

Pengaruh *Reward* Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte

Sulistyo Utami

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Rahmatia Rahmatia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Korespondensi penulis: sulistyouami.stiebima20@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of rewards and job descriptions on the performance of PT employees. Sharia Pawnshop Ginte Market Branch. The population in this study was 30 employees, consisting of 20 permanent employees and 10 contract employees at PT. Sharia Pawnshop Ginte Market Branch. The sample in this study was 30 employees of PT. Sharia Pegadaian Pasar Ginte Branch uses a saturated sampling technique so that the entire population is used as a sample in this research. Data collection techniques use observation, questionnaires and literature study, data analysis techniques use multiple linear regression. The research results show that partially and simultaneously rewards and job descriptions have a significant effect on the performance of PT employees. Sharia Pawnshop Ginte Market Branch.*

Keywords: *Reward; Job Description; Performance; Employees, Human Resource*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *job description* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan, yang terdiri dari 20 orang karyawan tetap dan 10 orang karyawan kontrak di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka, Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *reward* dan *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte.

Kata kunci: *Reward; Job Description; Kinerja; Pegawai, SDM*

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan organisasi yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia dengan tujuan memperoleh sumber daya manusia yang baik sehingga pegawai dapat merasakan kepuasan kerja. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pemikiran, kreativitas, dan komitmen kepada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dan kebutuhannya harus dipenuhi secara memadai. Setiap perusahaan harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas menjamin dapat menghasilkan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Jauvani, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok berdasarkan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai (Sandria dkk, 2020). Menurut Miner (Gunawan dkk, 2023), kinerja pegawai merupakan bagian dari individu yang harus melaksanakan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka perusahaan harus terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku, dapat dibedakan menjadi dua bagian, antara lain faktor eksternal seperti lingkungan, kepemimpinan, perilaku rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem kompensasi dan lingkungan sosial. Selain penghargaan, juga mencakup faktor internal seperti sikap, kepribadian, ciri fisik, pendidikan, riwayat kerja, latar belakang budaya, motivasi. Serta pemberian penghargaan atau reward (Astuti dkk., 2018).

Reward menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* akan berjalan dengan baik apabila adanya peranan pimpinan dalam pemberian rangsangan seperti pemberian bonus atau kenaikan gaji, pemberian fasilitas kerja dan tunjangan serta pemberian kenaikan jabatan menurut Firmansyah dkk dalam (Latiep dkk, 2022). Sementara pengertian *reward* menurut Kawulur dkk (2018) merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Sesuatu yang dimaksudkan bisa berupa pekerjaan yang dilakukan para karyawan sesuai dengan *job description* atau deskripsi pekerjaannya.

Job description menurut Muchlisin Riadi dalam (Nurhaliza dkk, 2022) merupakan seluruh ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaannya sebagai hasil dari analisis, yang biasanya berisi tugas pokok dari uraian tersebut seperti : tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, serta tanggung jawab. Sedangkan menurut Mondy & Martocchio dalam (Nurhaliza dkk, 2022) *job description* adalah sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang ditentukan. Deskripsi pekerjaan atau *job description* berisi informasi yang cukup untuk menggambarkan tanggung jawab utama dan fungsi penting.

PT. Pegadaian Syariah adalah lembaga keuangan non bank milik pemerintah yang berhak memberikan pembiayaan kepada masyarakat atas dasar hukum gadai yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis serta Peraturan Perundang-Undangan yang berhubungan dengan Pegadaian Syariah. Kegiatan yang dilakukan pada PT. Pegadaian Syariah membutuhkan kinerja karyawan yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kinerja karyawan ini sifatnya individual, karena dari setiap individu tersebut memiliki batas kemampuan atau keahliannya masing-masing dalam bekerja. Karena tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan perusahaan. Kesesuaian

antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan perusahaan akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte, ditemukan adanya kinerja karyawan menurun dimana *reward* yang diberikan perusahaan masih kurang memuaskan karyawan karena *reward* diberikan ketika karyawan dapat mencapai target. Masih ada beberapa karyawan yang kurang paham atas tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan seperti kebingungan dalam penyusunan berkas untuk pengajuan pinjaman dan kurangnya ketelitian dalam menginput data nasabah sehingga kinerja yang dicapai kurang maksimal. Masih menurunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga target yang dicapai belum maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan menarik judul “PENGARUH *REWARD* DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG PASAR GINTE ”.

KAJIAN TEORITIS

A. KAJIAN TEORI

1. *Reward* (X1)

Reward ialah Imbalan yang diberikan, satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para pegawai dalam mencapai hasil yang optimal menurut Marniati dkk dalam (Rahmah & Sari, 2023). *Reward* adalah insentif yang menggabungkan upah dengan kesempatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mencapai keunggulan kompetitif menurut Budiarti dalam (Rahmah & Sari, 2023). *Reward* atau penghargaan bagi pegawai yang telah berprestasi dengan baik, *reward* merupakan upaya yang dilakukan manajer untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas pekerjaannya berguna mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih berpotensi (Pratama dkk, 2022). *Reward* termasuk alat pengendalian terpenting yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Hidayat, 2018).

Berdasarkan para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa *reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai keunggulan.

Menurut (Syafiq, 2021) terdapat empat Indikator yang mempengaruhi reward yaitu :

- a. Gaji dan bonus. Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan insentif.
- b. Kesejahteraan. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan perusahaan sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja, misalnya tunjangan, fasilitas kerja (kendaraan dinas), dan paket liburan.
- c. Pengembangan karir. Penting diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- d. Penghargaan psikologis dan sosial. Nilai penghargaan ini penting bagi karyawan, seperti promosi jabatan, penempatan lokasi yang baik, pemberian otonomi yang luas, dan pujian.

2. Job Description (X2)

Job description menurut Jackson dkk dalam (Nurbaiti & Napitupulu, 2020) adalah dokumen tertulis yang menguraikan fungsi-fungsi atau tugas-tugas penting pekerjaan, menggambarkan kondisi di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan menyatakan kompetensi termasuk pelatihan khusus atau persyaratan sertifikasi untuk pekerjaan tersebut. *Job description* menurut Snell dkk dalam (Nurbaiti & Napitupulu, 2020) merupakan pernyataan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang akan dilakukan. Deskripsi pekerjaan atau *job description* dapat diartikan juga dengan keperluan pimpinan dan karyawan di dalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan, tugas serta kegiatan sesuai dengan porsinya masing-masing (Pitaloka dkk, 2019).

Berdasarkan para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan *job description* merupakan suatu catatan yang dikeluarkan perusahaan yang sistematis tentang fungsi tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu, dengan diartikan berdasarkan fakta yang ada.

Indikator *job description* menurut Dessler dalam (Nurbaiti & Napitupulu, 2020) dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Identifikasi pekerjaan. Bagian ini berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup nama pekerjaan, departemen dan lokasi pekerjaan.
- b. Ringkasan pekerjaan. Pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya.

- c. Tugas dan tanggung jawab. Di dalam *job description* harus menyajikan daftar tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Seperti tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan.
- d. Wewenang. Hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.
- e. Standar kinerja. Mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama.
- f. Kondisi kerja. Termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa.
- g. Spesifikasi pekerjaan. Uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut Kasmir dalam (Sukiyah dkk, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individual dengan kemampuannya yang berbeda dan tugas yang berbeda pula. Pihak manajemen dapat mengukur hasil dari kinerja karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan hasilnya masing-masing (Damayanti dkk, 2018). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Agustin, 2019).

Berdasarkan menurut para ahli diatas, maka peneliti dapat mengangkat penjelasan tentang kinerja karyawan adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari perusahaan.

