

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya manajemen, daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹ Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : manusia, uang, cara, bahan baku, mesin, dan pasar. ²Salah satu dari unsur- unsur manajemen yang diatur adalah manusia (*men*) karena manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi. Jadi, ketika suatu perusahaan beroperasi walaupun menggunakan sarana dan prasarana yang canggih tetapi tidak dikendalikan oleh manusia maka sarana dan prasarana yang canggih tersebut tidak dapat dioperasikan. Oleh karena itu berkembang lah manajemen menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat dengan MSDM.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.³ Oleh karena itu, teori-teori dalam manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia

¹ Malayu S.P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* (Jakarta: Bumi Aksara).hlm.1-2

² *Ibid.*,hlm.9

³ *Ibid.*,hlm.10

lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemberhentian tenaga kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari hasil pikiran, tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok, insentif, bonus. Sedangkan, kompensasi tidak langsung terdiri dari jaminan kesehatan, asuransi jiwa, dan kesejahteraan karyawan.⁴

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima seorang karyawan dari perusahaan ataupun organisasi.⁵ Dalam masyarakat kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat.⁶ Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai. Selain itu, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan yang tepat sehingga karyawan merasa dihargai, merasa tanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Bagi para karyawan, pengawasan yang dilakukan diharapkan sebagai penilaian terhadap kerja mereka dan dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai perusahaan dengan

⁴ M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada).hlm.2

⁵ *Ibid.*,hlm.316

⁶ *Ibid.*,hlm.3

sewajarnya dan sekaligus kelemahan –kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan –kelemahan tersebut dapat diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan dihati karyawan untuk memperbaiki diri.⁷

Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan akan terasa sangat penting sekali dalam suatu perusahaan, baik perusahaan mikro dan makro. Mengingat tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas tentu tidak mungkin tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Demikian halnya jika perusahaan yang besar dan memiliki peralatan yang canggih, modal yang besar, dan struktur organisasi yang bagus, tidak ada manfaatnya jika tidak didukung dengan karyawan atau tenaga kerja yang betul- betul handal dibidangnya. Maka dengan tenaga kerja yang handal perencanaan yang diharapkan dapat dicapai.

Kinerja yang bagus dan tenaga kerja yang handal erat kaitannya dengan gaji yang pada dasarnya timbul akibat adanya tujuan untuk meningkatkan perusahaan yang lebih besar. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan prinsip keadilan dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Karena semangkin tinggi pemimpin memperhatikan karyawan dengan memberikan imbalan yang sesuai maka akan sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh perusahaan. Tetapi jika para karyawan diliputi rasa tidak puas atas gaji yang diberikan, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif.⁸

Gaji merupakan bagian terpenting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji yang diterima mencerminkan ukuran nilai dari hasil kerja mereka,

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta. BPFE. 2002.hlm.155

⁸ *Ibid.*,hlm. 155

keluarga dan masyarakat. Gaji juga merupakan yang terpenting dalam suatu perusahaan diantaranya yaitu dengan adanya gaji maka perusahaan mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Tetapi jika gaji tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berkualitas yang dimilikinya. Sebagaimana dijelaskan dalam al-Quran dan Sunnah. Menurut Sabda Rasulullah saw dalam Hadis riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi Muhammad saw. Bersabda Diriwayatkan dari Umar ra, bahwasanya Nabi Muhammad saw bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.

Oleh karena itu al-Quran juga memerintahkan kepada majikan / manajer untuk membayar pendapatan para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al-Jasiyah ayat 22.⁹

وَهُمْ يُظْلَمُونَ

Artinya :*Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*

Jadi berdasarkan dari ayat di atas dan hadist maka sangatlah jelas bahwa setiap orang maupun pekerja atau pun karyawan yang telah memberikan kebaikan atau jasa baik kepada kita atau perusahaan demi kelangsungan aktivitas perusahaan tersebut maka dianjurkan untuk memberikannya upah sebagai pengganti dari tenaganya atau jasanya sesuai dengan kemampuan kita maupun perusahaan.

⁹ Departemen Agama RI. *al-Qur'an dan Terjemahannya*.(Surabaya: Dana Karya 2004).hlm.179

PT. Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru, merupakan salah satu perusahaan yang berada dipropinsi Riau yang bergerak dalam bidang perbankan. Lokasi perusahaan ini terletak di jalan Sudirman Pekanbaru.¹⁰Dari pengamatan yang penulis lakukan pada perusahaan ini dalam aktivitasnya sehari-hari, penulis melihat gejala-gejala yang ada di perusahaan Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru tersebut, diantaranya : Masih kurang terealisasinya pemberian tunjangan pendidikan terhadap karyawan.

Dari gejala-gejala diatas menimbulkan rasa ingin tahu penulis yang lebih mendalam untuk meneliti lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan kedalam bentuk skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru**”.

B. Alasan Memilih Judul

Dipilihnya judul di atas sebagai kajian didasarkan pada alasan berikut:

1. Penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di kantor cabang pembantu Bank Mega Syariah Pekanbaru.
2. Permasalahan ini sangat menarik untuk diangkat dan diteliti sebagai bahan referensi para pemimpin dan perusahaan dalam memberikan gaji terhadap karyawan.
3. Masalah yang dikaji sangat relevan dengan keahlian penulis, karena itu penulis merasa mampu untuk menelitinya, baik dari segi waktu dan pendanaan.

C. Penegasan Istilah

¹⁰ Wawancara. Laode Lukman Hasimin tanggal 06 Mei 2014 Jam 16:30

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian, maka perlu adanya penegasan istilah. Beberapa istilah yang terkait dengan judul penelitian ini adalah pengaruh, gaji, kinerja, dan Bank Syariah Mega Kantor Cabang Pembantu Pekanbaru diantaranya:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹¹

2. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.¹²

3. Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.¹³

4. Bank Mega Syariah

Bank Mega Syariah adalah perusahaan yang memberikan jasa layanan keuangan syariah bagi semua kalangan. Bank mega syariah juga selalu mengedepankan prinsip usaha yang sehat.¹⁴

D. PERMASALAHAN

1. Identifikasi Masalah.

- a. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru Riau.
- b. Bagaimana pelaksanaan pemberian gaji di PT. Bank Mega Syariah Cabang Pembantu Pekanbaru Riau.

¹¹ Wjs, Poerwarminta.1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.hlm. 375

¹² Ike Kusdyah Rachmawati,.*Op.Cit.*, hlm.146

¹³ Simanjuntak, J. Payaman, *Manjemen dan Evaluasi Kinerja* ,(Jakarta .Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2005).hlm. 1

¹⁴ Wawancara, tanggal 06 Mei 2014 jam 16:30

- c. Bagaimana hubungan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru Riau.
- d. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya gaji karyawan.

2. Batasan Masalah.

Melihat banyak persoalan yang terkait, penulis membatasi kajian penelitian pada “ Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Syariah Pekanbaru”.

3. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Pekanbaru?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: Mengetahui hubungan gaji yang diberikan terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara keilmuan (teoritis) penelitian pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran. Sebagai ilmu pengetahuan tambahan khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Sebagai bahan referensi bagi para pemimpin dan perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian gaji terhadap karyawan.

- c. Secara (praktis) hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di kantor cabang pembantu Bank Mega Syariah Pekanbaru.
- d. Sebagai syarat memperoleh gelar sarjana (S.Kom.I) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional.

1. Kerangka Teoritis.

a. Pengaruh

Pengaruh adalah perbedaan antara apa yang dirasakan, pikirkan, dilakukan oleh penerima sebelumnya dan sesudah menerima pesan.¹⁵ Pengaruh mengandung arti daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, dalam hal ini yang dimaksud adalah daya yang menyebabkan terjadi atau tidaknya komunikasi yang efektif.¹⁶ Pengaruh adalah suatu elemen dalam komunikasi yang sangat penting untuk mengetahui hasil yang kita inginkan. Pengaruh dapat dikatakan mengenai jika perubahan (P) yang terjadi pada penerima sama dengan tujuan (T) yang diinginkan komunikator (P=T), atau seperti rumus yang dibuat oleh Jamias pada tahun 1989, yakni pengaruh (P) sangat ditentukan oleh sumber, pesan, media dan penerima (P=S/P/M/P). Pengaruh bisa terjadi dalam bentuk perubahan pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behavior*). Pada tingkat pengetahuan pengaruh bisa terjadi dalam bentuk perubahan persepsi dan perubahan pendapat.¹⁷

Pengaruh dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

¹⁵ Hafied Cangara. *Pengantar Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya. 2000. hlm.146

¹⁶ WJS, Poerwarminta, *Kamus Besar Indonesia*, Jakarta : Pustaka Utama. 1997. hlm. 375

¹⁷ Hafied Cangara, *Op. Cit.*, hlm.147

- 1) Pengaruh kognitif yaitu perubahan sebagai salah satu akibat yang timbul pada diri karyawan yang menyebabkan dia menjadi tahu, atau meningkatkan intelektualnya.
- 2) Pengaruh afektif yaitu pengaruh yang lebih tinggi kadarnya dari pada pengaruh kognitif, disini tujuan karyawan bukan sekedar tahu, tetapi lebih jauh dari pada itu, yang diharapkan adalah tergeraknya hati karyawan untuk mencoba mempraktekkan, dapat menimbulkan perasaan tertentu, seperti marah, tertawa, menangis dan sebagainya.
- 3) Pengaruh behavior yaitu pengaruh yang timbul kepada komunikasi dalam bentuk perilaku, tindakan, dan kegiatan.¹⁸

b. Pengertian Gaji.

Gaji adalah uang yang diberikan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.¹⁹ Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap, serta mempunyai jaminan yang pasti.²⁰ Menurut Andrew F. Sikula gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan, dan mingguan.²¹ Menurut Syuhadhak, gaji adalah untuk membayar kepada para karyawan yang dibayarkan secara bulanan. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan : gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.²² Dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas jasa pelayanannya

¹⁸ Onong Uchjana Effendy, 1992, *Hubungan Masyarakat, suatu study Komunikasi*, (PT. Remaja Bandung : Rosdakarya).hlm.76

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 85.

²⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.2002.(Jakarta: Bumi Aksara).hlm. 118

²¹ *Ibid.*, hlm.119

²² M. Kadarisman. *Op.Cit*.hlm.327

yang diberikan secara per bulan, minggu, ataupun tahunan yang berfungsi sebagai kelangsungan hidup karyawan. Berdasarkan penjelasan gaji diatas ada dua cara yang dapat digunakan dalam menetapkan gaji karyawan, yaitu waktu dan jumlah produksi. Gaji berdasarkan waktu berarti jumlah waktu yang seorang karyawan atau pekerja berada dikantor. Sedangkan gaji berdasarkan jumlah produksi adalah jumlah dari pekerjaan yang karyawan selesaikan di kantor.²³

Tingkat gaji yang diberikan akan mempengaruhi kemampuan organisasi atau perusahaan memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya dipasar produk. Adapun ciri – ciri gaji adalah sebagai berikut:

1. Gaji berlaku secara nasional.
2. Dikeluarkan oleh perusahaan
3. Gaji dikeluarkan berdasarkan tingkat pekerjaan
4. Diikuti dengan sistem tunjangan
5. Memenuhi kebutuhan.
6. Ada sistem kenaikan dengan syarat tertutup

Selain itu ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya gaji diantaranya :

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika penawaran lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka gaji relatif kecil. Sebaliknya jika penawaran lebih sedikit daripada permintaan, maka gaji relatif semakin besar.
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat gaji semakin besar.

²³ *Ibid.*, hlm.317

Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat gaji relatif kecil.

- c) Organisasi karyawan. Jika organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat gaji semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat gaji relatif kecil.
- d) Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka gaji akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka gajinya kecil.
- e) Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepres. Menetapkan besarnya batas gaji dan upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha atau perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
- f) Biaya hidup. Apabila biaya hidup di daerah tinggi maka gaji yang diberikan semakin besar. Sebaliknya jika biaya hidup di daerah rendah maka gaji yang diberikan rendah.
- g) Posisi jabatan karyawan. Posisi jabatan karyawan sangat dominan untuk mendapatkan besar atau kecilnya gaji yang diterima. Hal ini wajar sebab karyawan yang mendapat tugas dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji yang besar pula.
- h) Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang lama akan mendapatkan gaji yang besar, karena kecakapan serta keterampilannya yang dimiliki lebih baik.
- i) Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian sedang maju dan kurang maju maka karyawan akan mendapat gaji besar jika kondisi perekonomian sedang maju dan kecil jika perekonomian sedang rendah.

- j) Jenis dan sifat pekerjaan. Jenis dan sifat pekerjaan karyawan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah dan gaji yang diberikan besar.²⁴

Adapun metode-metode yang digunakan dalam pembayaran gaji diantaranya :

- 1) Sistem gaji menurut waktu adalah sistem pembayaran gaji berdasarkan waktu yang diselesaikan oleh karyawan. Baik dibayar berdasarkan jam, minggu, ataupun bulan.
- 2) Sistem gaji prestasi, atau borongan adalah sistem pembayaran berdasarkan prestasi karyawan, atau per unit produksi yang diselesaikannya.
- 3) Sistem gaji borongan adalah kombinasi dari sistem pembayaran gaji waktu dan gaji prestasi. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.²⁵
- 4) Sistem gaji premi adalah bonus atau hadiah yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan.²⁶

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁷ Adapun faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja diantaranya :

1. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (iQ).
2. Kemampuan realita (pendidikan).

²⁴ *Ibid.*, hlm.127

²⁵ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung . Mandar Maju). hlm.205

²⁶ H.Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm.131

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara. *Op .Cit.*, hlm..85

3. Motivasi.

Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.²⁸ Adapun Tujuan dan manfaat penilaian terhadap kinerja sebagai berikut :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum. Penilaian memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi ataupun pemberhentian.
- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang sah.
- d. Penilaian untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerjanya.
- e. Penilaian kinerja digunakan untuk mengalokasikan dan menentukan penghargaan atau gaji.²⁹

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi tugas individu dan tim.³⁰ Penilaian kinerja merupakan faktor

²⁸ T. Hani Handoko. *Op.Cit.*, hlm. 138

²⁹ Robbins, Stephen P. *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. (Jakarta. Erlangga.2002), hlm.258-259

³⁰ R. Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10.* (Jakarta : Erlangga.2008)

penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana stratejik organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan. Penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.³¹

2. Konsep Operasional.

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun indikator – indikator dalam pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di KCP Bank Mega Syariah sebagai berikut:

Indikator-indikator Variabel X diantaranya :

1. Dikeluarkan oleh perusahaan pusat.

³¹ T. Hani Handoko. *Op. Cit.*, hlm. 139

2. Dasar pemberian berdasarkan tingkat pekerjaan.
3. Disertai sistem tunjangan
4. Memenuhi kebutuhan

Indikator-indikator Variabel Y diantaranya :

1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan.
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Disiplin.
4. Kerjasama dengan karyawan lain

3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara dari sesuatu yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis dapat juga dikatakan kesimpulan sementara, dan merupakan suatu konstruk yang masih perlu dibuktikan.³² Ada beberapa kemungkinan hipotesis yang muncul terkait dengan penelitian ini.

Pertama hipotesis H_0 : Tidak ada pengaruh antara pemberian imbalan (gaji) terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru.

Kedua hipotesis H_a : Terdapat pengaruh antara Pemberian Imbalan (gaji) terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka hipotesis penulis adalah:

Terdapat Pengaruh Pemberian Imbalan (Gaji) Terhadap Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) di Bank Mega Syariah Capem Pekanbaru.

G. Metode Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian.

³² Mury Yusuf. *Metodologi Penelitian*, (Padang : UNP Press, 2005).hlm. 162

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Cabang Pembantu Bank Mega Syariah Pekanbaru jalan Jendral Sudirman No.351 Pekanbaru Riau. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November- Mei 2014.

2. Subjek dan Objek

Subjek penelitian ini adalah karyawan KCP Bank Mega Syariah. sedangkan objeknya adalah pengaruh gaji.

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yakni 14 orang. Oleh karena itu, sampel yang digunakan penulis adalah *total sampling*. *total sampling* adalah keseluruhan dari populasi diambil sebagai sampel penelitian.³³

4. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam pengumpulan data peneliian , penulis menggunakan 3 (tiga) cara yaitu:

- a. Dokumentasi adalah naskah yang berisikan keterangan yang menunjukkan suatu kenyataan yang benar. Dokumen yang penulis ambil mengenai latarbelakang perusahaan.³⁴
- b. Angket adalah cara pengambilan data dengan menyerahkan atau mengirimkan pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden.³⁵
- c. Wawancara adalah informasi dari narasumber.³⁶

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif untuk melihat seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. Untuk skala pengukuran data ini menggunakan angket dengan empat opsi jawaban dan penafsiran opsi sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (A) = 76% - 100%

³³ H.M. Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.(Jakarta: Prenada Media.2005).hlm.10

³⁴ Yasril Yazid,dkk, *Metodologi Penelitian*,(Pekanbaru:Unri Press,2009).hlm.97

³⁵ *Ibid.*,hlm.99

³⁶ *Ibid.*,hlm.99

2. Setuju (B) = 56% - 75%
3. Kurang setuju (C) = 26% -55%
4. Sangat tidak setuju (D) = 0 – 25%³⁷

Dalam menganalisis data pada penelitian, penulis menggunakan analisis data regresi linier sederhana yaitu dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua variabel (satu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X)).³⁸ Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (variabel yang diduga)

X = variabel bebas

a= konstanta

b= koefisien regresi

Untuk melihat korelasi antara variabel dengan persamaan regresi tersebut maka nilai a dan b ditentukan terlebih dahulu. Untuk mencari nilai konstanta dan koefisien fungsi digunakan formula sebagai berikut .³⁹

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sedangkan untuk mengukur seberapa besar tingkat persentase rasio pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dapat digunakan analisis korelasi yang dinyatakan

³⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, (Bandung : CV. Alfabeta,2010).hlm.99

³⁸ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Statistik* (Jakarta : Bumi Aksara , 2010) hlm.63

³⁹ Muhammad Idrus. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Edisi Kedua*. (Jakarta :Erlangga 2009).hlm.170

dengan koefisien korelasi (r).⁴⁰ Koefisien korelasi bermaksud untuk mengukur kuat atau lemahnya tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana

r_{xy} = angka Indeks korelasi product moment

N = sampel

$\sum x$ = jumlah skor x

$\sum y$ = jumlah skor y

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

Selanjutnya untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Jika $r > 0$ = berarti hubungan gaji dengan kinerja karyawan adalah positif. Dimana jika gaji meningkat maka kinerja akan meningkat.

Jika $r < 0$ = berarti hubungan antara gaji dengan kinerja karyawan adalah negatif. Jika gaji rata-rata karyawan akan turun maka prestasi kerja karyawan akan turun demikian juga sebaliknya.

Jika $r = 0$ = berarti hubungan antara gaji dengan kinerja karyawan tidak berhubungan . dimana jika gaji tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi). Digunakan penafsir atau interpretasi angka sebagai berikut:

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.172

0,00 – 0,199	Sangat tidak berpengaruh
0,20 – 0,399	Kurang berpengaruh
0,40 – 0,599	Cukup berpengaruh
0,60 – 0,799	Berpengaruh
0,80 -1,000	Sangat berpengaruh

Dengan nilai r yang diperoleh, maka dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak. Pedoman diatas mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan 5%. Bila nilai r tersebut signifikan, artinya hipotesa alternative (H_a) dapat diterima.

Setelah diperoleh nilai korelasi (r) , dan nilai koefisien determinan (r^2) maka dilakukan pengujian statistik t-test yaitu membandingkan antara nilai t-hitung yang dicari dengan t-tabel yang sudah baku dengan level of signifikan 0,05 atau 5% guna melihat signifikan atau tidaknya nilai tersebut dengan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ hit} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{1 - r^2}$$

Dimana :

r= besarnya korelasi

n= banyaknya sampel

r^2 = besarnya koefisien korelasi determinan.⁴¹

H. Sistematika Penulisan.

Adapun sistematika penulisan ini dalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, alasan memilih judul, penegasan istilah, permasalahan,identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan

⁴¹ *Ibid.*,hlm.174

dan kegunaan, kerangka teoritis dan konsep operasional, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya Bank Mega Syariah, visi dan misi, struktur jabatan, dan aktivitas perusahaan.

BAB III PENYAJIAN DATA

Bab ini menjabarkan tentang identitas responden, deskripsi variabel gaji, dan deskripsi variabel kinerja karyawan.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang analisis variabel gaji, analisis variabel kinerja karyawan, dan analisis pengaruh gaji terhadap kinerja.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN