

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Profil Pegadaian Syariah

1. Sejarah Pegadaian Syariah

Terbitnya PP/10 tanggal 10 April 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan Pegadaian, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP10 menegaskan misi yang harus diemban oleh Pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha PT. Pegadaian (Persero) sampai sekarang. Banyak pihak berpendapat bahwa operasionalisasi Pegadaian pra Fatwa MUI tanggal 16 Desember 2003 tentang bunga bank, telah sesuai dengan konsep syariah meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis anggapan itu.

Berkat Rahmat Allah SWT dan setelah melalui kajian panjang, akhirnya disusunlah suatu konsep pendirian unit Layanan Gadai Syariah sebagai langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha syariah.

Layanan gadai syariah ini merupakan hasil kerja sama PT. Pegadaian (persero) dengan Lembaga Keuangan Syariah untuk mengimplementasikan prinsip “*Rahn*” yang bagi PT. Pegadaian (Persero) dapat dipandang sebagai pengembangan produk, sedangkan bagi Lembaga Keuangan Syariah dapat berfungsi sebagai kepanjangan tangan dalam pengelolaan produk *Rahn* untuk

mengelola kegiatan tersebut, Pegadaian telah membentuk Divisi Usaha Syariah yang semula di bawah binaan Divisi Usaha Lain.

Konsep operasi Pegadaian Syariah mengacu pada sistem administrasi *modern*, yaitu asas rasionalitas, efisiensi dan efektifitas yang diselaraskan dengan nilai Islam. Fungsi operasi Pegadaian Syariah itu sendiri dijalankan oleh kantor-kantor Cabang Pegadaian Syariah itu / Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) sebagai satu unit organisasi dibawah binaan Divisi Usaha Lain PT. Pegadaian (Persero). ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolaannya dari usaha gadai konvensional.

Pegadaian syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makassar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003. Masih di tahun yang sama pula, 4 kantor Cabang Pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Syariah.

Pegadaian Syariah dalam menjalankan operasionalnya berpegang kepada prinsip syariah. Pada dasarnya, produk-produk berbasis syariah memiliki karakteristik, seperti tidak memungut bunga dalam berbagai bentuk karena riba, menetapkan uang sebagai alat tukar bukan sebagai komoditas yang diperdagangkan, dan melakukan bisnis untuk memperoleh imbalan atas jasa/ atau bagi hasil (Habiburrahman & dkk, 2012, hlm. 218-220).

2. Visi dan Misi Pegadaian Syariah

a. Visi Pegadaian Syariah

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah.

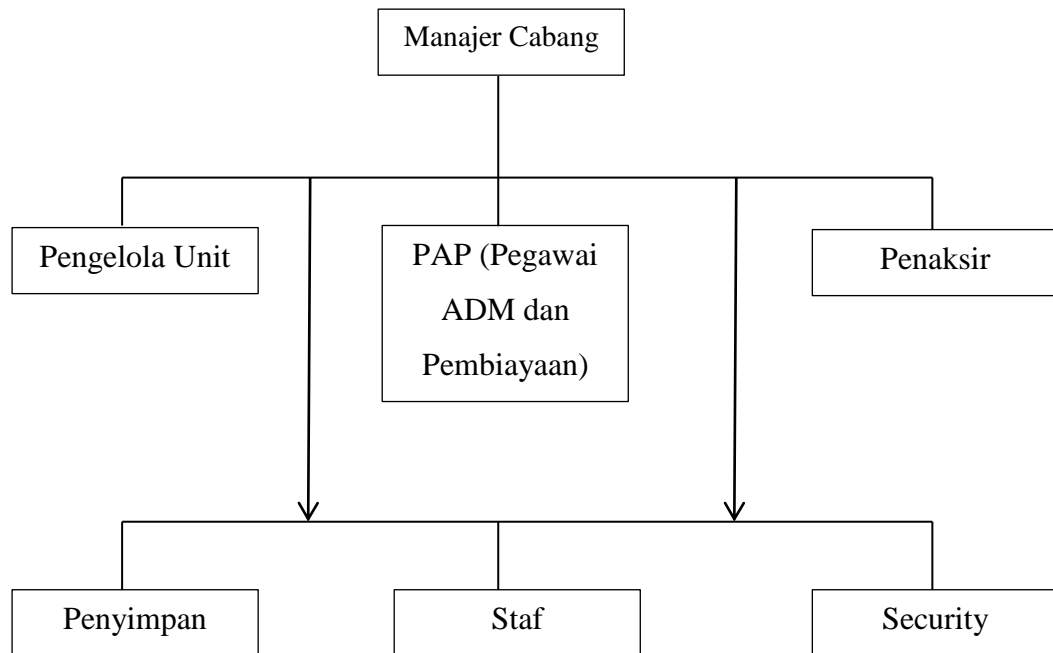
b. Misi Pegadaian Syariah

Menyalurkan pinjaman dengan pasar sasaran adalah masyarakat golongan sosial ekonomi lemah (kecil) dan dengan cara mudah, cepat, aman dan hemat, sesuai dengan mottonya “Benar caranya berkah hasilnya” (Habiburrahman, Rahmawati, Suhardjo, Budiyana, & Wartono, 2012, hlm. 226).

