insentif* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya (Garry Dessler, 1998; 140).

Faktor selanjutnya yang turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu *promosi jabatan*. Mengingat salah satu jalur utama pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pengembangan karier karyawan ditempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan, promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya (Edwin B. Flipo dalam Hasibuan 2005). Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja sehingga

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2009, h. 242.

mencapai tujuan perusahaan secara optimal.⁶ Selain itu, promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan dan selalu menjadi idaman. Mengingat tidak kalah krusialnya promosi jabatan, dimana bermanfaat untuk mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar semakin banyak memasukkan lamaranya, sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah.⁷ Begitu pula sebaliknya, apabila promosi jabatan tidak ada dalam suatu perusahaan, bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun dan kurang produktif, sehingga perusahaan akan mengalami sedikit kesulitan dalam hal proses *rekrutment* karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Perusahaan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi merupakan satu unit usaha Pesantren Maslakhul Huda yang diasuh oleh KH. MA Sahal Mahfudh. Sistem keuangan syari'ah dilingkungan Pesantren Maslakhul Huda dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syari'ah (USPS) Koperasi Pesantren Maslakhul Huda sejak Februari 2002, melalui proses pemersiapan yang seksama, Pesantren Maslakhul Huda memperoleh ijin prinsip untuk mendirikan bank syari'ah pada 14 November 2005 (Keputusan Direktorat Perbankan Syari'ah Bank Indonesia Nomor 7/1776/DPbS) disusul penerbitan ijin usaha pada 01 Juni 2006 (Surat keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 08/46/KEP.GBI/2006), dan membuka diri melayani

⁶ Yunita Aryani, et al. Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk citeureup, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Volume 1, nomor 3, Desember 2010, h. 171-172.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 107.

masyarakat umum sejak tanggal 28 Juni 2006. Letak geografis PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi di Jl. Raya Pati-Tayu Km. 19 Waturoyo Margoyoso Pati.⁸ Saat ini sudah terdapat dua kantor kas cabang pembantu yang berlokasi di Jl. Raya Winong-Pucakwangi Km. 1 Pekalongan, Winong Pati dan Jl. Raya Tayu- Jeparo Km. 7 Ngablak, Cluwak Pati.

PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Dalam BPR Syari'ah Artha Mas Abadi, Insentif finansial maupun non finansial diterapkan berdasarkan tingkat prestasi, senioritas, dan kualifikasi pendidikan karyawan, serta menurut hasil riset awal pemberian insentif dirasa sudah cukup adil, sesuai dan menarik dengan besaran rupiah yang tidak disebutkan manajemen.⁹ Hal ini dapat dikaitkan dengan perolehan pendapatan bersih setelah pajak pada grafik dibawah ini:

⁸ <https://arthamasabadi.wordpress.com/> diakses Selasa 21 Juni, pukul 15:24 Wib.

⁹ Wawancara dengan Ibu Is selaku Adm. Departemen kantor Pusat dan Bapak Khabib selaku Administrasi Umum PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati, Selasa 4 Agustus 2015 pukul 10.00 Wib.

Grafik 1.1
Income After Tax PT. BPR Syari'ah AMA Pati
tahun 2011-2014 Desember.¹⁰



Sumber: dikembangkan peneliti, 2015

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat peningkatan pendapatan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati dari tahun ke tahun, pada tahun 2011 pendapatan bersih setelah pajak meningkat 8,2% menjadi Rp.436,250,000,00, tahun berikutnya pendapatan meningkat sebesar 29,4% menjadi Rp.618,499,000,00, selanjutnya pada tahun 2013 pendapatan mengalami kenaikan kembali secara signifikan sebesar 33,6% sehingga total pendapatan tahun 2014 adalah sebesar Rp.932.048.000,00.

Begitu pula dengan jenjang karir didalam BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati, manajemen menerapkan teknis dan alur sederhana dalam

¹⁰ Dikutip dari Laba / Rugi Laporan Keuangan Publikasi Triwulanan <http://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan-keuangan/bank/bpr-syariah/Default.aspx> diakses selasa 21 Juni, Pukul 15:27 Wib.

mempromosikan jabatan, dengan asumsi bagi karyawan yang memiliki nilai lebih dibandingkan karyawan lain diperusahaan serta sesuai dengan kriteria manajemen, maka baginya mudah dan dimungkinkan jabatannya akan dengan cepat meningkat ke jenjang yang lebih tinggi.

Disamping menariknya *reward* (jumlah insentif) dan sederhananya teknis jenjang karir diperusahaan tersebut, belum dapat memotivasi karyawan secara keseluruhan, hal ini terlihat penurunan kinerja karyawan dari segi *knowledge perbankan*, bahwa terkadang masih terjadi kesalahan dalam pembuatan akad pada karyawan bagian pembiayaan, hal ini diketahui dari hasil kroscek manajemen ketika proses *approve* pengajuan pembiayaan nasabah oleh karyawan terkait. Beberapa karyawan senior terkadang dalam bekerja semangatnya menurun dalam waktu tertentu, hal ini nampak dari segi kedisiplinan yang kurang, baik dari segi ketepatan waktu masuk dan pulang kantor, dengan data yang tidak disebutkan secara detail oleh Manajemen.¹¹

Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat berdampak negatif terhadap perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Sehingga berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik mengangkat penelitian dengan tema “Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syari’ah Artha Mas Abadi Pati”

¹¹ Wawancara dengan Bapak Mumu Mubarrok selaku Direktur PT BPR Syari’ah Artha Mas Abadi Pati, Senin 22 Juni 2015 pukul 14.05 Wib.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, permasalahan yang akan diteliti adalah

1. Apakah ada pengaruh Insentif terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati?
2. Apakah ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati?
3. Apakah ada pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati?

1.3 Pembatasan Masalah

Dari uraian perumusan masalah diatas, maka penulis membatasi penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian meliputi seluruh karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati
2. Variabel-variabel yang diujikan dalam penelitian ini adalah 2 variabel, yaitu: Variabel Bebas (*Independen Variabel*) meliputi: Insentif, dan Promosi Jabatan. Dan Variabel Terikat (*Dependen Variabel*) yaitu Kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati
3. Alat analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis dengan Uji t (Regresi Parsial), Uji f

(Regresi Simultan), Uji Determinasi (R Square), serta Interpretasi Persamaan Regresi.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan Informasi sebagai berikut:

- a. Bagi BPRS, Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk memberikan kebijaksanaan atas program Insentif dan Promosi

Jabatan serta dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan kedepannya.

- b. Bagi Masyarakat, Sebagai bahan kajian dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi penulis, Untuk menambah wawasan penulis terkait masalah tata kelola Sumber daya manusia pada perusahaan (lembaga keuangan), terutama mengenai pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan.
- d. Bagi penulis lain, Sebagai informasi tentang manajemen sumber daya manusia dan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang meliputi 5 bab, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan memaparkan tentang: latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan Skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisitentang teori-teori yang dijadikan dasar pijakan penelitian, mencakup kerangka teori tentang Insentif, dan Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode-metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, yang meliputi jenis dan sumber data, populasi, dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan tehnik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA, HASIL, DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu penyajian data, analisis, dan interprestasi data. Dalam penyajian data berisi gambaran umum objek penelitian dan deskripsi variabel penelitian. Sedangkan dalam analisis data dan interpretasi data menguraikan tentang proses dan hasil analisis atau komputasi data yang berhubungan dengan uji hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penulis maupun pembaca, dan kata panutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Insentif

2.1.1 Definisi Insentif

Kata insentif merupakan kata serapan dari bahasa Inggris *Incentive* mempunyai arti pendorong. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Menurut pendapat Rivai dan Harijanda, Insentif adalah suatu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau efisiensi biaya.¹²

Perlu kita ketahui bahwa sistem insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif juga mengandung pengertian penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.¹³ Sehingga tergantung dari pencapaian kinerja atau produktivitas karyawan.

¹² M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h. 184.

¹³ *Ibid*, h. 191.

Islam menjelaskan adanya perbedaan kompensasi/ insentif diantara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan.¹⁴ Sebagaimana dikemukakan dalam al-Qur'an surat al-Ahqaf 46 : 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۝

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". QS. Al-Ahqaf, ayat 19.

Maksud dari potongan ayat diatas adalah kita akan memperoleh imbalan sesuai dengan apa yang kita kerjakan, seperti halnya dalam bekerja diperusahaan, apabila kita ingin memperoleh pendapatan yang tinggi maka hendaknya diimbangi dengan kerja yang tinggi pula.

2.1.2 Jenis-jenis Insentif

Ada beberapa jenis insentif antara lain:¹⁵

1. *Financial Incentive*, adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pensiun).

¹⁴ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Qadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasidussyari'ah*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014, h. 277.

¹⁵ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organsasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006, h. 201-202.

2. *Non-Financial Incentive*, yaitu tersedianya hiburan, pendidikan dan pelatihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, serta terjaminnya tempat kerja.
3. *Social Incentive*, yaitu cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan-rekan sekerja. Pada dasarnya didalam diri manusia terdapat jiwa saling tolong-menolong sehingga bersosial merupakan kebutuhan setiap manusia pada umumnya. Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia yang menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Banyak karyawan yang mengundurkan diri karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok atau tim kerja sama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu hal ini merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan tidak bisa dianggap sepele, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi untuk mendekatkan hubungan emosional antar karyawan.

Insentif digolongkan menjadi 3:

1. Insentif individu

Diberikan untuk memberikan penghargaan atas usaha atau kinerja individu. Beberapa cara paling umum untuk memberikannya antara lain: sistem tarif satuan, komisi penjualan, dan penghargaan.

2. Insentif tim

Diberikan untuk mendorong kerjasama antara anggotanya.

3. Insentif organisasi

Diberikan berdasarkan hasil kinerja seluruh organisasi, pendekatan ini mengasumsikan bahwa semua karyawan yang bekerja sama dapat membuahkan hasil-hasil dalam organisasional yang lebih besar yang menjadikan kinerja keuangan menjadi lebih baik.¹⁶

2.1.3 Tujuan pemberian Insentif

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas merupakan salah satu hal yang bersifat penting.¹⁷

T. Hani Handooko berpendapat, bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi yaitu dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar, yaitu dengan pemberian Insentif. Hal ini sejalan dengan pendapat Gary Dessler bahwa terkait pedoman pemberian insentif yang efektif yaitu dengan cara sebagai berikut:

- a. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung
- b. Ganjaran yang tersedia harus bernilai bagi karyawan
- c. Pengkajian metode dan prosedur yang seksama

¹⁶ Riani Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h. 131-132.

¹⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009, h. 767.

- d. Pemberian insentif harus dapat dipahami dan dapat dikalkulasi dengan mudah oleh karyawan
- e. Susun standar yang efektif
- f. Jamin standar yang telah ditetapkan
- g. Jamin upah pokok

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian Insentif:

- a. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
- b. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan
- c. Keadaan ekonomi suatu negara
- d. Tingkat produktivitas perusahaan.¹⁸

Menurut Manullang (1981:141), Insentif dikelompokkan menjadi 2:

1. Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.
2. Non Finansial Insentif, Merupakan dorongan yang bersifat non keuangan, terdapat 2 elemen utama, antara lain: keadaan pekerjaan yang memuaskan (tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja), Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan

¹⁸ *Ibid*, h. 202.

seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan.¹⁹

2.1.4 Program Insentif

Sistem insentif hampir ada pada setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif, kemudian yang menjadi pokok bahasan disini, dasar pijakan program insentif secara umum sebagai berikut:

a. *Piecework*

Dijelaskan bahwa Insentif diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang dihasilkan pekerja, bersifat individual, kemudian standar *output* per unit, cocok untuk pekerjaan yang outputnya sangat jelas dan mudah diukur.

b. *Production bonus*

Merupakan tambahan upah yang diberikan berdasarkan hasil kerja melebihi standar kerja yang telah ditentukan, termasuk penghematan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Dimana karyawan juga memperoleh upah pokok.

¹⁹ Denny Bagus, "Insentif: Definisi, Tujuan, Jenis, Proses, dan Syarat Pemberian Insentif" <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html> diakses tanggal 07 Juni pukul 18.30 Wib.

c. *Comission*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual, bersifat individual, standarnya hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

d. *Maturity curve* (kurva kematangan)

Gaji dikelompokkan dari kisaran minimal ke maksimal, dengan kurva kematangan ini untuk menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja, sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

e. *Merit pay*

Dijelaskan bahwa penerimaan kenaikan upah terjadi setelah penilaian prestasi.

f. *Pay for knowledge / pay for skill compensation*

Pemberian insentif yang didasarkan pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh. Dimana dasar pemikiranya adalah seseorang yang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi.

g. *Non meonetary insentive*

Insentif dalam bentuk non uang, meliputi: souvenir, karangan bunga, sertifikat, liburan dan lain-lain.

h. Insentif eksekutif

Diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.²⁰

QS. Al-Qashas 28: 77.²¹

وَأَبْتَعِ فِي مَاءِ آتَدَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan" Q.S. Al-Qashas 28 ayat: 77.

Demi memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat secara seimbang agama Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras, baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Ibadah merupakan perintah yang harus dilakukan oleh umat Islam yang berkaitan langsung dengan Allah dan telah ditentukan secara terperinci tentang tata cara pelaksanaannya. Sedangkan amal shaleh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, di mana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang

²⁰ Rivai, *Manajemen ...*, h. 767-769.

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2005, h. 315.

bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara serta bagi agama Islam itu sendiri.²² Pesan moral dari Ayat diatas memotivasi sekaligus memerintahkan kepada kita untuk selalu berusaha dalam menggapai apa yang kita inginkan dengan bekerja keras. Seperti halnya dalam bekerja diperusahaan, apabila kita bekerja dengan sungguh-sungguh maka kita akan memperoleh gaji atau bonus yang lebih, untuk bekal hidup esok hari sehingga kita akan lebih khusyuk dalam beribadah dan tentunya dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah keislaman.

Adapun Alat-alat untuk memotivasi antara lain:

1. *Materiil insentif*, alat motivasi berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, seperti kendaraan rumah dan sebagainya.
2. *Non materiil insentif*, alat motivasi berupa barang atau benda yang tidak bernilai, atau berupa rohani saja, seperti medali, piagam, bintang jasa, dan sebagainya.
3. Kombinasi *materiil* dan *non materiil insentif*, alat motivasi yang diberikan dalam bentuk materiil(uang dan barang) dan non materiil (medali dan piagam).²³

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa diantara perangsang tersebut, uang menduduki tempat

²² Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 157.

