

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Artha Mas Abadi

PT. BPRS Artha Mas Abadi merupakan salah satu unit usaha Pesantren Maslakul Huda KajenPati, yang didirikan oleh KH. Sahal Mahfudh (almarhum). Sistem keuangan syariah di lingkungan Pesantren Maslakul Huda dirintis melalui Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Koperasi Eka Serba Abadi sejak february 2002. Empat tahun kemudian tepatnya pada tanggal 28 Juni 2006, Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) berubah menjadi PT. BPRS Artha Mas Abadi yang telah mendapat ijin operasional dari BI (Bank Indonesia).

2. Perijinan

a. IjinPrinsip

Ijin Prinsip didapat dari Surat Keputusan Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia Nomor: 7/1776/DPb Stanggal 14 November 2005 perihal persetujuan prinsip pendirian PT. BPRS Artha Mas Abadi.

b. Ijin Usaha

Ijin Usaha didapat dari Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 8/46/KEP.GBI/2006 tanggal 1 Juni 2006 tentang pemberian ijin usaha PT. BPRS Artha Mas Abadi.

3. Visi Dan Misi

a. Visi

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

b. Misi

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

4. Alamat Kantor

PT. BPRS Artha Mas Abadimempunyai tiga kantor pelayanan yaitu:

- 1) Kantor Pusat di Jl. Raya Pati- Tayu Km. 19 Desa Waturoyo MargoyosoP atiTelp. 0295-415 0477 Fax.0295-415 0400.
- 2) Kantor Kas 1. Jl. Raya Winong-Pucakwangi km.01 Pekalongan Winong Pati HP. 085 326 670 851.
- 3) Kantor Kas 2. Jl. Raya Tayu-Jepara km. 07 NgablakCluwakPatiTelp. 0295. 4545037.

5. Produk-produk PT. BPRS Artha Mas Abadi

1) Produk Simpanan:

a. iBWadiah

Tabungan iBwadiahmerupakan tabungan yang dikelola dengan sistem titipan (*wadiah*). Dengan beberapa ketentuan yaitu, setoran awal Rp. 20.000,- , dapat diambil kapan saja (*on call*) dan bonus (*'athaya*) yang kompetitif.

b. Tabungan iBMudharabah

Tabungan iBmudharabahmerupakan tabungan yang dikelola dengan sistem bagi hasil (*mudharabah*).

c. Tabungan iB Haji.

Tabungan iB Haji membantumewujudkan para nasabah beribadah haji lebih mudah dan terencana. 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) Pengambilan tabungan hanya dapat dilakukan untuk pembayaran ongkos naik haji (ONH).

d. Tabungan iBPendidikan.

Tabungan iBPendidikanmembantupara nasabah dalam 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.
- e. Tabungan iBMasaDepan

Tabungan iBMasaDepan membantu nasabah dalam merencanakan masa depan (rencana pernikahan, persalinan, hari tua dan sebagainya). 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) Jangka waktu minimal 3 tahun.

- f. Tabungan iBQurban

Tabungan iBQurban membantu anda mewujudkan niat nasabah untuk melaksanakan ibadah qurban, 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
- e) Dzulhijjah atau jika pengendapan sudah sampai satu tahun.

- g. Deposito iBMudharabah

Deposito iBmudharabah merupakan layanan investasi berjangka yang dikelola dengan sistem bagi hasil (*mudharabah*). Dengan ketentuan;

- a) Setoran minimal Rp.100.000,-
- b) Jangka waktu 3,6 dan 12 bulan.

- c) Nisbah bagi hasil ditetapkan berdasarkan ketentuan.
- d) Pencairan bisa dilakukan saat jatuh tempo.
- e) Keunggulan Produk Penyimpanan Dana

2) Produk Pembiayaan

a. Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan *murabahah* adalah jual beli dengan harga asal ditambah keuntungan yang disepakati antara pihak bank dengan nasabah, dalam hal ini bank menyebutkan harga barang kepada nasabah yang kemudian bank memberikan laba dalam jumlah tertentu sesuai dengan kesepakatan.

Dalam pelaksanaannya PT. BPRS Artha Mas Abad memberikan solusi terhadap seseorang yang akan membeli barang konsumtif, tetapi belum mempunyai dana yang mencukupi. Pembelian ini dapat berupa pembelian sepeda motor, alat-alat elektronik, kebutuhan rumah tangga, bahan-bahan dagangan dan lain-lain. Pembiayaan *murabahah* di PT. BPRS Artha Mas Abad tidak menggunakan bunga dalam mengambil keuntungan tetapi menggunakan *margin* (keuntungan pada pihak bank) yang telah disepakati dalam akad. Pembayaran pembiayaan *murabahah* dilakukan setiap bulan dengan membayar pokok dan ditambah *margin*. Syarat pengajuan pembiayaan ini adalah;

- a) Mengisi formulir permohonan.
 - b) Foto copy KTP suami istri, KK dan surat nikah.
 - c) FC STNK atau SHM (sertifikat hak milik).
 - d) Agunan sertifikat atau BPKB kendaraan bermotor atau *cash collateral*.
 - e) Melampirkan daftar rencana pembelian barang.
- b. Pembiayaan *Musyarakah*

Musyarakah adalah perjanjian kerjasama antara dua pihak atau beberapa pihak, baik mengenai modal ataupun pekerjaan atau usaha

untuk memperoleh keuntungan bersama. Dalam pelaksanaannya PT. BPRS Artha Mas Abadi akad *musyarakah* dilakukan dengan bentuk kerja sama dengan petani dalam usaha pertanian. Dalam perjanjiannya akad ini menggunakan prinsip bagi hasil. Proyeksi usahadilakukan diawal agar dapat mengetahui gambaran besarnya keuntungan yang didapat sehingga dapat ditentukan besaran bagi hasil untuk kedua belah pihak. Pembayaran pada akad *musyarakah* dilakukan setelah nasabah sudah panen. Lama pembiayaan ini adalah 4,5 dan 6 bulan. Syarat pengajuan pembiayaan ini adalah;

- a) Mengisi formulir permohonan.
 - b) Foto copy KTP suami istri, KK dan surat nikah.
 - c) FC STNK atau SHM (sertifikat hak milik).
 - d) Agunan sertifikat atau BPKB kendaraan bermotor atau *cash collateral*.
 - e) Melampirkan legalitas usaha (bukti usaha pertanian).
 - f) Melampirkan rencana biaya pengeluaran dan pemasukan hasil pertanian.
- c. Pembiayaan iB Multijasa

Dalam dunia perbankan, seseorang yang ingin mengajukan pembiayaan salah satu syaratnya harus mempunyai usaha yang diajukan untuk dibiayai, tetapi jika pembiayaan ini dilakukan untuk kebutuhan nonusaha maka solusinya adalah dengan pembiayaan multijasa. Pembiayaan multijasa merupakan pembiayaan yang dikhususkan sebagai solusi persoalan keuangan yang berkaitan dengan biaya pendidikan, biaya kesehatan, talangan umroh, maupun biaya talangan pernikahan atau khitanan. Pembiayaan iB Multijasa yang ditawarkan kepada nasabah memakai prinsip syariah dengan menggunakan akad *ijarah* atau akad *kafalah*, dengan jangka waktu yang ditawarkan 10 s/d 36 bulan dengan *ujroh* atau *fee*

yang relatif ringan. Keunggulan dari Pembiayaan iB Multijasa diantaranya proses cepat dan mudah serta *ujroh* atau *fee* yang murah dan kompetitif. Syarat pengajuan pembiayaan ini adalah;

- a) Mengisis formulir permohonan.
- b) Foto copy KTP suami istri dan KK.
- c) Agunan sertifikat atau BPKB kendaraan bermotor atau *cash collateral*.
- d) Melampirkan rencana kebutuhan.

d. iB Gadai Emas

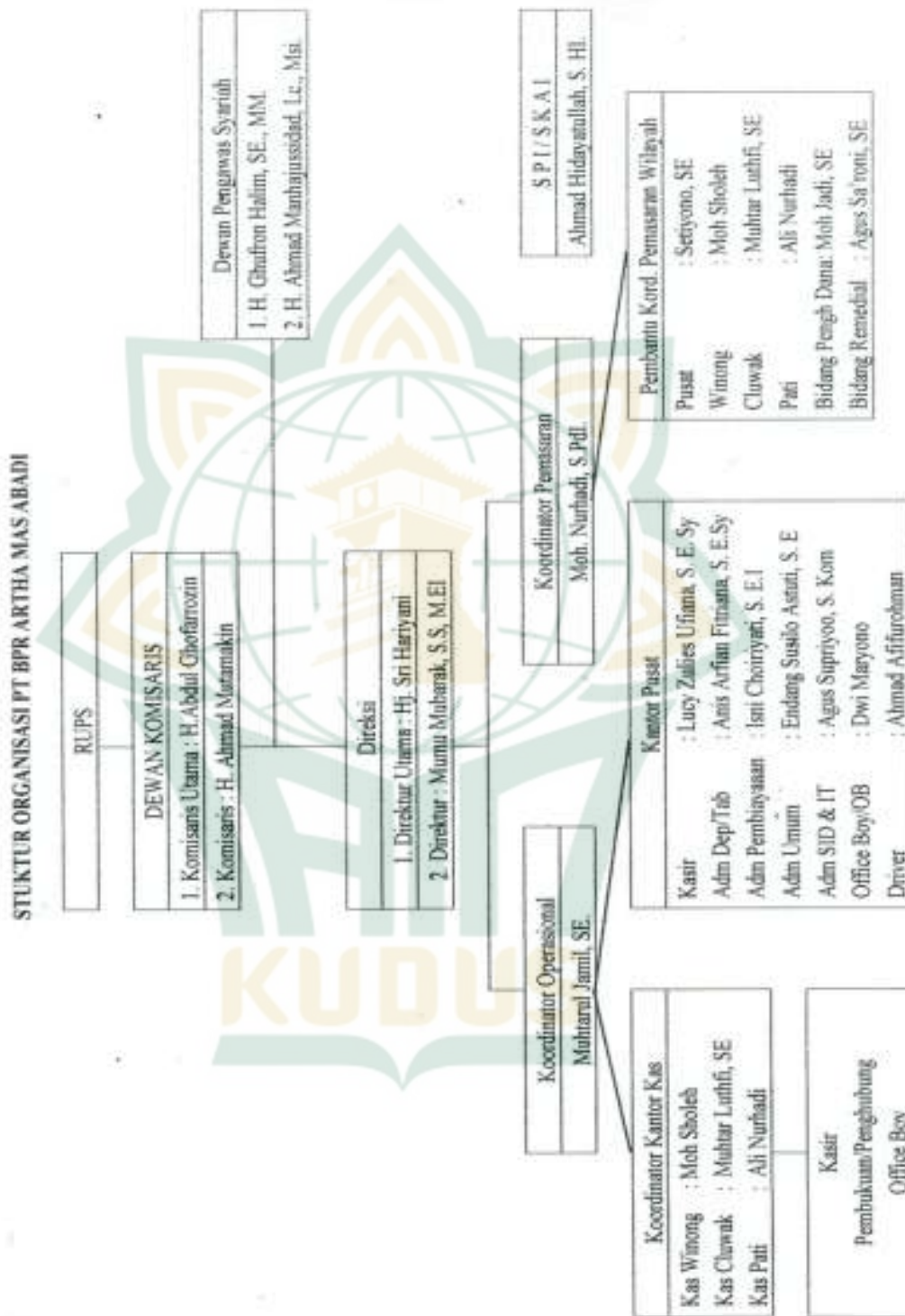
iB Gadai Emas merupakan solusi permasalahan keuangan tanpa harus kehilangan barang-barang perhiasan nasabah. Keunggulan iB Gadai Emas diantaranya, proses cepat dan mudah, biaya penyimpanan kompetitif, dikelola secara syariah, jangka waktu 4 bulan dan dapat diperpanjang.

Gadai emas dilakukan dengan menggunakan akad *rahn*, *qard* dan *ijarah*. Praktek pembiayaan ini seperti pada lembaga pegadaian, tetapi khusus menggunakan emas. Emas yang dijadikan jaminan akan ditaksir berapa kadar karatnya sehingga harga emas dapat diketahui secara lebih adil. Setelah itu baru ditimbang beratnya. Pembiayaan yang diberikan tidak lebih dari 75% dari harga emas saat penaksiran. Persyaratan iB Gadai Emas adalah mengisi formulir pendaftaran, foto copy KTP dan menyerahkan agunan berupa emas besertasurat-surat atau kwitansinya.

6. Struktur Organisasi

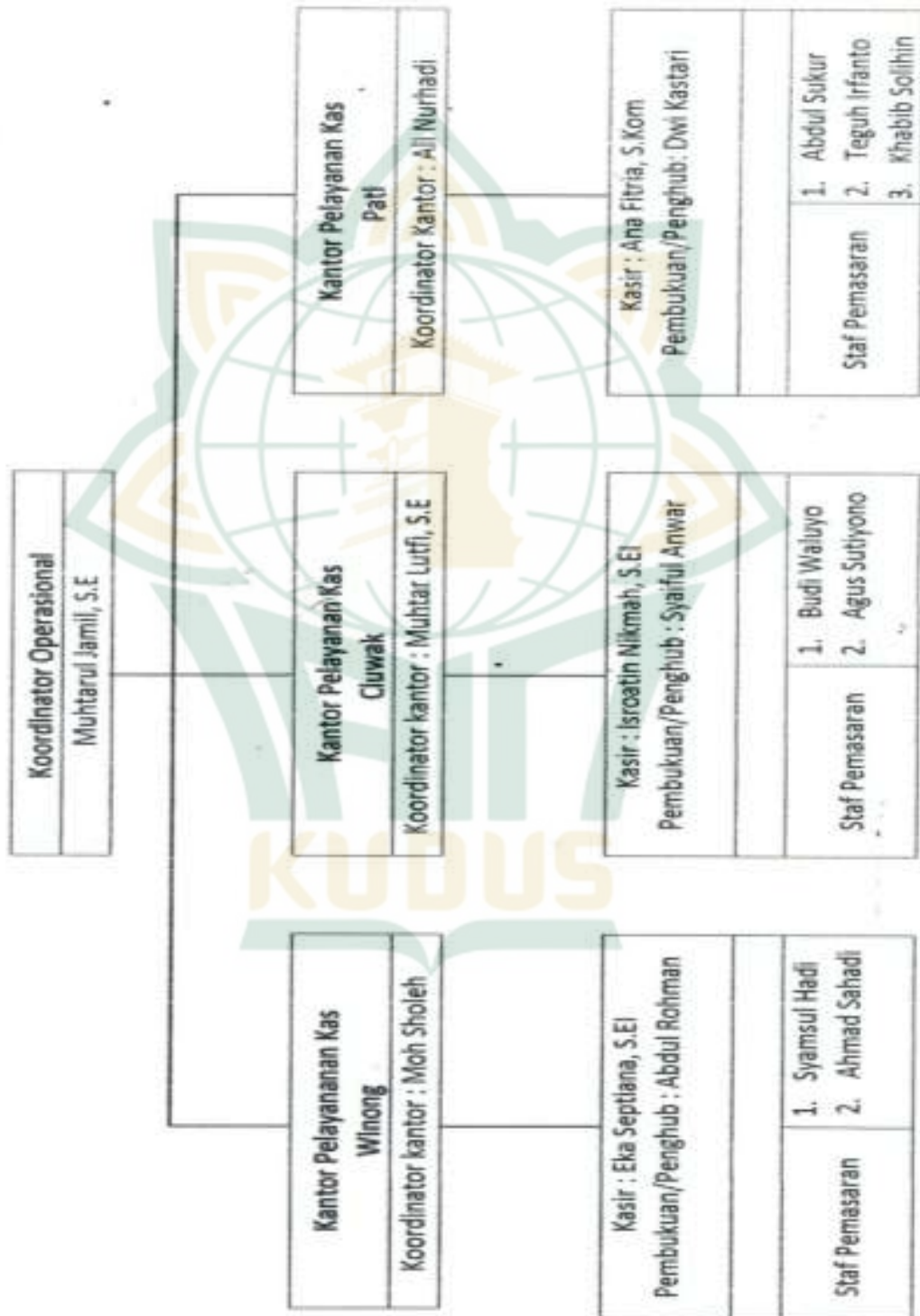
Untuk mengetahui lebih detail tentang manajemen PT. BPRS Artha Mas Abadimaka perlu diketahui struktur organisasi di PT. BPRS Artha Mas Abadiadalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
STUKTUR ORGANISASI PT BPR ARTHA MAS ABADI



Gambar 4.2

**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PELAYANAN KAS
PT BPR SYARIAH ARTHA MAS ABADI**



B. Karakteristik Responden Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan peneliti secara langsung melakukan observasi di lapangan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini. Data dan informasi diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang bersangkutan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 31 responden untuk pengambilan data dan informasi. Adapun profil responden yang digunakan, dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Data Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
	17-26 tahun	16	51,6%
	27-36 tahun	13	41,9%
	≥37 tahun	2	6,5%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	80,7%
	Perempuan	6	19,3%
Pendidikan Terakhir	SLTA	9	29,0%
	S1	18	58,1%
	S2	4	12,9%
Lama Kerja	< 1 tahun	3	9,6%
	1-3 tahun	6	19,3%
	> 1 tahun	22	70,1%
Status Perkawinan	Kawin	26	83,9%
	Belum Kawin	5	16,1%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui bahwa di dalam data responden terdapat responden berumur 17-26 tahun berjumlah 16(51,6%), responden berumur 27-36 tahun berjumlah

13(41,9%) dan responden berumur diatas 36 tahun berjumlah 2(6,5%).

Pengelompokkan data responden menurut jenis kelamin responden terdapat responden laki-laki berjumlah 25(80,7%) dan responden perempuan berjumlah 5(19,3%).

Pengelompokkan data responden menurut pendidikan terakhir terdapat responden lulusan SLTA kebawah berjumlah 9(29,0%), responden lulusan S1 berjumlah 18(58,1%), dan responden lulusan S2 berjumlah 4(12,9%).

Pengelompokkan data responden berdasarkan masa kerja terdapat responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 3(9,6%), responden dengan masa kerja kisaran 1 sampai 3 tahun berjumlah 9(19,3%) responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 22(70,1%).

Sedangkan pengelompokkan data responden berdasarkan status perkawinan terdapat responden yang sudah menikah berjumlah 26(83,9%) dan responden yang belum menikah berjumlah 5(16,1%).

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk instrument butir soal pada masing-masing variabel (X_1 , X_2 , X_3 , dan Y) dengan menggunakan olah data SPSS 16.0. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan kepada 31 responden. Untuk mengetahui valid atau tidaknya item yang digunakan dalam kuesioner yaitu dengan dengan cara uji signifikansi yang 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 dapat dihitung $31-2$ atau df 29 dengan α 0,05 didapat r tabel 0,355 jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir tersebut dikatakan valid. Hasil olah data analisis uji validitas melalui SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Insentif (X1)	I1	0,573	0,355	<i>Valid</i>
	I2	0,711	0,355	<i>Valid</i>
	I3	0,683	0,355	<i>Valid</i>
	I4	0,599	0,355	<i>Valid</i>
	I5	0,404	0,355	<i>Valid</i>
	I6	0,586	0,355	<i>Valid</i>
	I7	0,462	0,355	<i>Valid</i>
	I8	0,608	0,355	<i>Valid</i>
	I9	0,731	0,355	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,640	0,355	<i>Valid</i>
	KO2	0,557	0,355	<i>Valid</i>
	KO3	0,676	0,355	<i>Valid</i>
	KO4	0,783	0,355	<i>Valid</i>
	KO5	0,498	0,355	<i>Valid</i>
	KO6	0,764	0,355	<i>Valid</i>
	KO7	0,540	0,355	<i>Valid</i>
	KO8	0,474	0,355	<i>Valid</i>
	KO9	0,649	0,355	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	LK1	0,701	0,355	<i>Valid</i>
	LK2	0,555	0,355	<i>Valid</i>
	LK3	0,631	0,355	<i>Valid</i>
	LK4	0,664	0,355	<i>Valid</i>
	LK5	0,568	0,355	<i>Valid</i>
	LK6	0,667	0,355	<i>Valid</i>
	LK7	0,781	0,355	<i>Valid</i>

	LK8	0,634	0,355	<i>Valid</i>
	LK9	0,520	0,355	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	K1	0,660	0,355	<i>Valid</i>
	K2	0,602	0,355	<i>Valid</i>
	K3	0,624	0,355	<i>Valid</i>
	K4	0,600	0,355	<i>Valid</i>
	K5	0,424	0,355	<i>Valid</i>
	K6	0,482	0,355	<i>Valid</i>
	K7	0,358	0,355	<i>Valid</i>
	K8	0,623	0,355	<i>Valid</i>
	K9	0,832	0,355	<i>Valid</i>
	K10	0,635	0,355	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini, untuk melakukan uji realibilitas peneliti menggunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Sedangkan kriteria bahwa instrumen itu dikatakan reliabel, apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($> 0,60$). Dan sebaliknya jika *Cronbach Alpha* diketemukan angka koefisien lebih kecil ($< 0,60$) maka dikatakan tidak reliabel¹

Adapun output SPSS 16.0 uji reliabilitas pada instrument konstruk variabel X_1 , sebagaimana dalam lampiran diketahui bahwa:

¹Suharsismi Arikunta, *Uji Reliabilitas*, 91.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabil ity	<i>Alpha</i>	Keterang an
	Coefitie ns		
Insentif (X1)	9 item	0,774	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (X2)	9 item	0,789	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja Non- fisik (X3)	9 item	0,811	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	10 item	0,791	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha semua item pernyataan dari 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 reliable.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independen*. Jika variable *independen* saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variable *independen* sama dengan nol.²