3. Tujuan Pegadaian Syariah

- a. Membantu program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya golongan menengah kebawah.
- b. Membantu orang-orang yang membutuhkan pinjaman dengan syarat mudah.
- c. Pemanfaatan gadai bebas bunga, pada gadai syariah memiliki efek jarring pengaman sosial karena masyarakat yang butuh dana mendesak tidak lagi dijerat pinjaman yang berbasis bunga.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit Pegadaian Syariah Martapura

Sumber: Unit Pegadaian Syariah Martapura

Job description masing-masing bagian struktur organisasi Unit Pegadaian Syariah Martapura adalah sebagai berikut:

- a. Manajer Cabang, bertugas mengelola operasional cabang yaitu menyalurkan uang pinjaman (*Qard*) secara hukum gadai yang didasarkan pada penerapan prinsip syariat Islam. Disamping itu melaksanakan usaha-usaha lain yang telah ditentukan oleh manajemen serta mewakili kepentingan perusahaan dalam hubungan dengan pihak lain
- b. Penaksir, bertugas menaksir *marhun* (barang jaminan) untuk menentukan mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang

berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan.

- c. Kasir, bertugas melakukan penerimaan, penyimpanan dan pembiayaan serta pembukuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan operasional Kantor Cabang.
- d. Pemegang Gudang, bertugas melakukan pemeriksaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pengeluaran serta pembukuan marhun selain barang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan serta keutuhan marhun.
- e. Penyimpan *Marhun*, bertugas mengelola gudang *marhun* emas dengan menerima, menyimpan, merawat, mengeluarkan, dan mengadministrasikan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mengamankan serta menjaga keutuhan barang milik *rahin* (penggadai).
- f. Keamanan, bertugas mengamankan harta perusahaan dan *rahin* dalam lingkungan kantor dan sekitarnya.
- g. Staf, bertugas memelihara kebersihan, keindahan, kenyamanan gedung, ruang kerja, mengirim dan mengambil surat/dokumen untuk menunjang kelancaran tugas administrasi dan tugas operasional kantor cabang.

5. Produk dan Jasa Pegadaian Syariah

- a. Pembiayaan *Arrum* Haji. Pembiayaan *Arrum* Haji pada Pegadaian Syariah adalah layanan yang memberikan anda kemudahan pendaftaran dan pembiayaan haji.
- b. Tabungan Emas. Tabungan emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas dengan fasilitas titipan dengan harga yang terjangkau. Layanan ini memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk berinvestasi emas.
- c. Mulia. Mulia adalah layanan penjualan emas batangan kepada masyarakat secara tunai atau angsuran (kolektif dan arisan) dengan proses mudah dan jangka waktu yang fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif pilihan investasi yang aman untuk mewujudkan kebutuhan masa depan, seperti menunaikan ibadah haji, mempersiapkan biaya pendidikan anak, memiliki rumah idaman serta kendaraan pribadi.
- d. Pembiayaan *Arrum*. Pembiayaan *Arrum* (*Ar Rahn* untuk usaha mikro) pada Pegadaian Syariah memudahkan para pengusaha kecil untuk mendapatkan modal usaha dengan jaminan kendaraan. Kendaraan tetap pada pemiliknya sehingga dapat digunakan untuk mendukung usaha sehari-hari. Maksimalkan daya guna kendaraan anda.
- e. Pembiayaan *Amanah*. Pembiayaan *Amanah* dari Pegadaian Syariah adalah pembiayaan berprinsip syariah kepada karyawan tetap

maupun pengusaha mikro, untuk memiliki motor atau mobil dengan cara angsuran.

- f. *Pembiayaan Rahn*. *Pembiayaan Rahn* (Gadai Syariah) dari pegadaian syariah adalah solusi yang tepat untuk butuh dana yang cepat yang sesuai syariah. Prosesnya cepat hanya dalam waktu 15 menit dan cair serta aman penyimpanannya. Jaminan berupa barang, perhiasan, elektronik atau kendaraan bermotor.
- g. *Multi Pembiayaan Online*. *Multi Pembiayaan Online* (MPO) melayani pembiayaan berbagai tagihan seperti listrik, telpon/pulsa ponsel, air minum, pembelian tiket kereta api, dan lain sebagainya secara *online*. *Layanan Multi Pembiayaan Online* merupakan solusi pembayaran cepat yang memberikan kemudahan kepada nasabah dalam bertransaksi tanpa harus memiliki rekening *bank*.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Unit Pegadaian Syariah Martapura. Hasil kuesioner yang dibagikan adalah 10 responden. Kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang sangat penting untuk mengetahui hasil dalam penelitian ini. Karakteristik yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Perempuan	1	10%
2	Laki-Laki	9	90%
	Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan table di atas, data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner bahwa responden perempuan 1 orang atau 10% dan responden laki-laki 9 orang atau 90%.

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	F	%
1	21-30	2	20%
2	31-40	5	50%
3	41-50	3	30%
	Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa dari 10 responden yang dijadikan sampel terdapat 2 responden yang berusia 21 sampai 30 tahun atau 20%, 5 responden

yang berusia 31-40 tahun atau 50% dan 3 responden yang berusia 41-50 tahun atau 30%.

2. Analisis Deskripsi Variabel

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada para responden, maka gambaran mengenai pengaruh sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Penjelasan responden terhadap variable sistem evaluasi (X1)

Tabel 4.3
Tetap bekerja di Unit Pegadaian Syariah Martapura walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain (X1.1)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	3	30%
Sangat Setuju	7	70%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar di bandingkan dengan alternatif tanggapan lainnya dengan jumlah 3 responden atau 30%. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan akan tetap bekerja di Unit Pegadaian Syariah Martapura walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain.

Tabel 4.4
Menjaga nama baik Unit Pegadaian Syariah Martapura dalam bekerja (X1.2)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	3	30%
Sangat Setuju	7	70%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 3 responden atau 30%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan menjaga nama baik Unit Pegadaian Syariah Martapura dalam bekerja.

Tabel 4.5
Mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan (X1.3)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	3	30%
Sangat Setuju	7	70%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah

3 responden atau 30%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan.

Tabel 4.6
Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (X1.4)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	2	20%
Setuju	3	30%
Sangat Setuju	5	50%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.

Tabel 4.7
Hadir bekerja secara rutin dan tepat waktu (X1.5)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	6	60%

Total	10	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 4 responden atau 40%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan hadir bekerja secara rutin dan tepat waktu.

Tabel 4.8
Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (X1.6)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	3	30%
Sangat Setuju	7	70%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 3 responden atau 30%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.9
Selalu melaporkan hasil kerja sesuai keadaan yang sebenarnya (X1.7)

Alternatif Jawaban	F	%
---------------------------	----------	----------

Netral	2	20%
Setuju	2	20%
Sangat Setuju	6	60%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 4 responden atau 40%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan selalu melaporkan hasil kerja sesuai keadaan yang sebenarnya.

Tabel 4.10
Memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan (X1. 8)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	1	10%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	5	50%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju

dengan pernyataan memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan.

Tabel 4.11
Memberikan bantuan kepada karyawan lain (X1.9)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	1	10%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	5	50%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan memberikan bantuan kepada karyawan lain.

Tabel 4.12
Mampu mengidentifikasi permasalahan dan menemukan alternatif solusi pemecahannya (X1.10)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	2	20%
Setuju	6	60%
Sangat Setuju	2	20%

Total	10	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 4 responden atau 40%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan mampu mengidentifikasi permasalahan dan menemukan alternatif solusi pemecahannya.

Tabel 4.13
Jawaban responden terhadap sistem evaluasi (X1)

No	Indikator	Alternatif Jawaban							
		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	%
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Akan tetap bekerja di Unit Pegadaian Syariah Martapura walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain	-	-	3	30	7	70	10	100
2	Menjaga nama baik Unit Pegadaian Syariah Martapura dalam bekerja	-	-	3	30	7	70	10	100

3	Mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan	-	-	3	30	7	70	10	100
4	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	2	20	3	30	5	50	10	100
5	Hadir bekerja secara rutin dan tepat waktu	-	-	4	40	6	60	10	100
6	Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	-	-	3	30	7	70	10	100
7	Selalu melaporkan hasil kerja sesuai keadaan yang sebenarnya	2	20	2	20	6	60	10	100
8	Memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan	1	10	4	40	5	50	10	100

9	Memberikan bantuan kepada karyawan lain	1	10	4	40	5	50	10	100
10	Mampu mengidentifikasi permasalahan dan menemukan alternatif solusi pemecahannya	2	20	6	60	2	20	10	100

Sumber: data diolah, 2021

b. Penjelasan responden terhadap variabel kualitas karyawan (X2)

Tabel 4.14
Mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman (X2.1)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	4	40%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral dan setuju sama-sama memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2 responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dan setuju dengan pernyataan mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.

Tabel 4.15
Mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat (X2.2)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	4	40%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral dan setuju sama-sama memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2 responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dan setuju dengan pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.

Tabel 4.16
Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi (X2.3)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	8	80%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2

responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.

Tabel 4.17
Dalam bekerja saya bisa menghasilkan hasil kerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu (X2.4)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	4	40%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral dan setuju sama-sama memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2 responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dan setuju dengan pernyataan dalam bekerja saya bisa menghasilkan hasil kerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu.

Tabel 4.18
Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik (X2.5)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	2	20%

Setuju	4	40%
Sangat Setuju	4	40%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju dan sangat setuju sama-sama memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2 responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Tabel 4.19
Selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan (X2.6)

Alternatif Jawaban	F	%
Tidak Setuju	3	30%
Netral	1	10%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 6

responden atau 60%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.20
Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja (X2.7)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	1	10%
Setuju	5	50%
Sangat Setuju	4	40%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.21
Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku (X2.8)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	1	10%
Setuju	5	50%
Sangat Setuju	4	40%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.

Tabel 4.22
Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan (X2.9)

Alternatif Jawaban	F	%
Tidak Setuju	2	20%
Netral	6	60%
Setuju	1	10%
Sangat Setuju	1	10%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 4 responden atau 40%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dengan pernyataan dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan.

Tabel 4.23
Menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas (X2.10)

Alternatif Jawaban	F	%
---------------------------	----------	----------

Netral	6	60%
Setuju	3	30%
Sangat Setuju	1	10%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 4 responden atau 40%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dengan pernyataan menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.

Tabel 4.24
Jawaban responden terhadap variabel kualitas karyawan (X2)

No	Indikator	Alternatif Jawaban									
		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	-	-	4	40	4	40	2	20	10	100
2	Mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	-	-	4	40	4	40	2	20	10	100
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	-	-	-	-	8	80	2	20	10	100

4	Dalam bekerja saya bisa menghasilkan hasil kerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu	-	-	4	40	4	40	2	20	10	100
5	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	-	-	2	20	4	40	4	40	10	100
6	Selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan	3	30	1	10	4	40	2	20	10	100
7	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	-	-	1	10	5	50	4	40	10	100
8	Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	-	-	1	10	5	50	4	40	10	100
9	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan	2	20	6	60	1	10	1	10	10	100
10	Menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	-	-	6	60	3	30	1	10	10	100

Sumber: data diolah, 2021

c. Penjelasan responden terhadap variabel kinerja (Y)

Tabel 4.25
Merasa hasil pekerjaan saya mendekati sempurna (Y1)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	6	60%
Setuju	4	40%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 4 responden atau 40%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dengan pernyataan merasa hasil pekerjaan saya mendekati sempurna.

Tabel 4.26
Menurut saya kemampuan yang dimiliki karyawan perlu diasah dan dilatih agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan mudah (Y2)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	8	80%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2

responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan menurut saya kemampuan yang dimiliki karyawan perlu diasah dan dilatih agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan mudah.

Tabel 4.27
Keahlian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi (Y3)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	7	70%
Sangat Setuju	3	30%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 3 responden atau 30%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan keahlian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi.

Tabel 4.28
Keterampilan, pemahaman dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas (Y4)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	2	20%
Setuju	5	50%

Sangat Setuju	3	30%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan keterampilan, pemahaman dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.29
Pimpinan memberikan motivasi secara lisan dan secara fisik berupa gaji, tunjangan bonus, dll (Y5)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	4	40%
Setuju	4	40%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral dan setuju sama-sama memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2 responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dan setuju dengan pernyataan pimpinan memberikan motivasi secara lisan dan secara fisik berupa gaji, tunjangan bonus, dll.

Tabel 4.30
Memiliki teknik tersendiri berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah (Y6)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	3	30%
Setuju	5	50%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan memiliki teknik tersendiri berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Tabel 4.31
Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian dan peran masing-masing karyawan (Y7)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	8	80%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2 responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian dan peran masing-masing karyawan.

Tabel 4.32
Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai (Y8)

Alternatif Jawaban	F	%
Setuju	8	80%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan setuju memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 2 responden atau 20%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden setuju dengan pernyataan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.

Tabel 4.33
Setiap karyawan diberi kesempatan kenaikan jabatan atas prestasi kerja yang diperoleh (Y9)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	6	60%
Setuju	2	20%

Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 4 responden atau 40%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dengan pernyataan setiap karyawan diberi kesempatan kenaikan jabatan atas prestasi kerja yang diperoleh.

Tabel 4.34
Saya dihargai dalam lingkungan kerja saya (Y10)

Alternatif Jawaban	F	%
Netral	5	50%
Setuju	3	30%
Sangat Setuju	2	20%
Total	10	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan netral memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan alternatif lainnya dengan jumlah 5 responden atau 50%. Nilai ini menunjukkan mayoritas responden netral dengan pernyataan saya dihargai dalam lingkungan kerja saya.

Tabel 4.35
Jawaban responden terhadap variabel kinerja (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban							
		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total	%
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa hasil pekerjaan saya mendekati sempurna	6	60	4	40	-	-	10	100
2	Menurut saya kemampuan yang dimiliki karyawan perlu diasah dan dilatih agar tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan mudah	-	-	8	80	2	20	10	100
3	Keahlian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	-	-	7	70	3	30	10	100

4	Keterampilan, pemahaman dan penguasaan tugas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas	2	20	5	50	3	30	10	100
5	Pimpinan memberikan motivasi secara lisan dan secara fisik berupa gaji, tunjangan bonus, dll	4	40	4	40	2	20	10	100
6	Memiliki teknik tersendiri berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah	3	30	5	50	2	20	10	100
7	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian dan peran masing-masing karyawan	-	-	8	80	2	20	10	100

8	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	-	-	8	80	2	20	10	100
9	Setiap karyawan diberi kesempatan kenaikan jabatan atas prestasi kerja yang diperoleh	6	60	2	20	2	20	10	100
10	Saya dihargai dalam lingkungan kerja saya	5	50	3	30	2	20	10	100

Sumber: data diolah, 2021

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, yaitu menguji validitas terhadap item-itemnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian dilakukan untuk seluruh responden penelitian, yang selanjutnya didapat koefisien korelasi *product moment* dari hasil perhitungannya, kemudian nilai r_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} *product moment*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid. Dalam pengujian ini ada kriteria yang harus dipenuhi agar suatu variabel dapat dikatakan valid, yaitu:

- a. Tingkat signifikan sebesar 0,05

- b. df (*degree of freedom*) = $10 - 2 = 8$, di dapat nilai $r_{tabel} = 0,631$
- c. jika $r_{hitung} >$ lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif butir pertanyaan dari masing-masing indikator dinyatakan valid.

Hasil analisis dari uji validitas penelitian ini menggunakan *SPSS 25 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Validitas		
			R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
1	Sistem Evaluasi (X1)	X1.1	0,942	0,631	Valid
		X1.2	0,942	0,631	Valid
		X1.3	0,942	0,631	Valid
		X1.4	0,848	0,631	Valid
		X1.5	0,877	0,631	Valid
		X1.6	0,942	0,631	Valid
		X1.7	0,780	0,631	Valid
		X1.8	0,851	0,631	Valid
		X1.9	0,851	0,631	Valid
		X1.10	0,723	0,631	Valid
2	Kualitas Karyawan (X2)	X2.1	0,837	0,631	Valid
		X2.2	0,837	0,631	Valid
		X2.3	0,913	0,631	Valid
		X2.4	0,837	0,631	Valid
		X2.5	0,744	0,631	Valid
		X2.6	0,770	0,631	Valid
		X2.7	0,747	0,631	Valid
		X2.8	0,747	0,631	Valid
		X2.9	0,785	0,631	Valid
		X2.10	0,713	0,631	Valid
3	Kinerja (Y)	Y1	0,782	0,631	Valid
		Y2	0,948	0,631	Valid
		Y3	0,767	0,631	Valid
		Y4	0,722	0,631	Valid
		Y5	0,892	0,631	Valid
		Y6	0,858	0,631	Valid
		Y7	0,948	0,631	Valid
		Y8	0,948	0,631	Valid
		Y9	0,854	0,631	Valid

		Y10	0,941	0,631	Valid
--	--	-----	-------	-------	-------

Sumber: data diolah, 2021

Dari data di atas nilai r hitung dari semua item lebih besar dari nilai r tabel (0,631). Ini menunjukkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dinyatakan valid. .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. Teknik yang digunakan adalah teknik *Alpha-Cronbach*. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dikatakan reliabel begitu pula sebaliknya, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak dikatakan reliabel. Biasanya reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memiliki nilai *Alpha-Cronbach* minimal 0,6. Berikut ini uji reliabilitas penelitian dengan bantuan *SPSS 25 for windows* pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.37
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Reliability
Sistem Evaluasi (X1)	0,953	Reliabel
Kualitas Karyawan (X2)	0,923	Reliabel
Kinerja (Y)	0,950	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil uji reliabilitas di atas, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel atau butir dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha-Cronbach* lebih dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi pada nilai residualnya. Untuk mengetahui hasil dari uji normalitas akan dilakukan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov Test* dari *SPSS 25 for windows* sebagai berikut:

Tabel 4.38
Hasil Uji Normalitas

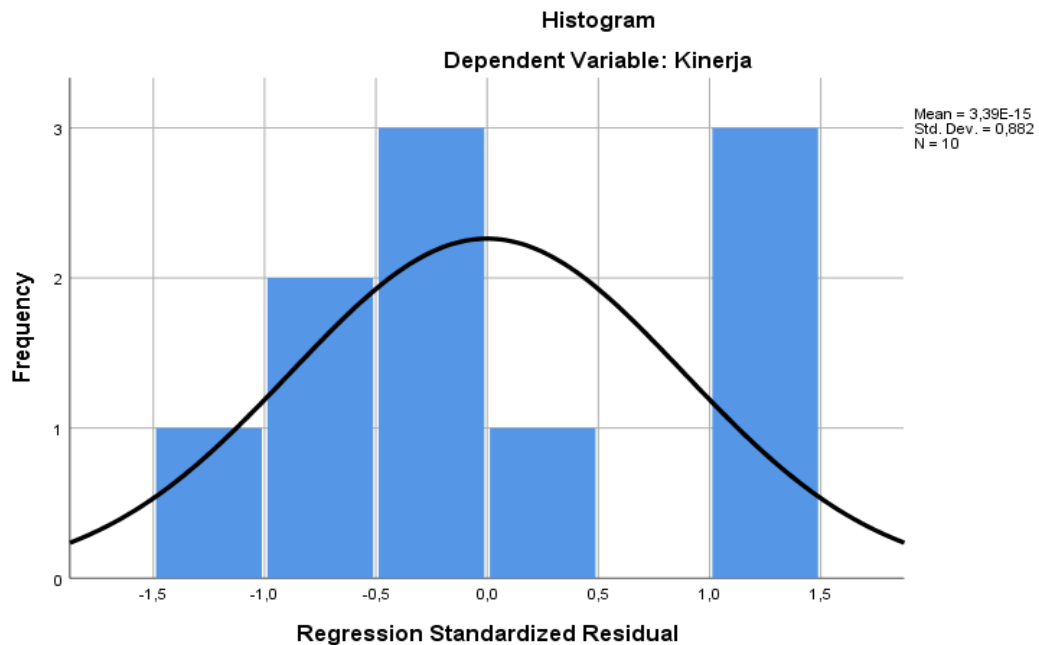
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82511907
Most Extreme Differences	Absolute	,195
	Positive	,195
	Negative	-,186
Test Statistic		,195
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data *SPSS 25 for windows*, 2021

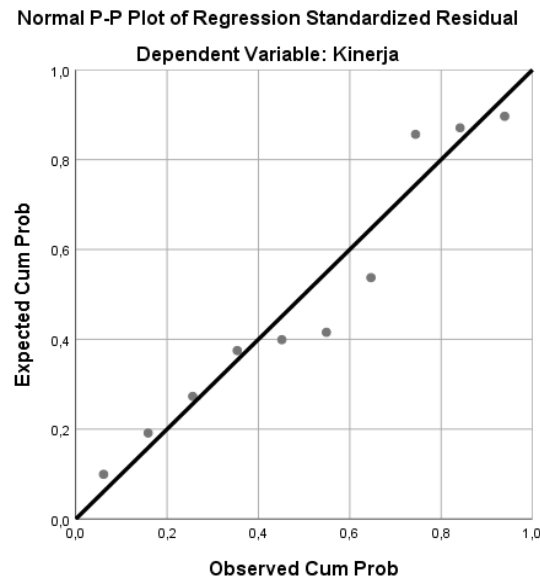
Berdasarkan nilai sigifikan yang di tunjukkan pada tabel di atas sebesar 0,200 dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

Grafik uji histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam uji ini dapat diketahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdasarkan grafik, baik ke kiri maupun ke kanan. Pada dasarnya uji normalitas dengan grafik histogram dapat dikenali dengan melihat persebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik residualnya.

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, diagonal atau grafik histogram.
- 2) Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh atau tidak mengikuti garis diagonal grafik histogram.



Gambar 4.2 Uji Histogram
Sumber: data *SPSS 25 for windows*, 2021



Gambar 4.3 Uji P-Plot

Sumber: data *SPSS 25 for windows*, 2021

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika titik-titik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan metode *glejser* yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

- 1) Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih kecil 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas.

Berikut uji heterokedastisitas penelitian dengan menggunakan *SPSS 25 for windows* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.39
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Sistem Evaluasi (X1)	0,881	Tidak ada gejala
Kualitas Karyawan (X2)	0,503	Tidak ada gejala

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari uji heterokedastisitas tersebut di dapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 sehingga pada penelitian ini dinyatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel, dapat dilihat *Variable Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* adalah lebih dari 0,1. Berikut uji multikolinearitas penelitian dengan bantuan *SPSS 25 for windows* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.40
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor</i>
Sistem Evaluasi (X1)	0,557	1,796
Kualitas Karyawan (X2)	0,557	1,796

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* 0,557 untuk variabel sistem evaluasi dan kualitas karyawan. Angka tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF diperoleh 1,796 untuk variabel sistem evaluasi dan kualitas karyawan. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas yang artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana menjelaskan mengenai hubungan antardua variabel yang biasanya dapat dinyatakan dalam suatu garis regresi, serta merupakan teknik dalam statistika parametrik yang digunakan secara umum untuk menganalisis rata-rata respons dari variabel Y yang berubah sehubungan dengan besarnya intervensi dari variabel X. Analisis regresi linear sederhana dapat ditulis dalam rumus:

$$Y = a + bX$$

$$\begin{aligned} Y &= 23,863 + (X_1 + X_2) \\ &= 23,863 + (-0,573 + 1,072) \\ &= 23,863 + 0,499 \\ &= 24,362 \end{aligned}$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Variabel bebas

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dilakukan perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows* berikut hasil perhitungan uji regresi linear sederhana pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.41
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,863	5,916		4,033	,005
	Sistem Evaluasi (X1)	-,573	,174	-,569	-3,287	,013
	Kualitas Karyawan (X2)	1,072	,153	1,217	7,028	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data *SPSS 25 for windows*, 2021

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 23,863 menunjukkan apabila variabel X1 dan X2 tidak mengalami perubahan maka kinerja (Y) adalah sebesar 23,863.
- b. Nilai koefisien pada sistem evaluasi (X1) adalah sebesar -0,573 yang berarti apabila terdapat peningkatan pada sistem evaluasi (X1) sebesar 1 satuan (100%), maka akan berdampak pada peningkatan kinerja (Y) adalah sebesar -57,3%.
- c. Nilai koefisien pada kualitas karyawan (X2) adalah sebesar 1,072 yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan pada kualitas karyawan (X2) sebesar 1 satuan (100%), maka akan berdampak pada peningkatan kinerja (Y) adalah sebesar 107,2.

Tabel 4.42
R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,883	,850	2,06949
a. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan (X2), Sistem Evaluasi (X1)				

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel sistem evaluasi dan kualitas karyawan maka akan dilakukan pengujian-pengujian yaitu uji koefisien determinasi (*Adjusted R*), uji T (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

a. Uji koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis Regresi Linear Berganda. Regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R square* adalah nilai *R square* yang telah disesuaikan.

Tabel 4.43
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Model Summary Data*)

R	R Square	Adjusted R Square
0,940	0,883	0,850

Sumber: data diolah, 2021

Sebelum melakukan pengujian dengan menggunakan alat uji statistik, maka akan diuraikan model *summary* statistik yang antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R dengan nilai sebesar 0,940 atau 94% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Sistem Evaluasi (X1) dan Kualitas Karyawan (X2) dengan variabel Kinerja (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat tinggi karena berada di antara 0,800 sampai 1,00.

Tabel 4.44
Tabulasi Interpretasi Nilai t

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,599	Sedang
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

- 2) Nilai *R Square* dengan nilai 0,883 adalah R kuadrat yang menunjukkan bahwa variabel independen yang diambil dalam penelitian ini memiliki tingkat hubungan dengan variabel dependen sebesar 88,3% sehingga selebihnya sebesar 11,7% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

3) Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0,850 yang menunjukkan bahwa variasi atau naik-turunnya variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X) sebesar 85%.

b. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara sistem evaluasi (X1) dan kualitas karyawan (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sistem evaluasi (X1) dan kualitas karyawan (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y).

Kriteria pengujian:

Dengan *level of significany* (α) = 0,05

Degree of freedom (df) = $\alpha/2 : (n-k-1) = (0,025 : 7) = 2,364$

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau sig. $> \alpha$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau sig. $< \alpha$

Berikut ini hasil uji T dengan bantuan *SPSS 25 for windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,863	5,916		4,033	,005
	Sistem Evaluasi (X1)	-,573	,174	-,569	-3,287	,013

	Kualitas Karyawan (X2)	1,072	,153	1,217	7,028	,000
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Sumber: data SPSS 25 for windows, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis variabel sistem evaluasi (X1)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel sistem evaluasi $(-3,287) < t_{tabel} (2,364)$ atau nilai signifikan $(0,13) > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti variabel sistem evaluasi tidak mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja.

2) Pengujian hipotesis variabel kualitas karyawan (X2)

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel kualitas karyawan $(7,028) > t_{tabel} (2,364)$ atau nilai signifikan $(0,000) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel kualitas karyawan berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikatakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap faktor independen terhadap dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara sistem evaluasi (X1) dan kualitas karyawan (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara sistem evaluasi (X1) dan kualitas karyawan (X2) terhadap kinerja (Y).

Kriteria pengujian:

Dengan *level of significany* (α) = 0,05

Degree of freedom (df) = (k-1) (n-k-1)

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig. < \alpha$

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA H_0 ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel. F tabel di hitung dengan cara $df1 = k-1$, $df2 = n-k-1$, dan $\alpha = 5\%$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah semua variabel). Dengan demikian, $df1 = 2$ $df2 = 7$, hasil tabel yang diperoleh sebesar 4,74. H_0 juga ditolak jika signifikan lebih kecil dari tingkat yang telah ditentukan. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Hasil uji F dengan bantuan *SPSS 25 for windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.46
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226,420	2	113,210	26,434	,001 ^b
	Residual	29,980	7	4,283		
	Total	256,400	9			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan (X2), Sistem Evaluasi (X1)						

Sumber: data *SPSS 25 for windows*, 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai F_{hitung} sebesar 26,434 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 4,74 ($26,434 > 4,74$) dan nilai signifikan sebesar 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, penulis menemukan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel sistem evaluasi dan kualitas karyawan mampu memengaruhi kinerja.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kualitas karyawan (X2) berpengaruh secara parsial (uji T) terhadap kinerja (Y). Dikarenakan variabel sistem evaluasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial disebabkan oleh adanya faktor lain yang tidak peneliti ketahui. Sedangkan variabel sistem evaluasi (X1) dan kualitas karyawan (X2) berpengaruh secara simultan (uji F) terhadap kinerja (Y).

D. Pembahasan

Pembahasan berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh variabel sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Pembahasan ini dari masing-masing variabel yakni dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk sistem evaluasi yang dilakukan diperoleh hasil thitung sebesar -3,287 lebih kecil dari ttabel 2,364 dengan tingkat signifikan 0,13 lebih besar dari 0,05 maka H_a dalam penelitian ini ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa sistem evaluasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Eka Winawati (2015) yang menyatakan bahwa evaluasi dan kinerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja yaitu diperoleh nilai koefisien positif t_{hitung} sebesar 3,255 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0141 dan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan hal tersebut variabel evaluasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Fungsi sistem evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengukur dan menilai apakah para pegawai atau karyawan bekerja baik dan membandingkan hasil pekerjaan mereka dengan standar yang telah serta berperan penting untuk mengawasi kinerja karyawan dan tujuan sistem evaluasi menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangan telah terlaksana dengan baik, sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik dan meningkat.

Menurut Stufflebeam, dkk (1971) mendefinisikan evaluasi sebagai *“The process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives”*. Artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan (Teluma & Rivaie, 2019, hlm. 16).

Menurut B. Sastrohardiwiryo, alat pengukur evaluasi menggunakan unsur-unsur (Sastrohardiwiryo, 2002, hlm. 235-236):

a. Kesetiaan

Adalah tekad dan kesanggupan menaati dan melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan

tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

b. Prestasi kerja

Adalah kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tersebut akan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

d. Kejujuran

Adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

e. Kerja sama

Adalah kemampuan karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f. Prakarsa

Adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam

melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dan manajemen lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk kualitas karyawan yang dilakukan diperoleh hasil nilai thitung sebesar 7,028 lebih besar dari ttabel 2,364 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kualitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini mendukung penelitian dari Sofiyah Eka Alfiyah (2016) yang menyatakan bahwa melalui hasil analisis uji t menunjukkan bahwa kualitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu nilai t hitung untuk variabel kualitas karyawan adalah 7,211 didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kualitas karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, besarnya pengaruh kualitas karyawan terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang tinggi hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi kualitas karyawan maka akan berdampak semakin tinggi kinerja.

Menurut Prawirosentono (1999) kualitas karyawan adalah karyawan yang bisa melakukan pekerjaan baik, bisa mencapai tujuan organisasi dan bisa bekerja secara perorangan (*individual performance*) dan kinerja organisasi (*corporate performance*), karena ada hubungan yang erat antara kinerja karyawan (*individual performance*) dan (*corporate performance*) apabila keduanya dilakukan dengan bersama-sama dan terjalin baik kinerja mereka akan berjalan dengan baik (Alfiyah, 2016, hlm. 147).

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:95) yaitu:

- 1) Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- 2) Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.
- 3) Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai atau karyawan dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukann tindakan perbaikan.
- 4) Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja (Ceswirdani, Sjafitri, & Candra, 2017, hlm. 3).

2. Pengaruh secara simultan evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai Fhitung sebesar 26,434 dimana nilai ini lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 4,74 dan nilai signifikan untuk pengaruh sistem evaluasi (X1) dan kualitas karyawan (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah $0,001 < 0,05$, sehingga

dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh sistem evaluasi dan kualitas karyawan secara simultan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (M. T & Daryanto, 2017, hlm. 106).

Menurut Gibson (1987) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a). Faktor individu : terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b). Faktor psikologis : faktor ini menentukan berbagai persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c). Faktor organisasi : terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (M. T & Daryanto, 2017, hlm. 109).