²³ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, h. 99.

yang penting, karena uang menjadi insentif material paling populer dalam bentuknya seperti: gaji, upah, bonus, jasa produksi, tunjangan, dan sederetan nama lain yang wujudnya berupa uang. Namun, uang bukanlah satu-satunya insentif dalam pekerjaan bahkan dalam kehidupan pada umumnya, karena ada insentif lain yang tidak kalah penting dalam dunia kerja, antara lain: penyediaan makan siang, pemberian pakaian kerja, pemberian natura (barang yang sebenarnya), penyediaan barang keperluan sehari-hari ditoko koperasi yang lebih murah. Termasuk motivasi non materiil, terkadang seringkali mempunyai daya tarik lebih besar daripada beberapa jenis motivasi materiil, namun bagi orang-orang tertentu.²⁴

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Definisi Promosi Jabatan

Promosi merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dari posisi yang dimiliki saat ini. Promosi berperan penting bagi setiap karyawan dan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, karena dengan adanya promosi menandakan bahwa adanya kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan akan kemampuan dan kecakapan karyawan yang

²⁴ Moenir, *manajemen Pelayanan Umum diIndonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, h. 137.

bersangkutan untuk menempati suatu jabatan yang lebih tinggi.²⁵ Promosi Jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.²⁶ Menurut Stone (dalam Saydam, 2000: 553), bahwa pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang.²⁷

Samsudin (2006: 264) mengemukakan, bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi.²⁸ Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Selanjutnya promosi direalisasikan untuk memajukan pegawai. Adapun pegawai yang cakap dan memberikan prestasi besar harus dikembangkan. Oleh

²⁵ Alina Hudiyah, Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Syari'ah, UIN Syarif Hidayatullah, *Skripsi Ekonomi Islam*, 2009, h. 36.

²⁶ Yunita Aryani, et al. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Humas Resources and General Affairs PT Indocement Tunggul Perkasa, Tbk Citeureup, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Volume 1 Nomor 3 Desember 2010, h. 172.

²⁷ M., Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi 1 cetakan 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h. 322.

²⁸ *Ibid*, h. 126.

karena itu promosi harus dilakukan secara adil, yaitu dengan penilaian kecakapan secara objektif kepada pegawai yang akan dipromosikan.²⁹

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Promosi diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi dari wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggungjawab. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan.³⁰ Selain itu dengan adanya promosi akan mendorong banyak pelamar diperusahaan, sehingga dapat dilakukan proses seleksi pengadaan karyawan yang baik atau mumpuni bagi perusahaan menjadi lebih mudah. Begitu pula sebaliknya, apabila promosi dalam suatu perusahaan tidak ada, maka akan mempersulit proses penarikan dan pengadaan karyawan baru ketika perusahaan membutuhkan. Oleh sebab itu mengingat besarnya peran dari promosi karyawan ini, sebaiknya manajer personalia menetapkan dan menginformasikanya kepada karyawan.

²⁹ Manullang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984, h. 109.

³⁰ Ekawarna, *Manajemen Badan Usaha dan Koperasi*, Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010, h. 183.

2.2.2 Dasar-dasar promosi jabatan

Pedoman dasar dalam mempromosikan karyawan antara lain:

- a. Pengalaman (*senioritas*), Promosi Jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangannya adalah pengalaman kerja, bagi mereka yang paling lama bekerja diperusahaan, akan mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan.
- b. Kecakapan (*ability*), Promosi Jabatan didasarkan pada penilaian kecakapan. Bagi karyawan yang cakap atau ahli berkesempatan mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.
- c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan, Promosi Jabatan didasarkan pada pengalaman dan kecakapan. Pertimbangannya berdasarkan lamanya dinas, ijazah formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.³¹

Berdasarkan pemaparan diatas, cara ketiga bisa dibilang cara yang terbaik dan paling tepat, karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi.

Menurut pendapat Siswanto Sastrohadiwiryo (2005), bahwa terdapat beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka promosi dan pemindahan tenaga kerja, antara lain:

³¹ Hasibuan, *Organisasi...*, h. 109.

1) Senioritas

Tingkat senioritas tenaga kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan asumsi bahwa karyawan yang sudah lama bekerja, pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak dibandingkan karyawan yang baru bekerja. Dengan demikian, tenaga kerja yang bersangkutan diharapkan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manjerial yang lebih baik.

2) Kualifikasi Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu yang akan datang.

3) Prestasi Kerja

Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja yang dicapai tenaga kerjanya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

4) Karsa dan Daya Cipta

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi, hal ini disebabkan karena untuk jenis pekerjaan tertentu sangat diperlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang lebih tinggi dari waktu sebelumnya.

5) Tingkat Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggungjawab yang lebih besar.

6) Kejujuran.

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, dikarenakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

Firman Allah,³² Q.S AL Qashash 28, ayat: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ع إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Q.S. Al-Qashash 28, ayat: 26

Maksud dari seruan ayat diatas adalah, bahwa seorang pemimpin (pemimpin perusahaan) diperintahkan untuk memilih pekerja yang jujur dalam mengabdikan. Mengingat posisi-posisi tertentu yang begitu penting diperusahaan, maka dibutuhkan orang-orang yang betul-betul dapat dipercaya, sehingga visi misi perusahaan akan dapat tercapai.

7) Supelitas.

Dijelaskan bahwa terdapat jenis pekerjaan/ jabatan tertentu yang barangkali diperlukan kepandaian bergaul, sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan oranglain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/ jabatan tersebut.³³

³² M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003, h. 230.

³³ *Ibid*, h. 187.

2.2.3 Manfaat dan dampak promosi:

1. Meningkatkan moral kerja

Disini manajemen menyadari bahwa promosi terkadang hanya dalam waktu tertentu dapat meningkatkan moral kerja, untuk jangka panjangnya kurang, akan tetapi ini merupakan salah satu tantangan dan perlu mendapatkan penanganan manajemen apabila kondisi seperti ini timbul diperusahaan.

2. Meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan oleh manajemen. Kegiatan promosi ini salah satunya diperuntukkan guna menciptakan kondisi disiplin kerja yang tinggi, sehingga dengan begitu karyawan akan mampu memberikan *output* produktivitas kerja yang tinggi.

3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan.

Kondisi seperti ini merupakan dambaan setiap individu yang terlibat didalamnya. Oleh sebab itu untuk merealisasikanya, alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku, sehingga harmonisasi kerja akan terwujud.

4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Disini dengan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, diharapkan tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitasnya.³⁴

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan moral kerja, didiplin kerja yang tinggi, serta ditunjang dengan iklim organisasi yang menggairahkan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.³⁵ Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam

³⁴ I komang Ardana, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012, h. 110.

³⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012, h. 95.

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁶

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³⁷

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996: 24).

Dalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja, antara lain:

- 1) Kinerja operasional (*operational performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya
- 2) Kinerja administratif (*administrative performance*) kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrative organisasi. Termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan,

³⁶ Anwar Perabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Revika Aditama, 2005, h. 9.

³⁷ Anwar Perabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, h. 67.

selain itu berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran antar unit kerja dalam organisasi.

- 3) Kinerja strategik (*strategic performance*) kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.³⁸ Q.S At-Taubah (9) : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". QS. At-taubah, Ayat 105.

Dijelaskan dalam Tafsir Al-Misbah bahwa ayat diatas memuat perintah untuk bekerja dan beramal shalih. Bekerjalah, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shalih dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum. Maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal shalih itu.³⁹ Maka dari itu, sudah selayaknya kita mengamalkan apa yang telah diperintahkan Allah didalam Al-Qur'an tersebut.

³⁸ *Ibid*, h. 98.

³⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Misbah*, Vol 14, h. 214.

2.3.2 Ukuran kinerja antara lain:⁴⁰

1) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Meliputi: jumlah pekerja dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

2) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya. Meliputi: ketepatan waktu, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

3) Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

4) Kreatif (*creativity*)

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan setiap persoalan-persoalan yang timbul.

5) *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

⁴⁰ Riani Asri Laksmi, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011, h. 99.

6) *Dependability*

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggungjawabnya.

8) *Personal qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2.3.3 Indikator kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Oleh karena itu, untuk memudahkannya standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, yaitu:⁴¹

a. Jumlah pekerjaan

Dijelaskan bahwa dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

⁴¹ Bangun, *Manajemen ...*, h. 233-234.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan dikatakan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan disini ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Sehingga kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.3.4 Tujuan penilaian kinerja:⁴²

A. Evaluasi

Disini hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. Tela'ah gaji, keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya.
- b. Kesempatan promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian karyawan.

B. Pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja

Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

⁴² Riani Asri Laksmi, *Manajemen ...*, h. 57.

b) Meningkatkan prestasi kerja

Bertujuan untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

c) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir

Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

d) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Selain itu, tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Mulyadi, 2001: 416). Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai media untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya, melalui umpan balik yang dihasilkan

kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.⁴³

Mengingat *feedback* (umpan Balik) dari kinerja yang baik yaitu untuk memperoleh laba. Menurut Bastian 2001, 335-336, terdapat 3 indikator yang umumnya digunakan sebagai ukuran sejauh mana kinerja organisasi berorientasi keuntungan, antara lain:⁴⁴

- a. Efisiensi, yaitu kaitanya hubungan antara *input* dan *output*, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.
- b. Efektifitas, yaitu hubungan antara *output* dan tujuan, dimana efektifitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan, dan prosedur dari organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Ekonomis, yaitu hubungan antara pasar dan *input*, dimana pembelian barang dan jasa dilakukan pada kualitas yang diinginkan dan harga yang terbaik yang dimungkinkan.

⁴³ Pramadhany Wahyu Eko Yuzandra dan Shiddiq Nur Rahardjo, Penerapan Metode Balance Scorecard Sebagai Tolak Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Nirlaba, *Jurnal: Fakultas Ekonomi Undip*, 2010.

⁴⁴ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo, 2005, h. 175-176.

2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Menurut Partner Lawyer kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi tentang tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

2.3.6 Persyaratan Penilaian Kinerja

Hubungan antara pegawai dan kinerja perusahaan telah menjadi topik yang meluas dalam 100 tahun terakhir dikalangan akademisi dan praktisi.⁴⁵ Untuk mengukur kualitas karyawan yaitu dengan melakukan penilaian terhadap beberapa aspek yang perlu diperhatikan, antara lain:⁴⁶

Input (potensi)

Supaya penilaian kinerja tepat sasaran dan tidak membias sesuai dengan yang dikehendaki, perlu ditetapkan, disepakati, dan

⁴⁵ Wibisono Dermawan, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2011, h. 138.

⁴⁶ Moeheriono, *Pengukuran ...*, h. 106-108.

diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga akan tercipta ketenangan kerja selama penilaian karyawan, dengan ruang lingkup pengukuran:

- 1) *Who*, membahas mengenai siapa yang harus dinilai, apakah seluruh karyawan dari jabatan tertinggi menuju terendah dan siapa yang harus menilai? Disini penilaian dapat dilakukan oleh atasan langsung atau tidak langsung, yaitu dengan menunjuk orang yang ahli dibidangnya
- 2) *What*, apa yang harus dinilai, 1. objek, materi, kasil kerja, kemampuan sikap kepemimpinan kerja, motivasi kerja, atau disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan? 2. Dimensi waktu, kapan kinerja yang dicapai pada saat ini (*current performance*), serta potensi apa saja yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang (*future potencial*).
- 3) *Why*, mengapa penilaian kerja harus dilakukan, karena 1. Untuk memeriksa potensi karyawan, 2. Menentukan kebutuhan pelatihan, 3. Sebagai dasar untuk mengembangkan karir, 4. Sebagai dasar untuk promosi jabatan.
- 4) *When*, kapan waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal atau informal, 1. Kapan penilaian kinerja formal dilakukan secara periodik, setiap hari, minggu, bulan, triwulan, semester, atau setiap tahun, 2. Apakah penilaian kinerja secara

informal dilakukan secara terus-menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja.

- 5) *Where*, dimana penilaian kinerja dapat dilakukan, 1. Ditempat kerja (*on the job evaluation*) atau ditempat lain yang masih lingkungan perusahaan sendiri, 2. Diluar tempat kerja (*off the job evaluation*)
- 6) *How*, bagaimana penilaian tersebut dilakukan apakah dengan metode tradisional (metode *rating scale* dan metode *employe comparation*, atau yang modern (*metode manajemen by objective* dan *assessment center*).

Process (pelaksanaan)

Disini dijelaskan bahwa pada fase pelaksanaan, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik, prosesnya adalah dengan memberikan *brieving* (penjelasan singkat) dan *training* (pelatihan).

Output (hasil)

Diperlukan adanya kejelasan hasil penilaian dari atasan, apakah terlihat kenaikan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja karyawan, yang nantinya akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, karyawan dituntut untuk bekerja keras, hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Najm 53, ayat 39-41:

وَأَنْ سَعِيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾
وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna. QS. An-Najm, ayat 39-41.

Maksud dari ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia hanya akan memperoleh apa yang telah diusahakannya. Usaha itulah yang akan dinilai di hadapan Allah SWT. Oleh sebab itu, Allah melarang kita untuk bermalas-malasan, tidak mau berusaha, dan menggantungkan hidup kepada orang lain. Kita diperintahkan untuk menghindari sikap mengambil jalan pintas untuk meraih keberhasilan, seperti korupsi, kolusi dan manipulasi. Sikap ini merupakan sikap yang tidak terpuji dan merusak budaya bangsa. Hal ini sesuai dengan keinginan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila karyawan kinerjanya bagus secara otomatis akan berbanding lurus dengan pendapatan karyawan yang bersangkutan.

Dalam hal ini termasuk Hadits Rasulullah yang berbunyi:

اِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ
تَمُوتُ غَدًا رواه البيهقي

Artinya: "Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah engkau akan hidup selamanya, dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah engkau mati besok" (Hadits Riwayat Imam Baihaqi).

Penjelasan kandungan hadits Rasulullah diatas yaitu bahwa bekerja adalah kewajiban bagi setiap muslim, sebab dengan bekerja setiap muslim akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai manusia, makhluk ciptaan Allah paling sempurna dan mulia diatas dunia. Dengan demikian ia telah jihad fii sabilillah karena telah berjuang memerangi kemiskinan dan sifat kemalasan.⁴⁷ Selain itu kita diperintahkan untuk bekerja dengan keras dan sungguh-sungguh, tetapi tidak boleh lupa akan agama Islam yang mengajarkan kita untuk tetap mengingat akan kaidah-kaidahnya yaitu dalam beribadah kerja kita harus mempunyai rem supaya tidak melenceng dari koridor syari'at islam, semisal mendapat wewenang dan tanggungjawab tidak disalah gunakan, serta hendaknya kita jangan rakus atau berlebihan, sebagai contoh: seorang manajer produksi perusahaan x yang memiliki jabatan strategis diperusahaan dan mempunyai otoritas mengatur anak buahnya, tidak boleh semena-mena menggunakan kekuasaanya untuk mendholimi mereka yang berada dibawah (karyawan).

⁴⁷ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995, h. 7.

2.4 Penelitian terdahulu

Sebelum penulis membahas lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, penulis dengan segala kemampuan yang ada berusaha menelusuri dan menela'ah beberapa buku atau karya ilmiah lain yang dapat dijadikan referensi, sumber acuan dan perbandingan dalam penelitian, antara lain:

- 1) Fadly MN, Skripsi (2012) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen: insentif, tingkat pendidikan, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen: kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Kemudian diketahui bahwa variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > variabel lain yaitu sebesar 9,640.⁴⁸ Keterkaitan penelitian diatas dengan tema skripsi penulis adalah kesamaan penggunaan variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Namun penelitian dalam skripsi penulis menggunakan tambahan satu variabel independen: Promosi Jabatan.
- 2) Syamsuddinnor (2014) dalam Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin

⁴⁸ Fadli MN, “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa”, *Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*, 2012.

”Penelitian dengan dua variabel Independen: Insentif dan Disiplin kerja, dan variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Menggunakan metode teknik pengambilan sampel *Accidental random sampling* dan teknik analisis model *Partial Least Square* (PLS) dengan t-test, menggunakan software pintar PLS versi 2.0 M3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Insentif terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic adalah sebesar 5,349 > t-tabel distribusi normal (1,96), artinya Terdapat hubungan signifikan antara variabel Insentif dengan kinerja Karyawan. Sedangkan Nilai t-statistic Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan adalah sebesar 9,150 jauh > t-tabel 1,96, lebih tinggi nilainya dibandingkan dengan hasil variabel insentif. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan PT Ben Line Agencies Banjarmasin.⁴⁹ Keterkaitan Jurnal diatas dengan tema skripsi penulis adalah dalam sisi penggunaan variabel insentif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kelebihan dan yang membedakan penelitian skripsi penulis adalah tambahan penggunaan variabel Promosi Jabatan, sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini disiplin keilmuan hasilnya akan berkembang lebih luas.

⁴⁹ Syamsuddinnor, “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ben Line agencies (BLA) Banjarmasin”, *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, Volume 6 Nomor 1 Februari 2014.

- 3) Alvian Zumrotul Mufidah Skripsi (2014) "Pengaruh Gaji, Insentif, dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syari'ah Cabang Semarang " Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh variabel independen (Gaji, Insentif, dan Penghargaan) terhadap variabel Dependen (loyalitas kerja karyawan) sebesar 36,6%, Sedangkan 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini berarti kemampuan variabel Gaji, Insentif, dan Penghargaan dalam menerangkan variabel loyalitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Syari'ah kantor cabang Semarang adalah lemah. Keterkaitan penelitian diatas dengan tema skripsi penulis adalah dalam penggunaan variabel Insentif terhadap loyalitas karyawan. Kelebihan skripsi penulis adalah terdapat tambahan penggunaan variabel Promosi Jabatan dan kinerja karyawan.
- 4) Hujaimatul Fauziyah (2012) dalam Jurnal Organisasi dan Manajemen "Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker pelaksanaan jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung" penelitian dengan menggunakan 2 variabel Independen: insentif dan motivasi, serta variabel Dependen: Kinerja pegawai. Dengan hasil, terdapat hubungan yang positive antara variabel insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai (r_{xy})= 0,670, dan jika dikonsultasikan kepada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,600 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan koefisien determinasi antara insentif dan motivasi terhadap Kinerja (r_{XY^2})= 0,449 yang berarti bahwa pengaruh

insentif dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,9 % dan sisanya 55,1 % dipengaruhi variabel lain, berarti cukup besar peranan atau kontribusi variabel insentif dan motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.⁵⁰ Keterkaitan dengan tema penelitian Skripsi penulis adalah kesamaan dalam menggunakan variabel Insentif dan motivasi. Namun yang membedakan dari tema skripsi penulis adalah tambahan penggunaan variabel Promosi Jabatan..

- 5) Yunita Aryani, Ratih Maria Dhewi, dan Sjafri Mangkuprawira, dalam jurnal Manajemen dan Organisasi “Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup” penelitian dengan Variabel Independen: Promosi jabatan dan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem promosi jabatan memberikan pengaruh positive terhadap kinerja karyawan 0,55 atau 55% yang berpengaruh nyata dengan nilai t hitung sebesar 3,65 pada taraf nyata 5% (>1,96). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% sistem promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan 55%. Besarnya pengaruh sistem promosi jabatan terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan karyawan menilai bahwa promosi

⁵⁰ Hujaimatul Fauziyah, “Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker pelaksanaan jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung”, *Jurnal Oraganisasi dan Manajemen*, Volume 2 Nomor 1 (54-66) Maret 2012.

jabatan merupakan salah satu bentuk kepercayaan dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.⁵¹ Keterkaitan jurnal diatas dengan tema skripsi penulis adalah kesamaan dalam meneliti pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Sisi yang membedakan dengan penelitian penulis adalah penambahan variabel penelitian berupa Insentif. Sehingga diharapkan akan dapat memperkaya wawasan ilmu masyarakat umum dibidang manajemen SDM, utamanya dalam hal yang mempengaruhi kinerja Karyawan.

Kemudian secara spesifik yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel, tehnik Analisis dan obyek penelitian serta teori dalam penelitian. Perusahaan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati dengan responden semua karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan dua Variabel atau konsep yang diyakini sebagai sumber yang melandasi seperangkat variabel nyata atau menggunakan salah satu faktor dominan dalam kriteria Kinerja yaitu Insentif, dan Promosi Jabatan. Adapun penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh Variabel Insentif, dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan.

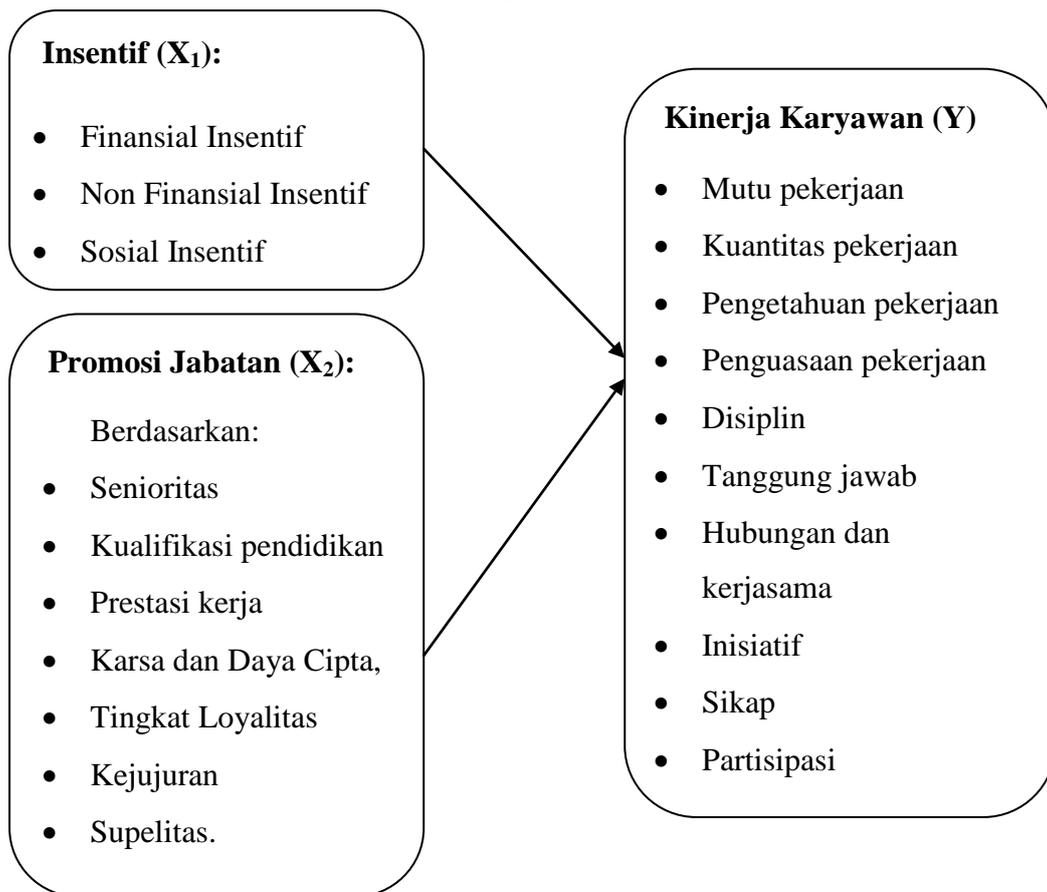
⁵¹ Yunita Aryani, et al. "Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk Citeureup" *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Volume I Nomor 3 Desember 2010.

2.5 Kerangka Pikir

Model konseptual yang didasarkan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Dari model Kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis tentang kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

H0 = Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara Variabel Insentif dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

H1 = Terdapat pengaruh positive dan signifikan antara Variabel Insentif terhadap kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

H2 = Terdapat pengaruh positive dan signifikan antara Variabel Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

H3 = Terdapat pengaruh positive dan signifikan antara Variabel Insentif dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.1.1 Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.⁵² Data diperoleh secara langsung melalui hasil wawancara dan hasil pengisian kuesioner karyawan P BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.

3.1.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.⁵³ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh berupa informasi dari situs internet, buku-buku, jurnal penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian.

⁵² Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997, h. 99.

⁵³ M Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 2, Jakarta: Kencana, 2005, h. 132.

3.2 Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, dan sebagainya sehingga objek-objek tersebut dapat menjadi sumber data penelitian.⁵⁴ Sedangkan menurut pendapat lain, populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti.⁵⁵ Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi, yang diambil dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi.⁵⁶

Sampel yang diambil adalah metode sensus atau *sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh (Sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁵⁷ Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi karyawan yang bekerja di PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati akan dijadikan sampel yaitu sebesar 30 orang.

⁵⁴ *Ibid*, h. 109.

⁵⁵ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: 2006, h.109.

⁵⁶ Soewardi Jusuf, *Pengantar Metodologi penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, h. 132.

⁵⁷ L. Lattuperisha, "Sampling Jenuh", http://www.academia.edu/9081476/Sampling_Jenuh_Sensus, diakses Kamis, 09 Juli 2015 pukul 12.40 Wib

3.3 Metode Pengumpul Data

3.3.1 Metode Angket / Quesioner

Kuesioner adalah suatu tehnik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sisitem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.⁵⁸ Dalam pengertian lain, metode questioner merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Dengan menyebar daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat realibilitas serta validitas yang tinggi.⁵⁹

3.3.2 Metode Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab. Lebih mudahnya wawancara adalah metode untuk mendapatkan data primer dengan cara komunikasi dua arah.⁶⁰ Penulis melakukan wawancara terhadap pimpinan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati bapak Mumu Mubarrok, SS, M.EI dan beberapa karyawan, dengan mengajukan beberapa item pertanyaan. Adapun hasil wawancara bahwa didalam perusahaan terdapat Insentif finansial berupa tunjangan prestasi,

⁵⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, h. 21.

⁵⁹ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008, h.149.

⁶⁰ Mustafa EQ Zainal, *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h.96.

tunjangan manajemen, tunjangan hari raya (THR), BPJS atau Jamsostek, dan pembayaran yang ditangguhkan. Insentif non finansial berupa pendidikan dan pelatihan, cuti, penghargaan dari perusahaan. Dan Sosial Insentif berupa sikap sesama partner sekerja. Kemudian motivasi kerja berupa morning briefing setiap hari sebelum kerja termasuk kajian kajian islam tersisip didalamnya. Serta sistem promosi Jabatan menggunakan acuan pertama berupa *ability* (kecakapan) dan yang kedua Senioritas.

3.3.3 Metode Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih *actual* dan sesuai dengan masalah penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menela'ah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan. Yaitu brosur dan website dan *softfile*. Adapun dokumen yang penulis peroleh antara lain: company profile, struktur organisasi, laporan keuangan publikasi triwulanan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati dan data-data terkait.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan dengan objek yang lain. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁶¹

1. Independent Variabel (variabel bebas/ tidak terikat)

yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam hal ini variabel bebasnya adalah

- 1) Insentif (X_1)
- 2) Promosi Jabatan (X_2)

2. Dependent Variabel (variabel terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4.2 Definisi Operasional

Operasional variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. Tujuan dari pendefinisian variabel secara operasional adalah untuk memberikan gambaran bagaimana suatu

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 38-39.

variabel akan diukur, jadi variabel harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dan terukur. Sehingga pendefinisian variabel tidak dapat dilakukan secara sembarangan atau sesuka hati peneliti, tetapi harus didasarkan pada tujuan penelitian dan dasar teori yang relevan.⁶²

Definisi operasional untuk memberikan rujukan empiris apa saja yang dapat ditemukan di lapangan untuk menggambarkan secara tepat konsep yang dimaksud sehingga konsep tersebut dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel penelitian dan pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1	Insentif (X ₁)	Persepsi Responden mengenai tambahan imbalan/balas jasa tidak tetap yang diberikan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati terhadap karyawan guna meningkatkan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Finansial Insentif: Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Cuti, BPJS/ jamsostek, Tunjangan Prestasi, Tunjangan Bonus Manajemen • Non Finansial Insentif: Liburan, Penghargaan, 	Diukur melalui Angket dengan menggunakan Skala Likert

⁶² Mustafa EQ Zaenal, *Mengurai ...*, h. 40.

			Pendidikan dan Pelatihan <ul style="list-style-type: none"> • Sosial Insentif: Sikap dari partner kerja, Hubungan baik antara atasan dengan bawahan. 	
2	Promosi Jabatan (X ₂)	Persepsi Responden mengenai perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya	Berdasarkan: <ul style="list-style-type: none"> • Senioritas • Kualifikasi pendidikan • Prestasi kerja • Karsa dan Daya Cipta, • Tingkat Loyalitas • Kejujuran • Supelitas. 	Diukur melalui Angket dengan menggunakan Skala Likert

3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu pekerjaan • Kuantitas pekerjaan • Pengetahuan pekerjaan • Penguasaan pekerjaan • Disiplin • Tanggung jawab • Hubungan dan kerjasama • Inisiatif • Sikap • Partisipasi 	Diukur melalui Angket dengan menggunakan Skala Likert
---	----------------------	--	---	---

Sumber: dikembangkan penulis

3.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel, yaitu variabel insentif, promosi jabatan, dan kinerja karyawan. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mendeskripsikan persentase masing-masing variabel. Dari data yang diperoleh akan diolah dengan analisis deskriptif kuantitatif. Perhitungan indeks persentase dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase skor} = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dimana :

n = jumlah skor jawaban responden

N = jumlah skor jawaban ideal.

Untuk menentukan kategori deskriptif presentase (DP) yang diperoleh, maka dibuat tabel kategori yang disusun dalam perhitungan sebagai berikut :

1. Persentase maksimal : $(5/5) \times 100 \% = 100\%$
2. Persentase minimal : $(1/5) \times 100 \% = 20\%$
3. Rentang persentase : $100\% - 20 \% = 80\%$
4. Interval kelas persentase : $80\% / 5 = 16\%$

dari perhitungan diatas diperoleh tabel kategori untuk variabel insentif, promosi jabatan, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁶³

Tabel 3.2
Kategori Variabel Penelitian

Interval Persen	Kriteria
85% - 100%	Sangat Baik
69% - 84%	Baik
53% - 68%	Cukup
37% - 52 %	Tidak baik
20% - 36%	Sangat tidak baik

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan tehnik analisis statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu, statistik deskriptif merupakan statistik

⁶³ Novianny Tamimurrohmah, Pengaruh Harga Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam(Studi Kasus Pasien Rawat Inap Kelas 2 Dan Kelas 3 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014, h.43-44.

yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.⁶⁴ Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) lebih besar dari t tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.⁶⁵

⁶⁴ Siregar, *Metode ...*, h. 46.

⁶⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan IV*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005, h. 49.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2 - (Y)^2}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total (Y).

X: skor setiap item.

Y: skor total.

N: jumlah responden.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Disini tehnik pengukuran realibitas yang digunakan penulis adalah tehnik Cronbach Alpha yaitu untuk menentukan bahwa Suatu kuesioner dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha / r > 0,60.

Hipotesis yang digunakan adalah :

H₀ : Item pertanyaan tidak reliabel

H₁ : Item pertanyaan reliabel

Dengan statistik uji sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r : koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah item/ butir pertanyaan

σ_i^2 : varians item pertanyaan

σ^2 : varians skor total pertanyaan

Kriteri uji yang digunakan adalah :

1. Apabila $r_{hitung}(cronbachalpha) > 0,60$, maka H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan item pertanyaan reliabel.
2. Apabila $r_{hitung}(cronbachalpha) < 0,60$, maka H_0 diterima, dan dapat disimpulkan item pertanyaan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen.⁶⁶ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Namun tidak adanya korelasi

⁶⁶ Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Cetakan 3, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010, h. 80.

yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi keridak varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.⁶⁷ Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis:

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau

⁶⁷ Umar Husein, *Desain ...*, h.82.

tidak.⁶⁸ Berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.⁶⁹

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji dilakukan dengan menggunakan analisis grafik dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus *diagonal* dan *ploting data* akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat diseleksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya, yaitu:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

⁶⁸ Sarwono Jonathan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: PT Elex Media Computindo, 2012, h. 96.

⁶⁹ Sarjono Haryadi, *SPSS Vs LISREL*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, h.53.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah Analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) Adapun formula dari regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Insentif

X₂ = Promosi jabatan

e = Error term

3.6.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁷⁰ Hipotesis akan ditolak jika faktanya

⁷⁰ Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012, h. 63.

menyangkal kebenaran dan hipotesis akan diterima jika faktanya membuktikan kebenarannya.⁷¹

3.6.4.1 Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Merumuskan hipotesis statistik:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
 - b. $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y.
- (Sudjana, 1996:355)

Kaidah pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kaidah pengambilan keputusan dalam Uji-F dengan menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima, H_1 ditolak
- b. Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

⁷¹ Rianse Usman, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 87.

3.6.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, antara lain:

1. Merumuskan hipotesis statistik
 - a. $H_0 : \beta_1 = 0$, maka X1 dan X2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
 - b. $H_1 : \beta_1 > 0$, maka X1 dan X2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y
2. Kaidah pengambilan keputusan
 - a. Terima H_0 , jika $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$
 - b. Tolak H_0 , jika $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$

Kaidah pengambilan keputusan dalam Uji-t dengan menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima, H_1 ditolak.
- b. Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

(Sudjana, 1996:388).⁷²

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen/ terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol

⁷² Yudha Bagja Diputra, *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Dan Penetapan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Hotel Arwana Di Jakarta*, Skripsi, Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Semarang, 2007.

dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen (Kuncoro, 2001).⁷³

3.6.5 Interpretasi Persamaan Regresi

Penulis akan membahas tindak lanjut tentang pemberian kesan, pendapat atau pandangan teoritis terhadap variabel yang diteliti. Adapun formulanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Insentif

X₂ = Promosi jabatan

e = Error term

⁷³ Tamimurrohmah, Pengaruh.. , h.48.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Bank Syari'ah

Yaitu Suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya yang sesuai dengan hukum islam. Bank syari'ah (Islamic Banking atau Interest free Banking), yaitu suatu sistem perbankan dalam melaksanakan operasional tidak menggunakan sistem bunga perbankan dalam pelaksanaan operasional tidak menggunakan sistem bunga (riba) spekulasi (maisir), dan ketidakpastian atau ketidakjelasan(gharar). Bank syariah sebagai sebuah lembaga keuangan mempunyai mekanisme dasar yaitu menerima deposito dari pemilik modal (depositor) dan mempunyai kewajiban (leability) untuk menawarkan pembiayaan kepada investor pada sisi asetnya, dengan pola/ skema pembiayaan yang sesuai dengan syari'at Islam.⁷⁴

Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah adalah BPR biasa yang sistem operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip Mu'amalah. Sedangkan Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah meliputi penyediaan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil keuntungan

⁷⁴ Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syari'ah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, h. 1.

sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah (PP Nomor 72, tanggal 30 Oktober 1992).⁷⁵

Tujuan berdirinya Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah adalah:

- a. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam terutama masyarakat golongan ekonomi lemah
- b. Menambah lapangan kerja terutama ditingkat kecamatan, sehingga dapat mengurangi arus urbanisasi
- c. Membina semangat ukhuwah islamiah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka maingkatkan pendapatan perkapita menuju kualitas hidup yang memadai.⁷⁶

4.1.2 Latar Belakang berdirinya PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha Pesantren Maslakul Huda yang didirikan oleh KH. MA Sahal Mahfudh (almarhum). Sistem keuangan syariah di lingkungan Pesantren Maslakul Huda dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Koperasi Pesantren Maslakul Huda sejak Februari 2002. Empat tahun kemudian tepatnya pada tanggal 28 Juni 2006, Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) berubah menjadi PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi yang telah mendapat izin operasional dari Bank Indonesia.

⁷⁵ Lubis Suhrawadi K. , *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2000, h.64.

⁷⁶ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Ekonisia, 2013, h. 95.

Kegiatan usaha yang bisa dibiayai oleh PT. BPRS Artha Mas Abadi adalah segala usaha yang halal menurut syariah. Saat ini BPRS Artha Mas Abadi telah menyalurkan dana untuk membiayai usaha-usaha di bidang perdagangan, pertanian, industri rumah tangga, jasa transportasi, kontraktor dan jasa-jasa dunia usaha lainnya.

4.1.2.1 Perijinan

Dasar hukum perijinan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

- a. Keputusan Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia No. 7/1776/Dpds tanggal 14 November 2005 perihal persetujuan prinsip pendirian PT. BPRS Artha Mas Abadi
- b. Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 8/46/KEP.GBI/2006 tanggal 1 Juni 2006 tentang pemberian izin usaha PT. BPRS Artha Mas Abadi
- c. Akta pendirian Perseroan Terbatas nomor 50
- d. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor C-01404 HT.01.01.TH.2006 tentang pengesahan Akta Pendirian PT. BPRS Artha Mas Abadi.

4.1.2.2 Visi Misi

Visi PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati:

Membentuk lembaga keuangan mikro berbasis Syariah yang sehat dan tangguh sebagai wujud kepedulian

pesantren Maslakhul Huda terhadap masyarakat dan sebagai contoh bagi pesantren-pesantren lain.

Misi PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati:

- a. Memberikan jasa penyimpanan dana masyarakat di wilayah operasional PT. BPRS Artha Mas Abadi
- b. Memberikan jasa pembiayaan bagi usaha kecil di wilayah operasional PT. BPRS Artha Mas Abadi

Misi khusus:

- a. Menciptakan sumber pendanaan bagi pesantren Maslakhul Huda
- b. Menciptakan kesejahteraan bagi karyawan dan pemegang saham.

4.1.2.3 Produk dan Jasa PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

A. Simpanan

1. Tabungan IB Wadi'ah

Merupakan tabungan yang dikelola dengan sistem titipan (wadi'ah), dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 25.000
- b) Dapat diambil kapan saja (*on call*)
- c) Bonus (*athaya'*) kompetitif

2. Tabungan IB Mudharabah, terdiri dari 4 produk tabungan:

1) Tabungan IB Pendidikan

Merupakan jenis tabungan yang bermanfaat untuk merencanakan biaya pendidikan anak, dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000 per bulan
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian
- d) Jangka waktu menyesuaikan dengan jenjang pendidikan anak.

2) Tabungan IB Haji

Merupakan jenis tabungan yang bermanfaat membantu nasabah dalam merencanakan ibadah haji, dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp.100.000 per bulan
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian

- d) Pengambilan tabungan hanya dapat dilakukan untuk pembayaran ongkos naik haji (ONH).

3) Tabungan IB Masa Depan

Merupakan tabungan yang membantu nasabah dalam merencanakan masa depan (seperti rencana pernikahan, persalinan, hari tua, dan lain-lain), dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 100.000.
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 100.000.
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian.
- d) Jangka waktu minimal 3 tahun.

4) Tabungan IB Qurban

Merupakan tabungan yang membantu nasabah dalam mewujudkan niat untuk berqurban, dengan ketentuan:

- a) Setoran awal minimal Rp. 50.000.
- b) Setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000 per bulan.
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian.

- d) Penarikan tabungan dapat dilakukan pada awal bulan Dzulhijjah atau jika pengendapan sudah lebih dari 1 tahun.

3. Deposito IB Mudharabah

Merupakan layanan investasi berjangka yang dikelola dengan sistem bagi hasil (mudharabah), dengan ketentuan:

- a) Setoran minimal Rp. 1.000.000.
- b) Jangka waktu 3,6, dan 12 bulan.
- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan akad perjanjian.
- d) Pencairan bisa dilakukan pada saat jatuh tempo.

B. Pembiayaan

Terdapat 3 produk pembiayaan:

1. Pembiayaan IB Murabahah

Merupakan bentuk pembiayaan dengan sistem murabahah (jual beli). Produk ini ditujukan untuk usaha-usaha perdagangan atau kebutuhan konsumtif, jangka waktu pembiayaan ini adalah 10 s.d. 24 bulan.

2. Pembiayaan IB Musyarakah

Merupakan bentuk pembiayaan dengan sistem musyarakah (bagi hasil). Pembiayaan ini diberikan kepada

nasabah yang memiliki kegiatan usaha produktif, jangka waktu pembiayaan ini adalah 4, 5, dan 6 bulan.

3. Pembiayaan IB Multijasa

Merupakan pembiayaan yang dipersembahkan sebagai solusi persoalan keuangan anda yang berkaitan dengan biaya pendidikan, biaya kesehatan, talangan umroh, maupun biaya talangan hajatan untuk pernikahan maupun khitanan.

Adapun syarat pendaftaran permohonan pembiayaan meliputi:

- a. Mengisi formulir pendaftaran.
- b. Foto copy KTP yang berlaku suami dan istri rangkap 2.
- c. Bagi permohonan dengan agunan kendaraan bermotor:
 - Foto copy BPKB
 - Foto copy STNK
- d. Bagi permohonan pembiayaan dengan agunan tanah atau rumah:
 - Foto copy sertifikat
 - Foto copy KTP pemilik sertifikat jika agunan milik orang lain.

C. Gadai Emas

Merupakan solusi yang ditawarkan kepada nasabah terkait permasalahan keuangan, tanpa harus kehilangan barang-barang perhiasan kesayangan. Dengan keunggulan berupa: Proses cepat dan mudah, Biaya penyimpanan kompetitif, Dikelola secara Syari'ah, jangka waktu 4 bulan dan dapat diperpanjang, dengan persyaratan:

- Mengisi formulir pendaftaran
- Fotocopy KTP
- Menyerahkan agunan Emas beserta surat-surat atau kwitansi.

4.1.2.4 Struktur Organisasi PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

Susunan Pengurus:

1. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : KH Ali Fatah

Anggota : H. Ghufron Halim, SE., MM

Anggota : H. Ahmad Manhajussidad, Lc., MSI

2. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : H. Abdul Ghofarrozin

Komisaris : H. Ahmad Mutamakin (Alm)

3. Dewan Direksi

Direktur Utama : Hj. Sri Hariyani

Direktur : Mumu Mubarak

Tabel 4.1**Susunan Karyawan:**

No	Nama	Pendi dikan	Jenis kelami n	Jabatan
1	Muhtarul Jamil, SE	S1	L	Koord. Operasional
2	Moh. Nurhadi, S.PdI	S1	L	Koord. kantor kas Winong
3	Agus Sya'roni	SLTA	L	Koord. kantor kas Cluwak
4	Eka Septiana, SE.Sy	S1	P	Kasir
5	Isny Choiriyati, SEI	S1	P	Adm. Dep/Tab
6	Endang Susilo Astuti, SE	S1	P	Adm. Pembiayaan
7	Isroatin Nikmah	SLTA	P	Adm. Pembiayaan
8	Khabib Solihin, SE.Sy	S1	L	Adm. Umum
9	Agus Supriyono, S.Kom	S1	L	Adm. SID
10	Dwi Kastari	SLTA	L	Office Boy
11	Edi Sulistiyo	SLTA	L	Driver
12	Ahmad Hidayatullah, SHI	S1	L	Kord. Pemasaran
13	Abdul Syukur	SLTA	L	Staff Koord. Pemasaran Pusat
14	Moh. Jadi	SLTA	L	Bid. Pengh. Dana
15	Ali Nurhadi	SLTA	L	Bid. Remedial
16	Susiyati, SE	S1	P	SPI
17	Siti Nur Hamidah, SEI	S1	P	Kasir
18	Ahmad Sya'roni	SLTA	L	Pembukuan/Penghub
19	Ahmad Ismail, S.Pd.I	S1	L	Staff Pemasaran
20	Ahmad Soleh	SLTA	L	Staff Pemasaran
21	Syamsul Hadi	SLTA	L	Staff Pemasaran
22	Anis Arfian Fitriana, SE.Sy	S1	P	Kasir

23	Zunaedi	SLTA	L	Pembukuan/Penghubung
24	Muhtar Luthfi, SE	S1	L	Staff Pemasaran
25	Budi Waluyo	SLTA	L	Staff Pemasaran
26	Ahmad Musyafak	SLTA	L	Staff Pemasaran
27	Ahmad Mahsun, S.Ag.	S1	L	Staff Pemasaran
28	Setiyono	SLTA	L	Staff Pemasaran
29	Ahmad Sahadi	SLTA	L	Staff Remedial
30	Luqmanul Hakim	SLTA	L	Staff Pemasaran

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data karyawan yang digunakan sebagai responden yang diambil dari karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati sebagai berikut:

4.2.1 Usia Responden

Berikut penulis sajikan data mengenai usia Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

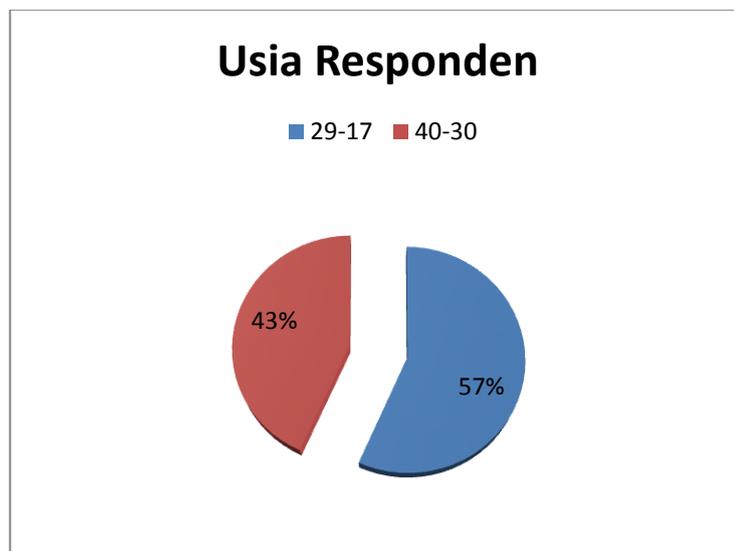
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-29	17	56.7	56.7	56.7
30-40	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang usia karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati yang diambil sebagai responden. Usia 17-29 tahun jumlahnya adalah 17 orang atau 56.7% dan usia 30-40 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 43,3%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah usia 17-29 tahun.

Gambar 4.1
Persentase Usia Responden



Sumber: Dari kuesioner yang diolah, 2015

4.2.2 Jenis Kelamin

Berikut data usia karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati

Tabel 4.3**Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	76.7	76.7	76.7
	Perempuan	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 76,7% dan perempuan sebanyak 7 orang atau 23,3%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Gambar 4.2**Persentase Jenis Kelamin**

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

4.2.3 Pendidikan

Adapun data mengenai jenjang pendidikan karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

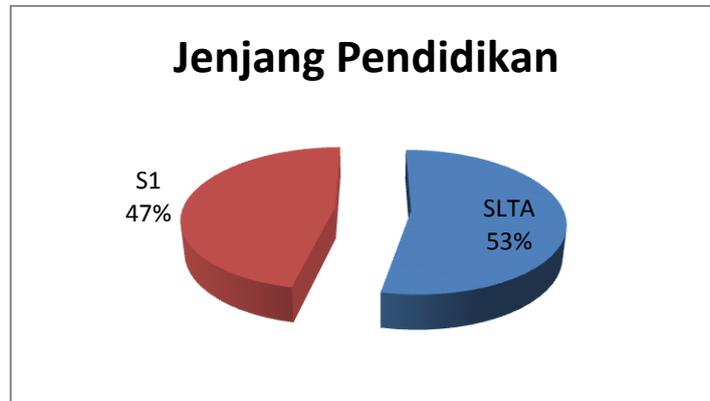
Jenjang Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	16	53.3	53.3	53.5
	S1	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas memperlihatkan bahwa karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati yang diambil sebagai responden antara yang lulusan SLTA dengan Strata 1 hampir seimbang. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa responden berpendidikan sarjana sebanyak 14 orang atau 46.7%, dan yang berpendidikan SLTA sebanyak 16 orang atau 53.3%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar pendidikan terakhir responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3
Persentase Jenjang Pendidikan



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara kepada Direktur dan membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 22 Juni 2015 sampai dengan 14 Juli 2015 di kantor PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yaitu merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian, dengan metode *sampling Jenuh* karena jumlah responden hanya 30 orang. Dengan demikian memenuhi pengolahan data dengan alat analisis SPSS Versi 16.0 sampel dapat dipenuhi.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Insentif, dan Promosi Jabatan sebagai variabel bebas (*Independen Variabel*) dan Kinerja Karyawan

sebagai variabel terikat (*Dependen Variabel*). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah di sebar, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Insentif (X1)

Pada variabel Insentif, penilaian dilakukan dengan menggunakan 8 indikator diantaranya adalah Penerimaan Insentif yang memuaskan, Tunjangan Cuti cukup menambahi kebutuhan, Insentif BPJS meningkatkan semangat kerja, Kesesuaian tunjangan Prestasi dengan kinerja, Liburan merangsang semangat kerja karyawan, penghargaan dari perusahaan membuat karyawan senang, pendidikan dan pelatihan meningkatkan *skill* dan *knowledge* perbankan, hubungan kekeluargaan dan solidaritas antar karyawan baik.

4.3.1.1 Penerimaan Insentif memuaskan Karyawan

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden Mengenai Insentif
(X1a)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	20	67,3%	269,2	91,5%
Setuju (3)	9	30%	90	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	365,8	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1a) sebagai

berikut: Persentase tertinggi sebesar 20 responden (67,3%) memberikan tanggapan sangat setuju bahwa Insentif dari PT BPRS Artha Mas Abadi Pati memuaskan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata klasikal sebesar 91,5%. Jadi Insentif yang diberikan dalam kategori sangat baik atau memuaskan.

4.3.1.2 Insentif (tunjangan cuti) lumayan cukup untuk tambahan kebutuhan

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden Mengenai Insentif (X1b)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,3%	213,2	88,4%
Setuju (3)	14	46,7%	140,1	
Tidak Setuju (2)	0	0 %	0	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	353,3	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1b) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,3%) memberikan tanggapan sangat setuju bahwa Insentif (tunjangan cuti) dari perusahaan lumayan cukup untuk tambahan kebutuhan, dan terendah adalah 14 orang (46,7%)

yang beranggapan setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata klasikal sebesar 88,4 %. Jadi Insentif yang diberikan dalam kategori sangat baik atau cukup untuk tambahan kebutuhan.

4.3.1.3 Insentif (BPJS atau Jamsostek) dari perusahaan meningkatkan semangat dan loyalitas kerja Karyawan

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden Mengenai Insentif (X1c)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	12	40%	160	84,2 %
Setuju (3)	17	56,7%	170,1	
Tidak Setuju (2)	1	3,3 %	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	336,7	B

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1c) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 17 responden (56,7%) memberikan tanggapan setuju Insentif (BPJS) meningkatkan semangat dan loyalitas kerja Karyawan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata klasikal sebesar 84,2%. Jadi Insentif BPJS atau Jamsostek yang diberikan baik atau meningkatkan semangat dan loyalitas kerja karyawan.

4.3.1.4 Insentif (Tunjangan prestasi) yang saya terima, sesuai dengan Kinerja

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Mengenai Insentif (X1d)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	21	70%	280	92,5%
Setuju (3)	9	30%	90	
Tidak Setuju (2)	0	0%	0	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	337	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1d) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 21 responden (70%) memberikan tanggapan sangat setuju Insentif (Tunjangan Prestasi) sesuai dengan Kinerja Karyawan, dan terendah adalah 9 orang (30%) yang beranggapan tidak setuju. Berdasarkan hasil penelitian tentang Insentif (X1d) mengenai Tunjangan Prestasi diperoleh rata- rata klasikal sebesar 92,5%. Jadi Insentif Tunjangan Prestasi yang diterima dalam kategori sangat baik atau sesuai kinerja karyawan.

4.3.1.5 Liburan merangsang semangat kerja Karyawan

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Insentif (X1e)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,4%	213,6	87,5 %
Setuju (3)	13	43,3%	129,9	
Tidak Setuju (2)	1	3,3 %	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	350,1	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1e) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,4%) memberikan tanggapan sangat setuju Insentif (Liburan) merangsang semangat kerja Karyawan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata klasikal sebesar 87,5%. Jadi Insentif liburan yang diberikan dalam kategori sangat baik.

4.3.1.6 Insentif Penghargaan dari perusahaan membuat karyawan senang dan bahagia dalam bekerja

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Mengenai Insentif (X1f)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	14	53%	212	88,3%
Setuju (3)	16	47%	141	
Tidak Setuju (2)	0	0 %	0	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	353	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1f) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (47%) memberikan tanggapan setuju Insentif Penghargaan membuat karyawan senang dan bahagia, dan terendah adalah 14 orang (53%) yang beranggapan sangat setuju. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 88,3%. Jadi Insentif penghargaan yang diberikan dalam kategori baik.

**4.3.1.7 Pendidikan & pelatihan yang diadakan perusahaan,
meningkatkan *skill and knowledge* perbankan karyawan**

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Insentif (X1g)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	23	76,7%	306,8	93,4%
Setuju (3)	6	20%	60	
Tidak Setuju (2)	1	3,3 %	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	373,4	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1g) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 23 responden (77%) memberikan tanggapan sangat setuju Insentif pendidikan dan pelatihan meningkatkan skill dan knowledge perbankan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 93,4%. Jadi Insentif pendidikan dan pelatihan yang diberikan dalam kategori sangat baik.

4.3.1.8 Hubungan kekeluargaan dan solidaritas saya terhadap rekan sekerja baik

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Insentif (X1h)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	15	50%	200	86,7%
Setuju (3)	14	46,7%	140,1	
Tidak Setuju (2)	1	3,3 %	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	346,7	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Insentif (X1h) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 15 responden (50%) memberikan tanggapan sangat setuju Insentif Hubungan kekeluargaan dan solidaritas saya terhadap rekan sekerja baik, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata klasikal sebesar 86,7%. Jadi Insentif tersebut dalam kategori sangat baik.

4.3.2 Variabel Promosi Jabatan (X2)

Pada variabel Promosi Jabatan, penilaian dilakukan dengan menggunakan 7 indikator, diantaranya adalah Jenjang karir dalam perusahaan berdasarkan senioritas atau lama bekerja, jenjang karir

berdasarkan tingkat pendidikan karyawan, Jenjang karir berdasarkan prestasi kerja karyawan, Jenjang karir berdasarkan karsa dan daya cipta karyawan, Jenjang karir berdasarkan tingkat loyalitas karyawan, Jenjang karir berdasarkan kejujuran karyawan, dan Jenjang karir berdasarkan supelitas karyawan (pandai menyesuaikan diri, pandai bergaul).

4.3.2.1 Jenjang karir dalam perusahaan berdasarkan senioritas atau lama bekerja

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Promosi Jabatan (X2a)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,3%	213,2	88,3%
Setuju (3)	14	46,7%	140,1	
Tidak Setuju (2)	0	0 %	0	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	353,3	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel promosi jabatan (X2a) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,3%) memberikan tanggapan sangat setuju Jenjang karir dalam PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati berdasarkan senioritas atau lama bekerja, dan terendah adalah 14 orang (46,7%) yang beranggapan hanya setuju. Serta berdasarkan

hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 88,3%.
Jadi jenjang karir dalam perusahaan tersebut dalam kategori sangat baik.

4.3.2.2 Jenjang karir berdasarkan tingkat pendidikan karyawan

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Mengenai Promosi Jabatan (X2b)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,4%	213,6	87,5%
Setuju (3)	13	43,3%	129,9	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	350,1	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel promosi jabatan (X2a) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,4%) memberikan tanggapan sangat setuju Jenjang karir dalam perusahaan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 87,5%. Jadi jenjang karir dalam perusahaan tersebut dalam kategori sangat baik.

4.3.2.3 Jenjang karir berdasarkan prestasi kerja karyawan

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Promosi Jabatan (X2c)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	13	43,4%	173,2	84,9%
Setuju (3)	16	53,3%	159,9	
Tidak Setuju (2)	1	3,3 %	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
Jumlah	30	100%	339,7	B

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel promosi jabatan (X2a) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,3%) memberikan tanggapan setuju Jenjang karir berdasarkan prestasi kerja karyawan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 84,9%. Jadi jenjang karir dalam perusahaan tersebut dalam kategori baik.

4.3.2.4 Jenjang karir berdasarkan karsa dan daya cipta karyawan

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Promosi Jabatan (X2d)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	22	73,3%	293,2	93,4%
Setuju (3)	8	26,7%	80,1	
Tidak Setuju (2)	0	0 %	0	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	373,3	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel promosi jabatan (X2d) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 22 responden (73,3%) memberikan tanggapan sangat setuju Jenjang karir berdasarkan karsa dan daya cipta karyawan, dan terendah adalah 1 orang (26,7%) yang beranggapan setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata klasikal sebesar 93,4%. Jadi jenjang karir dalam perusahaan tersebut dalam kategori sangat baik.

4.3.2.5 Jenjang karir berdasarkan tingkat loyalitas karyawan

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Promosi Jabatan (X2e)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	21	70%	280	91,7%
Setuju (3)	8	26,7%	80,1	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	366,7	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel promosi jabatan (X2e) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 22 responden (73,3%) memberikan tanggapan sangat setuju Jenjang karir berdasarkan tingkat loyalitas karyawan, dan terendah adalah 1 orang (26,7%) yang beranggapan setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata klasikal sebesar 91,7%. Jadi jenjang karir dalam perusahaan tersebut dalam kategori sangat baik.

4.3.2.6 Jenjang karir berdasarkan kejujuran karyawan

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Promosi Jabatan (X2f)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	14	46,7%	186,8	85,9%
Setuju (3)	15	50%	150	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	343,4	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel promosi jabatan (X2d) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 15 responden (46,7%) memberikan tanggapan sangat setuju Jenjang karir berdasarkan kejujuran karyawan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 85,9%. Jadi jenjang karir dalam perusahaan tersebut dalam kategori sangat baik.

4.3.2.7 Jenjang karir berdasarkan supelitas karyawan (pandai menyesuaikan diri, pandai bergaul)

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Promosi Jabatan (X2g)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	23	76,7%	306,8	93,4%
Setuju (3)	6	20%	60	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	373,4	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel promosi jabatan (X2g) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 23 responden (76,7%) memberikan tanggapan sangat setuju Jenjang karir Jenjang karir berdasarkan supelitas karyawan (pandai menyesuaikan diri, pandai bergaul), dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 93,4%. Jadi jenjang karir dalam perusahaan tersebut dalam kategori sangat baik.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Dependen Kinerja Karyawan, penilaian dilakukan dengan menggunakan 10 indikator diantaranya adalah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan meningkatkan mutu pekerjaan, Selalu berusaha merealisasikan target, Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan adalah baik, Mampu menyelesaikan tugas dengan baik, Sering tiba dikantor tepat waktu, Selalu berusaha tanggungjawab (menyelesaikan tugas sebelum dateline), Permasalahan yang timbul dalam pekerjaan (antara karyawan dengan nasabah) mampu kami selesaikan dengan cepat, Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan, Pemahaman karyawan terhadap kebutuhan dan keinginan nasabah tinggi, dan Karyawan ikut berpartisipasi mewujudkan visi misi perusahaan dengan prestasi kerja.

4.3.3.1 Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan meningkatkan mutu pekerjaan

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Ya)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	21	70%	280	91,7%
Setuju (3)	8	26,7%	80,1	
Tidak Setuju (2)	1	3,3 %	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	366,7	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Ya) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 21 responden (70%) memberikan tanggapan sangat setuju bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan meningkatnya mutu pekerjaan, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 91,7%. Jadi kinerja karyawan berupa kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam kategori sangat baik.

4.3.3.2 Selalu berusaha merealisasikan target

Tabel 4.21

**Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Yb)**

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,4%	213,6	87,5%
Setuju (3)	13	43,3%	129,9	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	350,1	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yb) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,4%) memberikan tanggapan sangat setuju bahwa karyawan selalu berusaha merealisasikan target, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 87,5%. Jadi kinerja karyawan dalam merealisasikan target dalam kategori sangat baik.

4.3.3.3 Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan adalah baik

Tabel 4.22

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responen

Mengenai Kinerja Karyawan (Yc)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,4%	213,6	87,5%
Setuju (3)	13	43,3%	129,9	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	350,1	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yc) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,4%) memberikan tanggapan sangat setuju pengetahuan karyawan dalam pekerjaan baik, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 87,5%. Jadi pengetahuan karyawan tentang pekerjaan dalam kategori sangat baik.

4.3.3.4 Mampu menyelesaikan tugas dengan baik

Tabel 4.23

**Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Yd)**

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,3%	213,2	86,7%
Setuju (3)	12	40%	120	
Tidak Setuju (2)	2	6,7 %	13,4	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	346,6	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yd) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,3%) memberikan tanggapan sangat setuju pengetahuan karyawan dalam pekerjaan baik, dan terendah adalah 2 orang (6,7%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 86,7%. Jadi kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dalam kategori sangat baik.

4.3.3.5 Sering tiba dikantor tepat waktu (disiplin)

Tabel 4.24

**Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Ye)**

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	12	40%	160	84,2%
Setuju (3)	17	56,7%	170,1	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	336,7	B

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Ye) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 17 responden (56,7%) memberikan tanggapan setuju karyawan sering tiba dikantor tepat waktu (disiplin), dan terendah adalah 1 orang (6,6%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 84,2%. Jadi tingkat kedisiplinan karyawan dalam kategori baik.

4.3.3.6 Selalu berusaha bertanggung jawab (menyelesaikan tugas sebelum dateline)

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Yf)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	21	70%	280	90,8%
Setuju (3)	7	23,3%	69,9	
Tidak Setuju (2)	2	6,7%	13,4	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	363,3	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yf) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 21 responden (70%) memberikan tanggapan sangat setuju karyawan Selalu berusaha bertanggung jawab (menyelesaikan tugas sebelum dateline) dalam pekerjaan baik, dan terendah adalah 2 orang (6,7%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 90,8%. Jadi sikap tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan tugas sebelum *dateline* dalam kategori sangat baik.

4.3.3.7 Permasalahan yang timbul dalam pekerjaan (karyawan dengan nasabah) mampu kami selesaikan dengan cepat

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Yg)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	13	43,4%	173,6	85,0%
Setuju (3)	16	53,3%	159,9	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	340,1	B

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yg) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,3%) memberikan tanggapan setuju permasalahan yang timbul dalam pekerjaan (karyawan dengan nasabah) mampu di selesaikan dengan cepat, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 85,0%. Jadi kemampuan karyawan menyelesaikan permasalahan tentang pekerjaan dalam kategori baik.

4.3.3.8 Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Mengenai Kinerja Karyawan (Yh)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	22	73,3%	293,2	91,7%
Setuju (3)	6	20%	60	
Tidak Setuju (2)	2	6,7%	13,4	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	366,6	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yh) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 22 responden (73,3%) memberikan tanggapan setuju dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan, dan terendah adalah 2 orang (6,7%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 91,7%. Jadi dalam menyelesaikan tugas karyawan selalu berinisiatif sendiri dalam kategori sangat baik.

4.3.3.9 Pemahaman karyawan terhadap kebutuhan dan keinginan nasabah tinggi

Tabel 4.28
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Yi)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	16	53,3%	213,2	88,3%
Setuju (3)	14	46,7%	140,1	
Tidak Setuju (2)	0	0%	0	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	353,3	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yi) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 16 responden (53,3%) memberikan tanggapan sangat setuju pemahaman karyawan terhadap kebutuhan dan keinginan nasabah tinggi, dan terendah adalah 14 orang (46,7%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 88,3%. Jadi pemahaman karyawan terhadap kebutuhan dan keinginan nasabah dalam kategori sangat baik.

4.3.3.10 Karyawan ikut berpartisipasi mewujudkan visi misi perusahaan dengan prestasi kerja

Tabel 4.29
Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden
Mengenai Kinerja Karyawan (Yj)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor Nilai	Hasil
Sangat Setuju (4)	14	46,7%	186,8	85,9%
Setuju (3)	15	50%	150	
Tidak Setuju (2)	1	3,3%	6,6	
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0 %	0	
	30	100%	343,4	SB

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui dari 30 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja Karyawan (Yi) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 15 responden (50%) memberikan tanggapan setuju karyawan ikut berpartisipasi mewujudkan visi misi perusahaan dengan prestasi kerja, dan terendah adalah 1 orang (3,3%) yang beranggapan tidak setuju. Serta berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata- rata klasikal sebesar 85,9%. Jadi partisipasi karyawan dalam mewujudkan visi misi dengan prestasi kerja dalam kategori sangat baik.

4.4 Uji Validitas dan Realibilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana seluruh variabel penelitian memuat 25 butir, terdiri dari pertanyaan dan pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df adalah $df= 30-2 =28$ dengan α 0,05 (5%) serta diperoleh r tabel 0,31, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil pengujian validitas ditunjukkan pada Tabel 4.30 sebagai berikut:

Tabel 4.30

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Insentif (X1)	P 1	0,603	> 0,31	Valid
2		P 2	0,618	> 0,31	Valid
3		P 3	0,608	> 0,31	Valid
4		P 4	0,487	> 0,31	Valid
5		P 5	0,643	> 0,31	Valid

6		P 6	0,495	> 0,31	Valid
7		P 7	0,438	> 0,31	Valid
8		P 8	0,547	> 0,31	Valid
9	Promosi Jabatan (X2)	P 9	0,411	> 0,31	Valid
10		P 10	0,402	> 0,31	Valid
11		P 11	0,441	> 0,31	Valid
12		P 12	0,357	> 0,31	Valid
13		P 13	0,702	> 0,31	Valid
14		P 14	0,363	> 0,31	Valid
15		P 15	0,684	> 0,31	Valid
16	Kinerja Karyawan (Y)	P 16	0,647	> 0,31	Valid
17		P 17	0,746	> 0,31	Valid
18		P 18	0,531	> 0,31	Valid
19		P 19	0,651	> 0,31	Valid
20		P 20	0,640	> 0,31	Valid
21		P 21	0,676	> 0,31	Valid
22		P 22	0,589	> 0,31	Valid
23		P 23	0,671	> 0,31	Valid
24		P 24	0,595	> 0,31	Valid
25		P 25	0,543	> 0,31	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel (0,31) dan bernilai positif. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan butir indikator dalam penelitian ini lolos Uji Validitas dan dinyatakan Valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan

nilai koefisien Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Insentif (X1)	0,830	0,60	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X2)	0,755	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Semua item pernyataan variabel independen(X) dan variabel dependen(Y) tersebut memiliki nilai koefisien Alpha > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Mutikolonieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai

tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika $\text{tolerance} > 0,1$ dan $\text{VIF} < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil analisis VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.184	5.446
	Promosi Jabatan	.184	5.446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

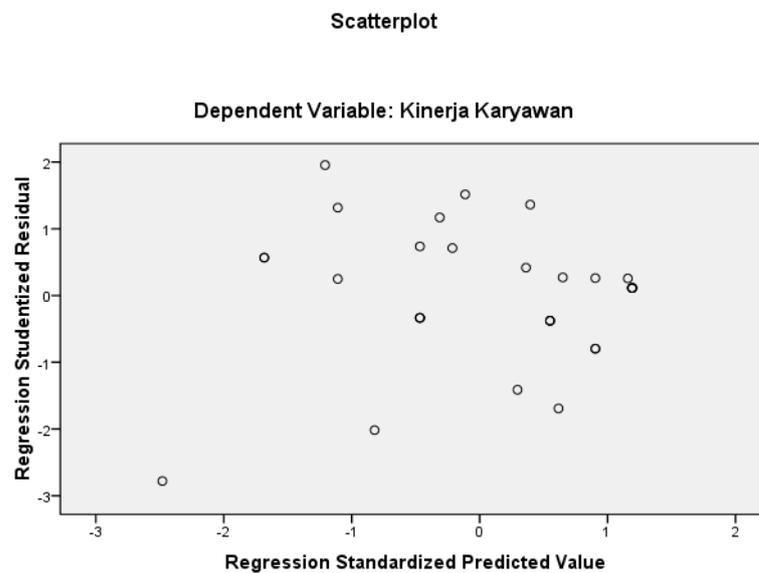
Hasil perhitungan nilai *Tolerance* di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai $\text{VIF} < 10$ ($5.446 < 10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara variabel independen dalam model regresi.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual

satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini cara mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel bebas (independen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Dasar analisis grafis adalah Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas



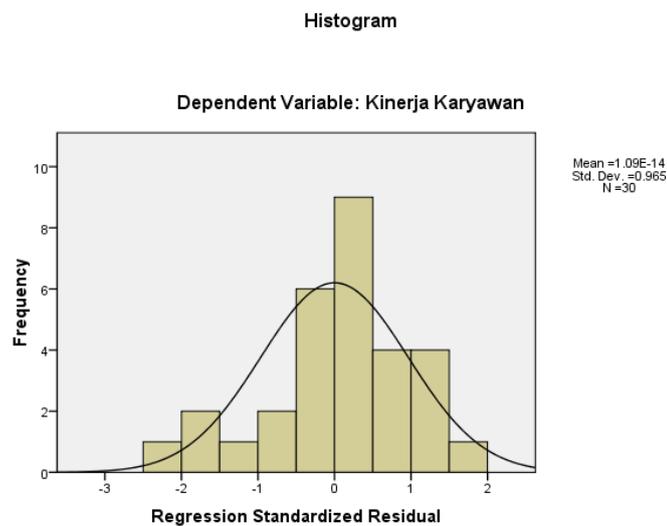
Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Berdasarkan pada grafik Scatterplots diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005). Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan normal probability plot. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik melalui SPSS versi 16 dapat dilihat pada Gambar 4.5 dan Gambar 4.6 sebagai berikut:

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas

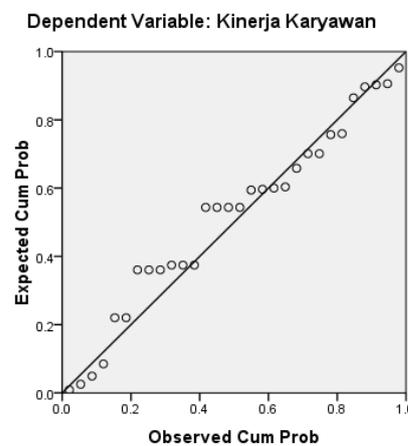


Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Dengan melihat tampilan grafik histogram di atas, maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak miring ke kanan atau ke kiri.

Gambar 4.6
Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Selain grafik histogram, normalitas dapat dideteksi dengan menggunakan grafik normal probability plot, yang mana di atas terlihat titik-titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel insentif dan promosi jabatan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda

menggunakan program SPSS 16. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.33
Hasil regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.574	.191		-3.000	.006
	Insentif	1.009	.120	.870	8.385	.000
	Promosi Jabatan	.132	.121	.113	1.090	.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Dari tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel insentif 1,009, untuk variabel promosi jabatan 0,132, dengan konstanta sebesar -0,574 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,574 + 1,009 X_1 + 0,132 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta -0.574 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Insentif dan Promosi Jabatan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan adalah -0.574 atau menurun.
- b. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) mempunyai nilai sebesar 1,009 adalah positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila terjadi penambahan nilai insentif Rp.1,00 di BPR Syari'ah Artha

Mas Abadi Pati, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,009%, dimana faktor lain dianggap konstan atau tetap.

- c. Koefesien regresi variabel promosi jabatan (X_2), mempunyai nilai sebesar 0,132 adalah positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila terjadi penambahan promosi jabatan satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,132%, dimana faktor lain dianggap konstan.

4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis dan melihat seberapa besar pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dengan menguji pengaruh masing-masing variabel Independen terhadap kinerja karyawan (uji t) dan pengaruh insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (uji F).

4.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji F digunakan untuk menguji atau mengkaitkan hipotesis "terdapat pengaruh signifikan antara insentif dan promosi jabatan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.34 dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

Tabel 4.34
Uji Signifikansi Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.565	2	2.282	239.659	.000 ^a
	Residual	.257	27	.010		
	Total	4.822	29			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Dari uji Anova atau uji F didapat nilai F_{hitung} (sebesar 239.659) $> F_{tabel}$ (3,34) dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0.05$), maka model regresi dapat dikatakan bahwa insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen Insentif dan promosi jabatan secara parsial atau individual menerangkan variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 4.35
Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.574	.191		-3.000	.006
	Insentif	1.009	.120	.870	8.385	.000
	Promosi Jabatan	.132	.121	.113	1.090	.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

$H_0 : \beta_i = 0$, Tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen

$H_1 : \beta_i > 0$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Nilai t tabel dengan signifikansi = 0,05 (5%) dengan $df_1 = k - 1$ atau $30 - 2 = 28$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,701.

Hasil Analisis dengan bantuan software Spss 16, diperoleh:

a) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas, hasil uji empiris menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8.385 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($8,385 > 1,701$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 1,009 %

b) Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel promosi jabatan adalah sebesar 1,090 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,285. Karena nilai t_{hitung} (1,090) lebih kecil dari t_{tabel} (1,701) dan nilai signifikansinya $0,285 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, secara parsial variabel promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil hipotesis 2 ditolak, yang menyatakan “Terdapat pengaruh negatif antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati”.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (insentif dan promosi jabatan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R^2 pada analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.943	.09759

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Hasil analisis statistik yang dibantu program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi (R) didapat sebesar 0,973 sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 94,7 %, sedang yang 5,3 % sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.8 Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil analisis diatas pada persamaan regresi, dapat diinterpretasikan bahwa secara parsial variabel insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), Artinya apabila variabel independent naik maka variabel dependen juga meningkat. Jadi semakin naik tingkat insentif dan promosi jabatan maka semakin naik pula tingkat kinerja karyawan dan sebaliknya.

4.9 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi pati dengan ($P \text{ value } 0,000 < 0,05$). Insentif merupakan faktor yang diperhitungkan dalam memacu atau meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi di kabupaten Pati.

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel per item pertanyaan hasilnya lebih besar dari r tabel sebesar ($> 0,31$) dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid. Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel $> 0,60$ yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Serta dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: Insentif (X_1) sebesar 0,830 , Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,755 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,890.

Hasil Uji t diketahui bahwa pada variabel insentif masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang besar. Dan hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis satu, variable penelitian yang menyatakan " bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan" dengan bukti t hitung lebih besar dari t tabel ($8,385 > 1,701$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak

yang berbunyi "tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan".

Kemudian untuk variabel promosi jabatan diketahui bahwa nilai t hitung $1,090 < t$ tabel $1,701$, serta nilai signifikansi $0,285 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya, secara parsial variabel promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil hipotesis 2 ditolak, yang menyatakan "Terdapat pengaruh negatif antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati".

Sedangkan hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai p value sebesar $0,000$ dimana lebih kecil dari $0,05$. Ini artinya variabel insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Dan ini sekaligus menjawab hipotesa (H_3) yang berbunyi bahwa "secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati. Dimana variabel independen yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif dengan koefisien $1,009$ Sedangkan promosi jabatan hanya mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien $0,132$. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis regresi berganda.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati adalah sebesar 1,009 %. Terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $(8,385 > 1,701)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Insentif mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati. Terlihat dari nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $(1,090 < 1,701)$ dengan tingkat signifikansi $0,285 > 0,05$. Artinya Promosi Jabatan tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel insentif dan promosi jabatan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi di Kabupaten Pati. Dengan perolehan bukti $F_{hitung} (239.659) > F_{tabel} (3,34)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Insentif dan Promosi Jabatan mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian ini hanya fokus terhadap 2 variabel yaitu insentif dan promosi jabatan. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,947 %, dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan promosi jabatan hanya dapat menjelaskan 94,7% dari variabel kinerja karyawan. Sedangkan masih terdapat 5,3% lagi faktor lain yang dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.

5.3 Saran

1. Dari hasil pembahasan diperoleh bahwa tingkat promosi jabatan masih kurang sesuai dengan harapan para karyawan, sehingga masukan penulis terhadap Manajemen PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi untuk lebih menggamblangkan dan fair dalam promosi jabatan guna meningkatkan kinerja karyawan. Dan besaran nilai insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terbilang layak dan baik, serta sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga perlu kiranya untuk ditingkatkan. Sehingga hasil daripada penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap, dan ilmu yang berkembang tentang faktor-faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama RI, Departemen. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2005.
- Ali, Zainuddin. *Hukum Perbankan Syari'ah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Ardana I komang, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012.
- Aryani, Yunita, et al. Analisis Pengaruh Sistem promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk citeureup, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Volume 1 nomor 3 Desember 2010.
- Bagus, Denny. "Insentif: Definisi, Tujuan, Jenis, Proses, dan Syarat Pemberian Insentif" <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html> diakses 07 Juni 2015.
- Bungin, M. Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 2, Jakarta: Kencana, 2005.
- Dermawan, Wibisono. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2011.
- Diputra, Yudha Bagja. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Dan Penetapan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Hotel Arwana*

Di Jakarta, Skripsi, Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Semarang, 2007.

Ekawarna. *Manajemen Badan Usaha dan Koperasi*, Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010.

Fauzia, Ika Yunia dan Abdul Qadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid al-syari'ah*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan IV*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.

Haryadi, Sarjono. *SPSS Vs LISREL*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003.

<http://arthamasabadi.wordpress.com/> diakses Selasa 21 Juni 2015.

<http://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan-keuangan/bank/bprsyariah/Default.aspx> diakses Selasa 21 Juni 2015.

Hujaimatul, Fauziyah. "Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker pelaksanaan jalan Nasional Wilayah I Bandar

Lampung”, *Jurnal Oraganisasi dan Manajemen*, Volume 2 Nomor 1
(54-66) Maret 2012.

Husein, Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,
1997.

Husein, Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Cetakan 3,
Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.

Hudiyah, Alina. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Syari’ah, UIN Syarif
Hidayatullah, *Skripsi Ekonomi Islam*, 2009.

Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta:
2006.

Jonathan, Sarwono. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan
Prosedur SPSS)*, Jakarta: Elex Media Computindo, 2012.

Jusuf, Soewardi. *Pengantar Metodologi penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media,
2012.

Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi 1
cetakan 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Erlangga,
2009.

Laksmi, Riani Asri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Laksmi, Riani Asri. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Lattuperisha, L. “Sampling Jenuh”,
http://www.academia.edu/9081476/Sampling_Jenuh_Sensus, diakses
Kamis, 09 Juli 2015 pukul 12.40 Wib.

Mangkunegara, Anwar Perabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Mangkunegara, Anwar Perabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Revika Aditama, 2005.

Manullang. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.

Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Murti, Sumarni. *Manajemen Pemasaran Bank*, Jogjakarta: Liberty, 2002.

Muhammad. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Nanang, Martono. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012.

- Pramadhany, Wahyu Eko Yuzandra dan Shiddiq Nur Rahardjo. Penerapan Metode Balance Scorecard Sebagai Tolak Ukur Penilaian Kinerja Pada Organisasi Nirlaba, *Jurnal: Fakultas Ekonomi Undip*, 2010.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al- Misbah*, Vol 14.
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Sudarsono, Heri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Ekonisia, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhrawadi K., Lubis. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2000.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Syamsuddinnor. "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ben Line agencies (BLA) Banjarmasin", *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*, Volume 6 Nomor 1 Februari 2014.

Tamimurrohmah, Novianny. Pengaruh Harga Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam(Studi Kasus Pasien Rawat Inap Kelas 2 Dan Kelas 3 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo, 2005.

Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.

Usman, Rianse. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Wawancara dengan Bapak Mumu Mubarrok selaku Direktur Perusahaan, Senin 22 Juni 2015 pukul 14.05 wib.

Wawancara dengan Ibu Is selaku Adm. Departemen kantor Pusat PT BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati, Selasa 4 Agustus 2015 pukul 10.00 Wib.

Zainal, Mustafa EQ. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

I. Lembar Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

"PENGARUH INSENTIF, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SYARI'AH ARTHA MAS ABADI PATI"

Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Umur :.....
3. Jenis Kelamin :.....
4. Jabatan :.....
5. Pendidikan terakhir :.....
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
 - f. Pasca Sarjana
6. Lama Bekerja :a. <5th b. 5-10th c. 10-15th d. >15th

Petunjuk Pengisian

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan:

1. Saudara/i menjawab setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban Anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang " X " pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara/i.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Anda menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

NO.	PERTANYAAN/ PERNYATAAN	1	2	3	4
I.	VARIABEL INSENTIF (X₁)				
1	Insentif (THR) yang saya terima dari perusahaan memuaskan	Sangat tidak memuaskan	Tidak memuaskan	Memuaskan	Sangat memuaskan
2	Insentif (Tunjangan cuti) lumayan cukup untuk tambahan kebutuhan	Sangat tidak cukup	Tidak cukup	Cukup	Sangat cukup
3	BPJS/ Jamsostek dari perusahaan, meningkatkan semangat dan loyalitas kerja saya	Sangat tidak meningkatkan semangat	Tidak meningkatkan semangat	Meningkatkan semangat	Sangat meningkatkan semangat
4	Insentif (Tunjangan prestasi) yang saya terima, sesuai dengan kinerja	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
5	Liburan merangsang semangat kerja saya	Sangat tidak merangsang	Tidak merangsang	Merangsang	Sangat merangsang
6	Penghargaan yang diberikan perusahaan, membuat saya senang / bahagia dalam bekerja	Sangat tidak membuat saya bahagia	Tidak membuat saya bahagia	Membuat saya bahagia	Sangat membuat saya bahagia
7	Pendidikan & pelatihan yang diadakan perusahaan, meningkatkan <i>skill and knowledge</i> perbankan karyawan	Sangat tidak meningkatkan skill	Tidak meningkatkan skill	Meningkatkan skill	Sangat meningkatkan skill
8	Hubungan kekeluargaan dan solidaritas saya terhadap rekan sekerja baik	Sangat tidak baik	Tidak baik	Baik	Sangat baik
II.	PROMOSI JABATAN (X₃)				
1	Jenjang karir dalam perusahaan, berdasarkan sesuai senioritas kerja	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
2	Jenjang karir diperusahaan sesuai tingkat pendidikan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai

	karyawan				
3	Jenjang karir diperusahaan sesuai prestasi kerja karyawan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
4	Jenjang karir diperusahaan sesuai karsa dan daya cipta karyawan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
5	Jenjang karir diperusahaan berdasarkan sesuai tingkat loyalitas karyawan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
6	Jenjang karir diperusahaan berdasarkan sesuai kejujuran karyawan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
7	Jenjang karir diperusahaan berdasarkan sesuai supelitas karyawan (pandai menyesuaikan diri, pandai bergaul)	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
III.	KINERJA KARYAWAN (Y)				
1	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, terbukti dengan meningkatkan mutu pekerjaan	Sangat tidak mampu	Tidak mampu	Mampu	Sangat mampu
2	Saya selalu berusaha merealisasikan target	Sangat tidak berusaha	Tidak berusaha	Berusaha	Sangat berusaha
3	Pengetahuan saya tentang pekerjaan adalah baik	Sangat tidak baik	Tidak baik	Baik	Sangat baik
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik	Sangat tidak mampu	Tidak mampu	mampu	Sangat mampu
5	Saya sering tiba dikantor tepat waktu	Sangat tidak tepat waktu	Tidak tepat waktu	Tepat waktu	Sangat tepat waktu
6	Saya selalu berusaha tanggungjawab (menyelesaikan tugas sebelum dateline)	Sangat tidak berusaha	Tidak berusaha	Berusaha	Sangat berusaha
7	Permasalahan yang timbul dalam pekerjaan (saya dengan	Sangat tidak mampu	Tidak mampu	mampu	Sangat mampu

	nasabah) mampu kami selesaikan dg cepat				
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	Sangat tidak berinisiatif	Tidak berinisiatif	Berini siatif	Sangat ber inisiatif
9	Pemahaman saya terhadap kebutuhan dan keinginan nasabah tinggi	Sangat tidak tinggi	Tidak tinggi	Tingg i	Sangat tinggi
10	Saya ikut berpartisipasi mewujudkan visi misi perusahaan dengan prestasi kerja	Sangat tidak ikut berpartisipasi	Tidak ikut berpartisipasi	Ikut berpar tisipas i	Sangat ikut berpartisipasi

II. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Variabel	Item pertanyaan (P)	Total STS 1	%	Total TS 2	%	Total S 3	%	Total SS 4	%
Insentif (X ₁)	P 1	0	0	1	3,3	9	30	20	66,7
	P 2	0	0	0	0	14	46,7	16	53,3
	P 3	0	0	1	3,3	17	56,7	12	40
	P 4	0	0	0	0	9	30	21	70
	P 5	0	0	1	3,3	13	43,3	16	53,4
	P 6	0	0	0	0	16	47	14	53
	P 7	0	0	1	3,3	6	20	23	76,7
	P 8	0	0	1	3,3	14	46,7	15	50
Promosi Jabatan(X ₂)	P 9	0	0	0	0	14	46,7	16	53,3
	P 10	0	0	1	3,3	13	43,3	16	53,4
	P 11	0	0	1	3,3	16	53,3	13	43,4
	P 12	0	0	0	0	8	26,7	22	73,3
	P 13	0	0	1	3,3	8	26,7	21	70

	P 14	0	0	1	3,3	15	50	14	46,7
	P 15	0	0	1	3,3	6	20	23	76,7
Kinerja Karyawan (Y)	P 16	0	0	1	3,3	8	26,7	21	70
	P 17	0	0	1	3,3	13	43,3	16	53,4
	P 18	0	0	1	3,3	13	43,3	16	53,4
	P 19	0	0	2	6,7	12	40	16	53,3
	P 20	0	0	1	3,3	17	56,7	12	40
	P 21	0	0	2	6,7	7	23,3	21	70
	P 22	0	0	1	3,3	16	53,3	13	43,4
	P 23	0	0	2	6,7	6	20	22	73,3
	P 24	0	0	0	0	14	46,7	16	53,3
	P 25	0	0	1	3,3	15	50	14	46,7

III. Hasil Uji Validitas

1. Insentif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.7667	6.323	.603	.804
P2	24.8667	6.464	.618	.802
P3	25.0333	6.309	.608	.803
P4	24.7000	6.907	.487	.819
P5	24.9000	6.162	.643	.798
P5	24.9333	6.754	.495	.818
P6	24.6667	6.851	.438	.825
P8	24.9333	6.409	.547	.812

2. Promosi Jabatan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	18.4667	7.361	.411	.737
P10	18.5333	7.223	.402	.739
P11	17.9667	7.137	.441	.731
P12	18.3333	7.954	.357	.748
P13	18.4667	6.120	.702	.670
P14	18.3667	7.620	.363	.746
P15	18.6667	4.851	.684	.675

3. Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P16	31.5000	13.707	.647	.878
P17	31.6667	13.195	.746	.871
P18	31.6667	14.023	.531	.886
P19	31.7000	13.252	.651	.878
P20	31.8000	13.683	.640	.879
P21	31.5333	13.223	.676	.876
P22	31.7667	13.840	.589	.882
P23	31.5000	13.293	.671	.877
P24	31.6333	14.102	.595	.882
P25	31.7333	13.995	.543	.886

IV. Hasil Uji Reabilitas

1) Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

2) Promosi Jabatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	7

3) Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

V. Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolonieritas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi Jabatan, Insentif ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.184	5.446
	Promosi Jabatan	.184	5.446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Insentif	Promosi Jabatan
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.716	1.00	.05	.05
	3	.001	58.330	.00	.95	.95

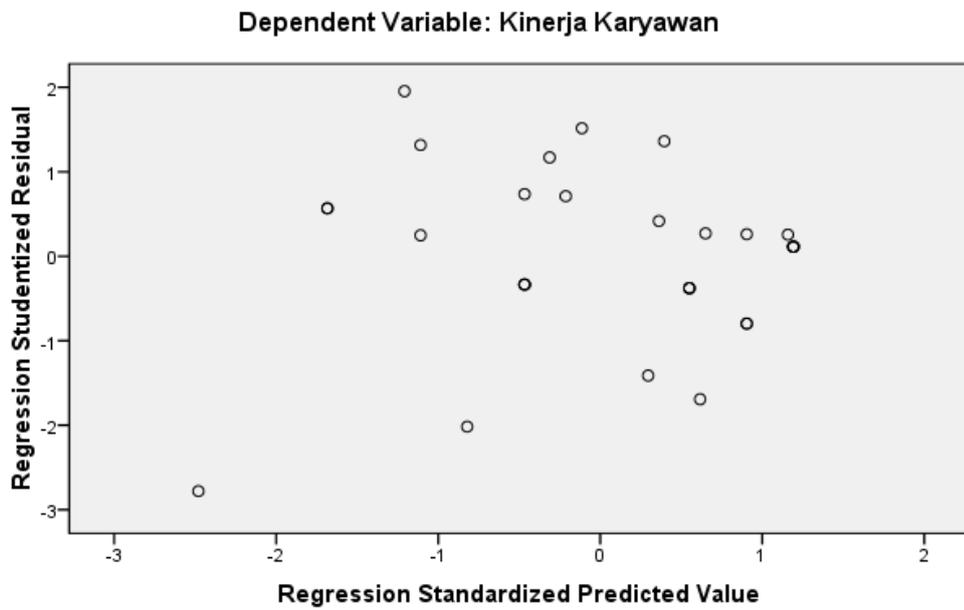
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Uji Heterokedastisitas**Residuals Statistics^a**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5327	3.9893	3.5167	.39673	30
Std. Predicted Value	-2.480	1.191	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.020	.051	.030	.008	30
Adjusted Predicted Value	2.6162	3.9884	3.5154	.39435	30
Residual	-.23273	.16279	.00000	.09416	30
Std. Residual	-2.385	1.668	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.780	1.955	.006	1.049	30
Deleted Residual	-.31619	.22348	.00126	.11213	30
Stud. Deleted Residual	-3.229	2.070	-.010	1.116	30
Mahal. Distance	.284	6.909	1.933	1.726	30
Cook's Distance	.000	.924	.071	.187	30
Centered Leverage Value	.010	.238	.067	.060	30

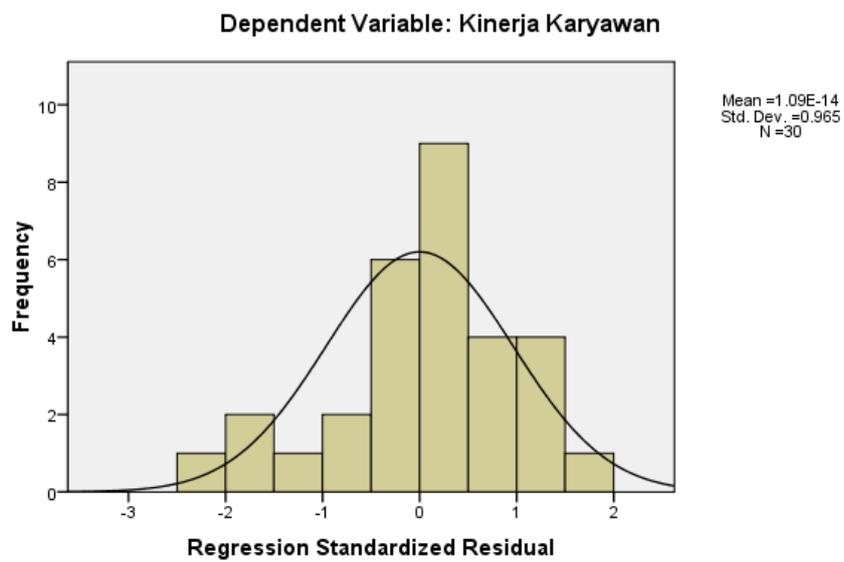
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Scatterplot

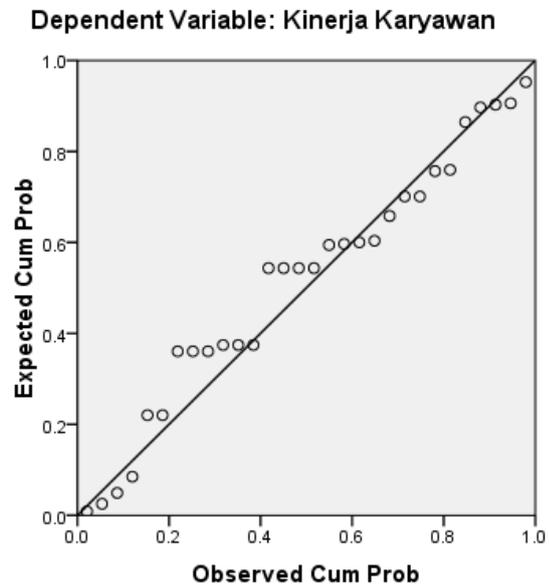


C. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



VI. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.574	.191		-3.000	.006
	Insentif	1.009	.120	.870	8.385	.000
	Promosi Jabatan	.132	.121	.113	1.090	.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

VII. Hasil Uji Hipotesis

Uji F Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.565	2	2.282	239.659	.000 ^a
	Residual	.257	27	.010		
	Total	4.822	29			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.574	.191		-3.000	.006
	Insentif	1.009	.120	.870	8.385	.000
	Promosi Jabatan	.132	.121	.113	1.090	.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji R Square (Koefesien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.943	.09759

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Insentif yang terdapat diperusahaan meliputi:

1. Insentif Finansial meliputi:

- a) Tunjangan Hari Raya, merupakan salah satu bagian dari misi manajemen dalam mensejahterakan Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan, tunjangan ini diberikan kepada karyawan satu tahun sekali dengan besaran perolehan sebesar satu kali gaji selama satu bulan kerja, jadi semisal karyawan A dengan pendapatan gaji 4 juta per bulan, maka perolehan Tunjangan Hari Raya nya sebesar 4 juta Rupiah.
- b) Tunjangan Cuti, merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan satu tahun sekali, dengan asumsi diberikan setiap awal tahun buku, dengan besaran relatif tergantung dari masa kerja dan jabatan karyawan terkait, yaitu maksimal setengah kali gaji. Ada pula jumlah yang diterimanya 30 persen dari gaji pokok. Contoh: Karyawan B, pendapatan gaji per bulanya adalah sebesar 5 juta dengan prestasi capaian kerja 90 persen maka besaran perolehan tunjangan uang cuti bisa sampai angka 2,5 juta yang diterima karyawan.
- c) Pemberian Insentif tapi secara tidak langsung diterima karyawan, yaitu BPJS ketenaga kerjaan dan BPJS kesehatan dengan premi yang dibayarkan perusahaan dan manfaat yang diterima karyawan ketika dibutuhkan. Misalnya karyawan C ketika sedang sakit maka BPJS kesehatan nya dapat klaim untuk pengobatan dari perusahaan melalui keikutsertaan pengguna Asuransi BPJS kesehatan,

kemudian ketika karyawan C sudah memasuki usia pensiun atau berhenti kerja, dia akan menerima manfaat klaim keikutsertaan asuransi BPJS ketenagakerjaan dengan besaran relatif tergantung jumlah premi yang dibayarkan perusahaan.

- d) Tunjangan Prestasi, merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap semua lini karyawan tetap berdasarkan capaian target yang diraih karyawan setiap bulanya dengan asumsi perhitungan tertentu yang tidak dapat dijelaskan oleh manajemen perusahaan.
- e) Tunjangan Bonus manajemen, merupakan tunjangan dalam bentuk bonus dari perusahaan terhadap karyawan dengan asumsi perhitungan tertentu yang diberikan apabila target yang ditetapkan dari manajemen perusahaan tercapai.

2. Insentif Non Finansial:

- a) Insentif Liburan, merupakan suatu bentuk salah satu program perusahaan dalam memberdayakan karyawan guna penyegaran pikiran setelah menjalani rutinitas pekerjaan setiap harinya, diadakan dalam beberapa dekade akhir tahun ini, namun bukan agenda rutin perusahaan.
- b) Insentif penghargaan, merupakan insentif non finansial yang bentuknya berupa nominasi atau penobatan karyawan terbaik dalam lingkup perusahaan. Jenisnya yaitu penobatan karyawan terbaik untuk bagian pemasaran, penobatan \karyawan terbaik

pada bagian administrasi, dan penghargaan terhadap karyawan terajin diantara yang lain, bentuknya macam-macam, bisa dalam bentuk piagam, hadiah, dan sejenisnya.

c) Insentif Pendidikan dan pelatihan, merupakan Insentif non finansial yang diberikan perusahaan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap bulanya dengan tema sesuai kebutuhan, misal pendidikan dan pelatihan yang kemarin diadakan adalah dengan tema "Meningkatkan skill dan Knowledge Perbankan" selama setengah hari.

3. Insentif Sosial: Insentif yang keluar dari rekan sekerja, semisal salah satu karyawan ada yang sakit sikap sosial dari karyawan sekerja salah satunya adalah menengok, kemudian solidaritas antar karyawan baik, hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, dan lain sebagainya.

Motivasi manajemen perusahaan kepada bawahan

- a) Morning Briving, merupakan kegiatan motivasi yang diselenggarakan manajemen perusahaan setiap pagi
- b) Kajian kajian islam, yang diselenggrakan perusahaan guna memotivasi kerja karyawan yang kerjanya supaya tetap berlandaskan prinsip islam.

Terkait masalah jenjang karir

Metode atau sistem jenjang karir yang berlaku diperusahaan meliputi:

1. Promosi jabatan yang didasarkan berdasarkan Ability (kecakapan atau kemampuan) karyawan, artinya bagi karyawan tetap yang kemampuannya melebihi yang lain berkesempatan pertama, dengan peluang terdepan untuk dipromosikan menduduki jabatan di atasnya, yang dinilai berdasarkan data dan pengamatan manajemen.
2. Promosi jabatan yang didasarkan pada Senioritas, artinya bagi karyawan tetap yang apabila berkemampuan baik dan ditunjang lama kerja (senioritas dalam bekerja diperusahaan) berpeluang utama untuk dipromosikan menduduki jabatan di atasnya.
3. Promosi jabatan yang didasarkan pada kualifikasi pendidikan, artinya bagi karyawan yang apabila tingkat pendidikannya lebih tinggi, ditambah kemampuan dan lama bekerja, maka dia yang berkesempatan pertama dipromosikan.
4. Promosi jabatan yang didasarkan pada prestasi kerja, artinya apabila karyawan yang memiliki 3 poin di atas ditambah prestasi kerja yang baik maka dia memiliki peluang utama untuk dipromosikan.
5. Promosi jabatan berdasarkan daya dan karya cipta, artinya promosi yang didasarkan berdasarkan 4 poin di atas ditambah kemampuan dan daya karya cipta yang baik, dia yang akan berkesempatan dipromosikan.
6. Promosi jabatan yang didasarkan pada tingkat loyalitas, kejujuran, dan loyalitas, artinya promosi yang didasarkan pada 5 poin di atas ditambah lagi tingkat loyalitas, kejujuran, dan supelitas karyawan, maka dia yang berkesempatan utama di promosikan. Dan tentunya tetap

memperhatikan kebutuhan perusahaan, artinya ketika perusahaan kiranya diperlukan untuk mengisi atau mengganti posisi jabatan terkait maka Promosi jabatan dapat segera dilaksanakan.

Kemudian untuk insentif, menurut hasil wawancara dengan Ibu Is dan Bapak Khabib diperoleh data bahwa besaran Insentif didalam perusahaan dirasa sudah adil, layak dan menarik, dengan besaran nominal berbeda-beda yang tidak dapat disebutkan. Begitu pula dengan promosi jabatan.

PROFIL PERUSAHAAN

A. LATAR BELAKANG

PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha Pesantren Maslakul Huda yang didirikan oleh KH. MA Sahal Mahfudh (almarhum). Sistem keuangan syariah di lingkungan Pesantren Maslakul Huda dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Koperasi Pesantren Maslakul Huda sejak Februari 2002. Empat tahun kemudian tepatnya pada tanggal 28 Juni 2006, Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) berubah menjadi PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi yang telah mendapat izin operasional dari Bank Indonesia.

B. PERIJINAN

1. Ijin Prinsip

Surat Keputusan Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia Nomor 7/1776/DPbS tanggal 14 Nopember 2005 Perihal Persetujuan Prinsip Pendirian PT. BPRS Artha Mas Abadi.

2. Ijin Usaha

Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor : 8/46/KEP.GBI/2006 Tanggal 1 Juni 2006 tentang Pemberian Izin Usaha PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah.

C. ALAMAT

1. Kantor Pusat

Jl Raya Pati - Tayu Km. 19 Ds. Waturoyo Kec. Margoyoso Kab. Pati
Jawa Tengah.

Telp./Fax 0295-4150400 email : bprsama@yahoo.com

2. Kantor Kas Winong

Jl. Raya Winong – Pucakwangi Km. 01 Ds. Pekalongan Kec. Winong
Kab. Pati

3. Kantor Kas Cluwak

Jl. Raya Tayu – Jepra Km. 07 Ds. Ngabak Kec. Cluwak Kab. Pati

D. VISI MISI

a. VISI

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

b. MISI

❖ Misi

- Memberikan jasa penyimpanan dana masyarakat di wilayah operasional PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi
- Memberikan jasa pembiayaan bagi usaha kecil di wilayah operasional PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi.

SUSUNAN PENGURUS

1. Dewan Pengawas Syariah

Ketua	: KH Ali Fatah
Anggota	: H. Ghufron Halim, SE., MM
Anggota	: H. Ahmad Manhajussidad, Lc., MSI

2. Dewan Komisaris

Komisaris Utama	: H. Abdul Ghofarrozin
Komisaris	: H. Ahmad Mutamakin

3. Dewan Direksi

Direktur Utama	: Hj. Sri Hariyani
Direktur	: Mumu Mubarak

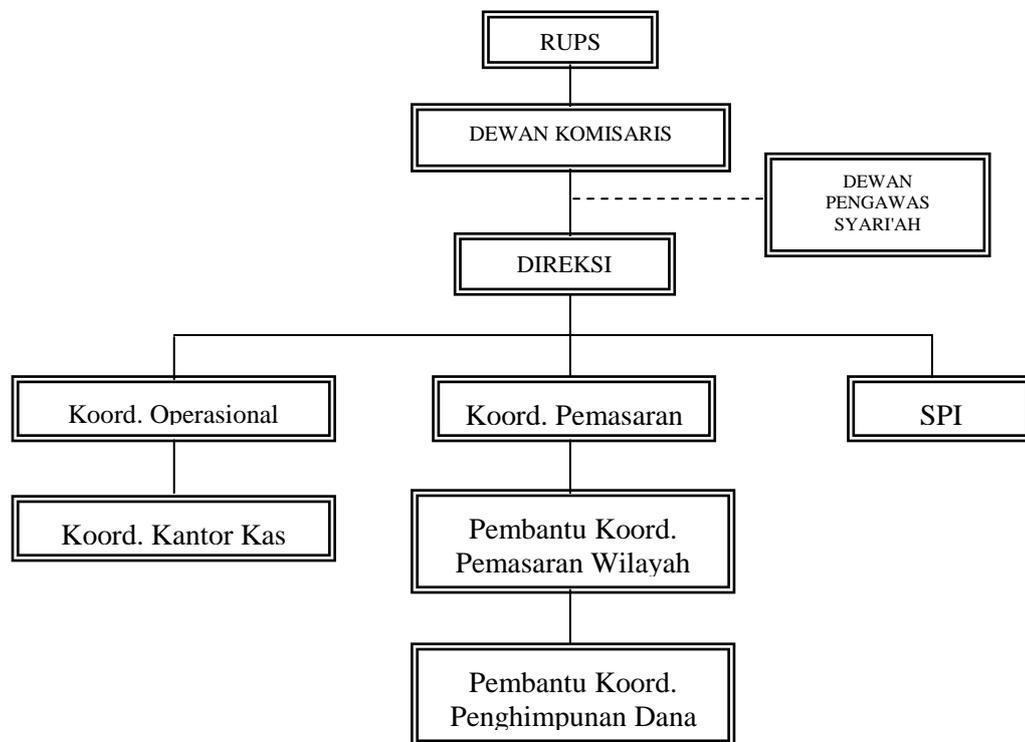
E. PRODUK-PRODUK

1. Produk Penghimpunan Dana

- Tabungan iB Wadiah
- Tabungan iB Mudharabah
 - Tabungan iB Haji
 - Tabungan iB Qurban
 - Tabungan iB Pendidikan
 - Tabungan iB Masa Depan
- Deposito iB Mudharabah

2. Produk Pembiayaan

- Pembiayaan iB Musyarakah
- Pembiayaan iB Murabahah
- Pembiayaan iB Multijasa
- iB Gadai Emas Syariah



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Moh Khoirul Umam
NIM : 112411157
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 01 Juni 1992
Agama : Islam
Alamat : Ds. Sambilawang, Rt.02/01, Trangkil, Pati
Pendidikan :

- TK Pertiwi Sambilawang Lulus Tahun 1998
- MI Raudhlatul Ulum Lulus Tahun 2004
- MDPTS Raudhlatul Ulum Lulus tahun 2005
- MTS Raudhlatul Ulum Lulus Tahun 2008
- MA Raudhlatul Ulum Lulus Tahun 2011
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang Lulus Tahun 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 10 November 2015

Moh Khoirul Umam

112411157

BIODATA DIRI

Nama Lengkap : Moh Khoirul Umam
Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 01 Juni 1992
NIM : 112411157
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Nama Orang Tua

Bapak : Sunhadi (Alm)
Ibu : Maesaroh
Alamat : Ds. Sambilawang, Rt.02/01, Trangkil, Pati

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 10 November 2015

Moh Khoirul Umam
112411157



PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
ARTHA MAS ABADI



Jl. Raya Pati - Tayu Km. 19 Waturoyo Pati Telp. (0295) 4150477, Fax 4150400 Email : bprsama@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No. 250/SB-AMA/X/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mumu Mubarak
Jabatan : Direktur PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi
Alamat : Jl. Raya Pati – Tayu Km. 19 Waturoyo Margoyoso Pati

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa,

Nama : Moh Khoiril Umam
NIM : 112411157
Status : Mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang

Benar – benar telah melakukan penelitian di PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi pada tanggal 20 April s/d 30 Agustus 2015 dengan tema **Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Margoyoso, 06 Oktober 2015

PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi



Mumu Mubarak

Direktur