Menurut Sugiyono dalam (Sukiyah dkk, 2021) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu, yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Aini dkk, 2020) menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian (Nompo dkk, 2020) bahwa *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Di mana jika reward naik maka kinerja karyawan akan naik juga. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Gaji dan bonus dapat membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

5. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan

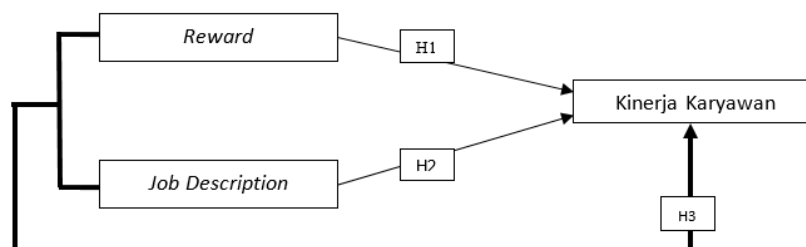
Hasil penelitian (Rahmat dkk, 2022) menunjukkan bahwa *job description* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian terdahulu (Sandria dkk, 2020) bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat berbagai macam jenis faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yang salah satunya yaitu meningkatkan fasilitas kantor yang ada, kemudian memberi porsi pekerjaan yang sesuai, memberikan waktu pekerjaan yang tepat, dan lain-lain. Hal ini mengindikasikan penerapan *job description* harus dilakukan agar karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Reward Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Jessica dkk, 2023) yang mengemukakan bahwa bonus (salah satu indikator *reward*) dan deskripsi pekerjaan (*job description*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kinerja para karyawannya sehingga peran karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik tidaklah

terbentuk dengan sendirinya, namun harus dikelola oleh pihak manajemen perusahaan. Keberhasilan kinerja karyawan ditunjukkan dengan timbal balik yang baik sehingga karyawan termotivasi untuk terus berusaha memberikan hasil kinerja yang baik.

B. HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1 kerangka berpikir

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H1** : Diduga *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte
- H2** : Diduga *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte
- H3** : Diduga *Reward* dan *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* (X1) dan *job description* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte yang berlokasi di Jl. Pintu Gerbang No.2, Sarae, Kec. Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan, yang terdiri dari 20 orang karyawan tetap dan 10 orang karyawan kontrak di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte.

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan yaitu :

- a. Observasi. Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra. Pengamatan dilakukan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte untuk melihat kegiatan apa saja yang dilakukan oleh setiap karyawan.
- b. Kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte berupa pernyataan yang dijawab sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan.
- c. Studi Pustaka. Kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan mencari jurnal dan artikel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis validitas, analisis reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Analisis dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum menggunakan nilai variabel dalam penelitian, perlu dilakukan pengujian dalam instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0,473	0,300	0,004	Valid
	X1.2	0,651	0,300	0,000	Valid
	X1.3	0,655	0,300	0,000	Valid
	X1.4	0,812	0,300	0,000	Valid
	X1.5	0,764	0,300	0,000	Valid
	X1.6	0,783	0,300	0,000	Valid
	X1.7	0,748	0,300	0,000	Valid
	X1.8	0,415	0,300	0,007	Valid
	X1.9	0,772	0,300	0,000	Valid
<i>Job Description (X2)</i>	X2.1	0,578	0,300	0,000	Valid
	X2.2	0,802	0,300	0,000	Valid
	X2.3	0,536	0,300	0,000	Valid
	X2.4	0,667	0,300	0,000	Valid
	X2.5	0,723	0,300	0,000	Valid
	X2.6	0,755	0,300	0,000	Valid
	X2.7	0,747	0,300	0,000	Valid
	X2.8	0,730	0,300	0,000	Valid
	X2.9	0,613	0,300	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,632	0,300	0,000	Valid
	Y.2	0,572	0,300	0,000	Valid
	Y.3	0,643	0,300	0,000	Valid
	Y.4	0,439	0,300	0,000	Valid
	Y.5	0,667	0,300	0,000	Valid
	Y.6	0,630	0,300	0,000	Valid
	Y.7	0,722	0,300	0,000	Valid
	Y.8	0,729	0,300	0,000	Valid
	Y.9	0,655	0,300	0,000	Valid
	Y.10	0,654	0,300	0,000	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan pengujian, diketahui bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dinyatakan valid, karena item pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu $> 0,300$.

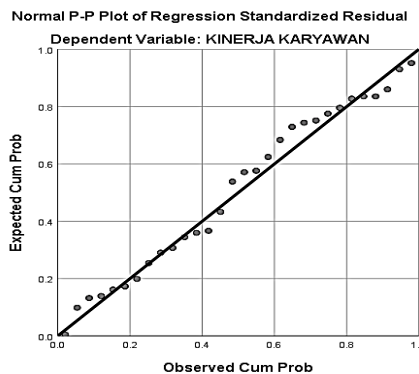
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	0,880	Reliabel
<i>Job Description (X2)</i>	0,904	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel 2 diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Reward*, *Job Description* dan Kinerja Karyawan adalah reliabel. Hal ini dikarenakan nilai Alpha Cronbach menunjukkan nilai $> 0,600$. Nilai dari Alpha Cronbach untuk variabel *Reward* sebesar 0,880, variabel *Job Description* sebesar 0,904 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,880. Jadi, variabel tersebut dalam penelitian ini dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik



Gambar 2 Output Pengujian Normalitas

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Grafik *Normal Probability* diatas, terlihat data atau titik-titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya. Menggambarkan bahwa data mendekati distribusi normal.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel 3 diatas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

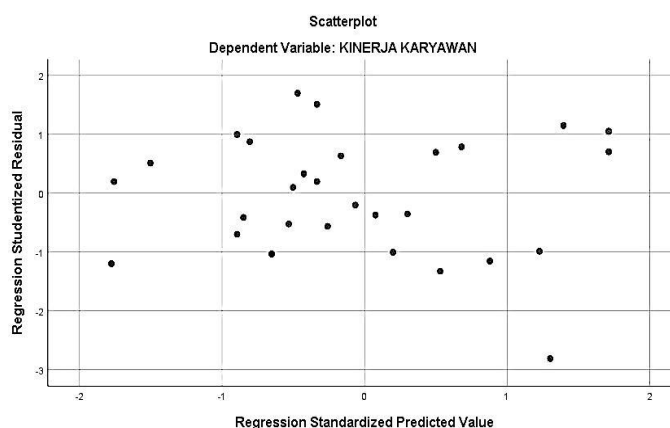
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	REWARD	.720	1.390
	JOB DESCRIPTION	.720	1.390

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel 4, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,390 di mana nilai tersebut < 10 dan untuk nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas



Gambar 3 Scatterplot

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Grafik Scatterplot yang ditampilkan adalah uji heteroskedastisitas yang menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola tertentu yang terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.660	.635	3.109	2.028

a. Predictors: (Constant), JOB DESCRIPTION, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 2,028, selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi 5% dengan jumlah 30 responden dan jumlah variabel independen 2 (K=2) didapatkan hasil dU dari tabel r =1,5666. Nilai DW lebih besar

dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4-1,5666 = 2,4334. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.295	5.376		
	REWARD	.443	.147	.398	3.014
	JOB DESCRIPTION	.572	.143	.528	3.994

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

$$Y = 1,295 + 0,443X_1 + 0,572X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai *constant* sebesar 1,295 memberikan pengertian bahwa jika *Reward* dan *Job Description* tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 1,295 satuan.
2. Untuk variabel *Reward* (X1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila *Reward* (X1) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,443 satuan.
3. Untuk variabel *Job Description* (X2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila *Job Description* (X2) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,572 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 7. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.635	3.10930

a. Predictors: (Constant), JOB DESCRIPTION, REWARD

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Dari hasil pengelolaan data diperoleh nilai R sebesar 0,813. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara *Reward* (X1) dan *Job Description* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,813 yang berada di interval 0,80 - 1,00 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.635	3.10930

a. Predictors: (Constant), JOB DESCRIPTION, REWARD

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,660 artinya 66% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen *reward* (X1) dan *job description* (X2), sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.295	5.376		.241	.812
	REWARD	.443	.147	.398	3.014	.006
	JOB DESCRIPTION	.572	.143	.528	3.994	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

H1 : Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui untuk *Reward* nilai t hitung sebesar 3,014 > t tabel 2,052 dengan signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. Dengan demikian **H1 terbukti dan diterima**. Hal ini dapat diartikan bahwa *Reward* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena *reward* merupakan salah satu bentuk penilaian yang positif terhadap karyawan atas prestasi maupun hasil yang dilakukan. *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam melakukan segala pekerjaan atau aktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ludfi, 2021) yang mengungkapkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Pratama dkk, 2021) dan (Rosna dkk, 2023) yang juga menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Aini dkk, 2020) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Job Description berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte

Diketahui nilai t hitung *Job Description* sebesar $3,994 > t$ tabel 2,052 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. Dengan demikian **H2 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sandria dkk, 2020) serta (Abdullah, 2022) yang menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 10. Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.771	2	253.886	26.261	.000 ^b
	Residual	261.029	27	9.668		
	Total	768.800	29			

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
- b. Predictors: (Constant), JOB DESCRIPTION, REWARD

Sumber : hasil olah data SPSS, 2024

H3 : Reward dan Job Description berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung *Reward* dan *Job Description* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $26,261 > f$ tabel 3,35 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. Dengan demikian **H3 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jessica dkk, 2023) yang menunjukkan bahwa bonus (yang merupakan salah satu indikator dari *reward*) dan deskripsi pekerjaan (*job description*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang juga selaras dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan (Nurida, 2017) yang menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan (*job description*), sistem penghargaan (*reward*) dan kreatifitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte
- b. *Job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte
- c. *Reward* dan *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disarankan beberapa hal, yaitu :

- a. Diharapkan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte untuk tetap memperhatikan pemberian *reward* kepada karyawan terutama penempatan lokasi kerja sehingga kepuasan karyawan meningkat, serta perusahaan harus memberikan uraian tentang tugas dan tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan jabatannya masing-masing sehingga kinerja karyawan meningkat.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, S. (2022). Pengaruh Job Description Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 1(3), 267-280.
- Agustin, T. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 2(2), 1-15.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.

- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Jessica, J., Goh, T. S., Syawaluddin, S., & Saputra, A. (2023). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan bonus terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(3), 335-342.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 471-477.
- Ludfi, F. W. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer: Ekonomi dan Manajemen*, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo: Madura. E-ISSN, 2774-2075.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). “Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) di PERUM PERUMNAS.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1642/1340>
- Nurhaliza, R., Rakhmat, C., & Sutrisna, A. (2022). The Influence Of Job Description And Motivation On Performance Management Of Student Corporation Perjuangan Insan Madani. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 575-582.
- NURIDA, H. N. (2017). PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, SISTEM PENGHARGAAN DAN KREATIFITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BPRS ARTHA MAS ABADI PATI (Doctoral dissertation, STAIN Kudus).
Organisasi Dan Manajemen, 1(1), 31–46.

- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 42-58.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap. *JURNAL ECONOMINA Volume*, 2(3).
- Rahmat dan Mashur Razak. (2022). " *PENGARUH JOB DESCRIPTION, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE* " *JURNAL THE MANUSAGRE Volume 2 No. 1 / Desember 2022: Hal. 244-253*. 2(1), 244–253.
- Rosna, S. F., & Irfani, A. (2023, July). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Pandeglang. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 2, pp. 633-640).
- Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Peran Ketepatan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Bakti Raharja Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 10-16.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.