Hasil perhitungan nilai *tolerance* variabel model *pembagian insentif* (X₁), *komitmen organisasi* (X₂), dan *lingkungan kerja non fisik* (X₃) hasil output uji multikolinieritas pada program SPSS 16.0 berikut:

²Masrukhin, *Statistic deskriptif dan inferensial*, 184.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolonieritas Instrumen

Variabel	Tolerance	VIF
Insentif (X1)	0,105	9,483
Komitmen Organisasi (X2)	0,130	7,691
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	0,160	6,292

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 10% atau memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dari model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Metode pengujian pada autokorelasi kali ini menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara d_l dan d_u atau diantara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.³

Hasil output SPSS 16.0 uji auto korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Auto korelasi Instrumen

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	2,243
d_l	1,229
d_u	1,650

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

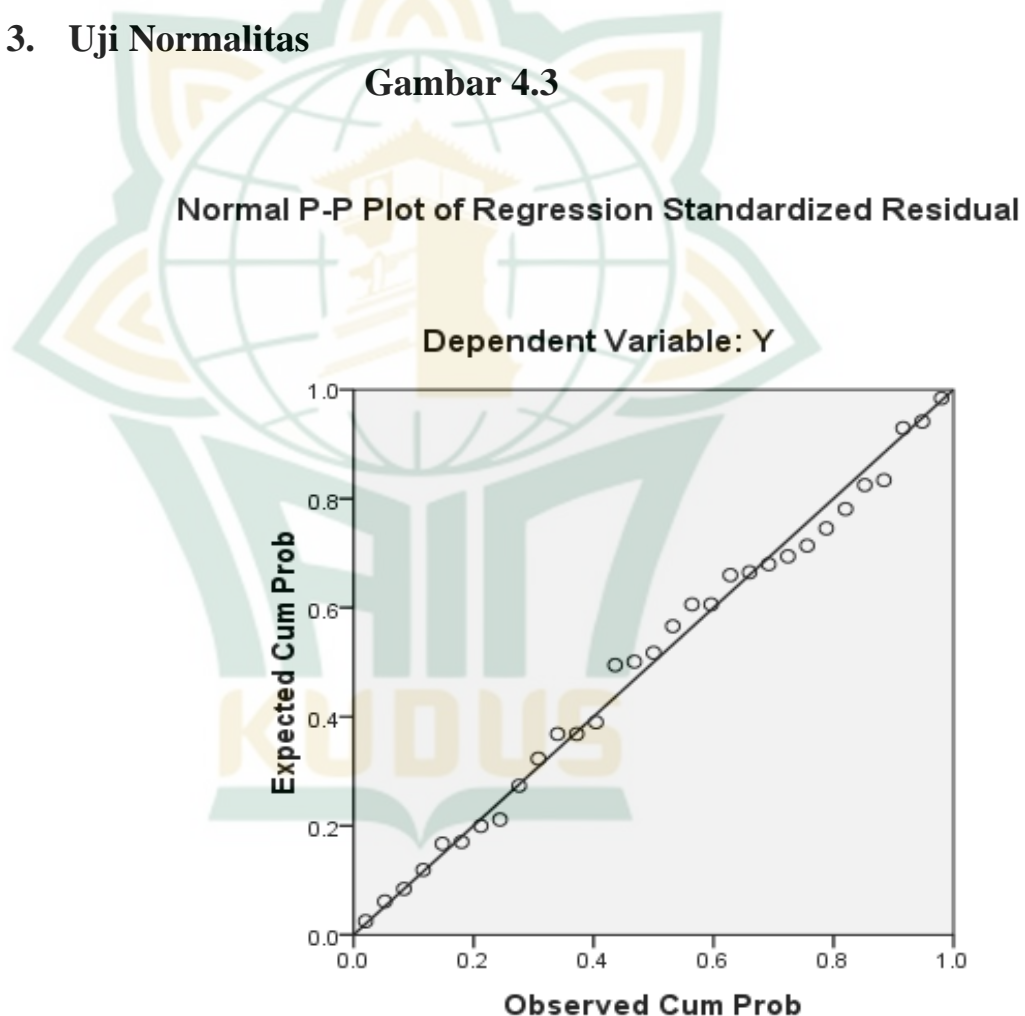
³Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. (Yogyakarta: Media Kom, 2010), 87.

Nilai DW sebesar 2,243 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sample 31 dan jumlah variable bebas 3, maka di tabel Durbin Watson akan didapatkan nilai sebagai berikut D_L sebesar 1,229 dan D_U sebesar 1,650.

Karena hasil pengujiannya adalah $d_U < D-W < 4-d_U$ ($1,650 < 2,243 < 2,350$) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terdapat autokorelasi sehingga model regresi layak digunakan.

3. Uji Normalitas

Gambar 4.3

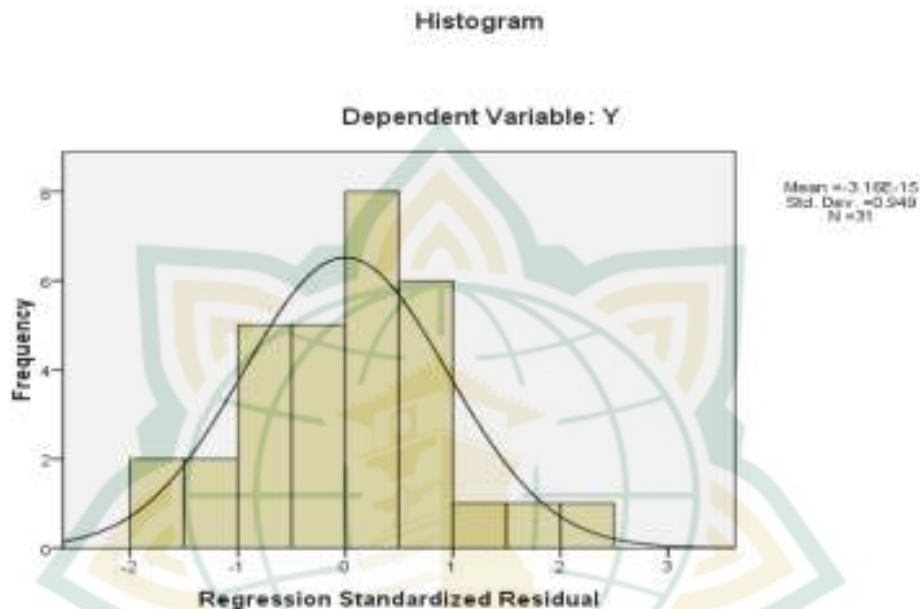


Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Output data Uji Normalitas pada diagram P-P Plot diatas, menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data beradadisekitar garis diagonal.

Makadapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

Gambar 4.4



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Output data Uji Normalitas, menunjukkan bahwa dari gambar histogram diatas didapatkan hasil bahwa distribusi data berbentuk lonceng (*bell shaped*), yakni distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

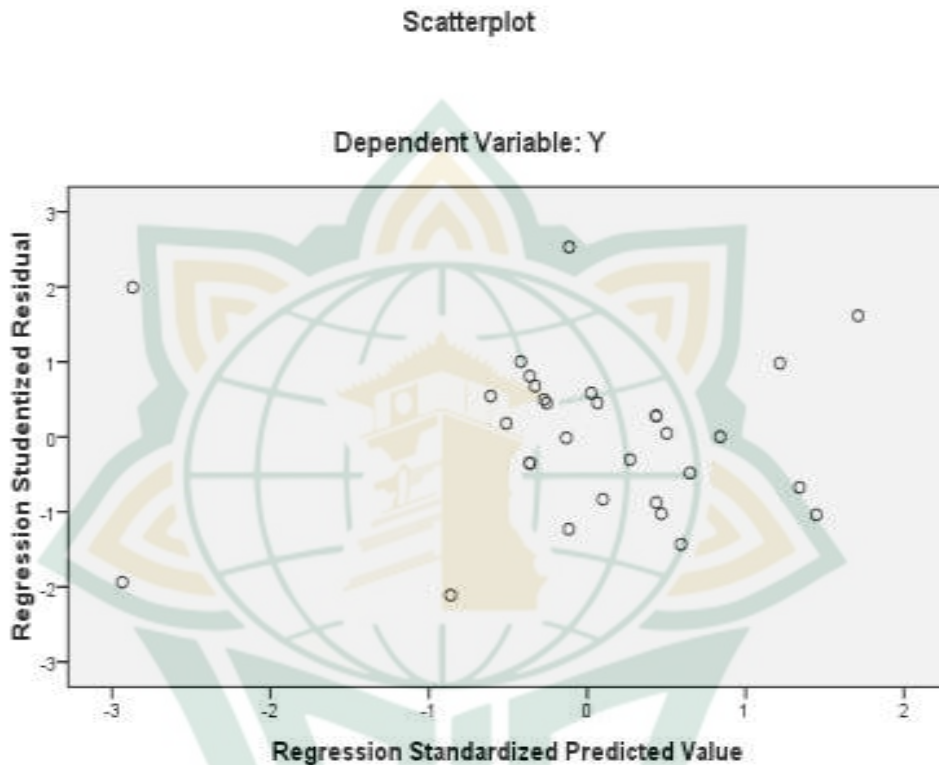
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Asumsinya adalah :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu TI, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan pengaruh insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik.

E. Analisis Data Penelitian

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil output SPSS 16.0 uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.478	1.928		.767	.450		
	X1	.431	.168	.406	2.562	.016	.105	9.483
	X2	.327	.149	.313	2.195	.037	.130	7.691
	X3	.278	.130	.274	2.131	.042	.160	6.262

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y' = 1,478 + 0,431 X_1 + 0,327X_2 + 0,278X_3$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁, X₂, X₃= Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, X₃ = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara insentif dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 1,478 artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 1,478.
- b. Koefisien insentif (X1) sebesar 0,431 menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika insentif meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,431. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel insentif akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,431.
- c. Koefisien komitmen organisasi (X2) sebesar 0,327 menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika komitmen organisasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,327. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel komitmen organisasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,327.
- d. Koefisien Lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,287 menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika Lingkungan kerja non fisik meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,287. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel Lingkungan kerja non fisik akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,287.
- e.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Nilai t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.478	1.928		.767	.450
X1	.431	.168	.406	2.562	.016
X2	.327	.149	.313	2.195	.037
X3	.278	.130	.274	2.131	.042

a. Dependent Variable:

Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Ho: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara insentif, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan.

Ha: Secara parsial adapengaruhsignifikanantarainsentif, komitmenorganisasi, dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai t hitung dan t table Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Ho ditolak (ada pengaruh) dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Ho diterima (tidak ada pengaruh. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dan Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajatkebebasan (df) $n-k-1$ atau $31-3-1 = 27$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2.052 (Lihat pada lampiran) atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosongketik =`tin`v(0.05,27) lalu enter. Hasil uji Parsial masing-masing Variabel bebas sebagai berikut:

a. **Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.**

Hasil pengujian statistik variabel insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,562 dengan tingkat signifikansi 0,016. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,562 > 2,052$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 "Insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan" diterima.

b. **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.**

Hasil pengujian statistik variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,195 dengan tingkat signifikansi 0,037. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,195 > 2,052$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 "Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan" diterima.

c. **Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.**

Hasil pengujian statistik variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,131 dengan tingkat signifikansi 0,042. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,131 > 2,052$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_3 "Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan" diterima.

3. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	283.708	3	94.569	116.911	.000 ^a
Residual	21.840	27	.809		
Total	305.548	30			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, df 1 (jumlah variabel-1) = 3, dan df 2 (n-k-1) atau 31-3-1 = 27 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2.960 (Lihat pada lampiran) atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =tinv(0.05, 3, 27) lalu enter.

Dari uji Anova atau uji F didapat nilai F hitung > F tabel sebesar 116,911 > 2,960 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, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan

pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linear Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.964 ^a	.929	.921	.899	2.243

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,929 atau (92,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Insentif, Komite Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 92,9%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Insentif, Komite Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik) mampu menjelaskan sebesar 92,9% variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Pembahasan

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel per item pertanyaan hasilnya lebih besar dari r tabel sebesar ($> 0,355$) 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 (X1) sebesar 0,744 , Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,819, Lingkungan kerja non fisik sebesar 0,811 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,791.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian diatas menunjukkan penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Hasil pengujian statistik insentif terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi menunjukkan nilai t hitung 2,562 dengan tingkat signifikansi 0,016. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel (2,014 $>$ 1,052) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 “Insentif berpengaruh terhadap” diterima. Artinya semakin besar insentif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Hasil pengujian statistik komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi menunjukkan nilai t hitung 2,052 dengan tingkat signifikansi 0,037. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel (2,195 $>$ 2,052) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 “Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja” diterima. Artinya semakin

baik komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Artha Mas Abadi.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Artha Mas Abadi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Hasil pengujian statistik lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Artha Mas Abadi menunjukkan nilai t hitung 2,131 dengan tingkat signifikansi 0,042. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,131 > 2,052$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 “Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap kinerja” diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Artha Mas Abadi.

d. Pengaruh Insentif, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Artha Mas Abadi

Dari hasil uji F yaitu untuk variabel bebas (insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik) menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 116.911 dan nilai F_{tabel} 2,960 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menandakan bahwa ada pengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya semakin baik insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi.