

**PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BPRS AL- WASHLIYAH)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada
Program Studi Perbankan Syariah**

Oleh:

BADRIA ARIKA
NPM: 1801270094



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

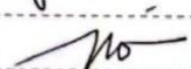
Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Badria Arika
NPM : 1801270094
Program Studi : Perbankan Syariah
Semester : X
Tanggal Sidang : 24/05/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

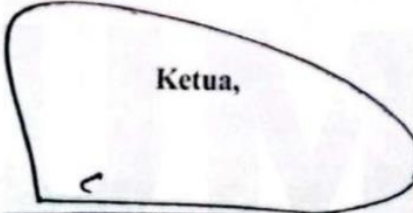
TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I
PENGUJI II : Novien Rialdy, SE, MM





PANITIA PENGUJI

Ketua,


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris,


Dr. Zailani, MA



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

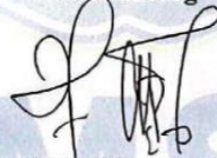
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Badria Arika
NPM : 1801270094
PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al-
Washliyah)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan Februari 2023

Pembimbing



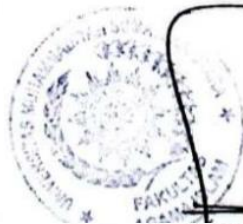
Mutiah Khaira Sihotang, S.E.I, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Rahmayati SE.I, M.E.I

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

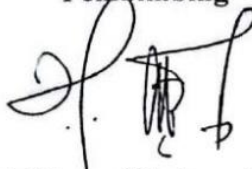
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Badria Arika
NPM : 1801270094
PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al – Washliyah)

Medan Februari 2023

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, S.E.I, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I



Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah Ini Kupersembahkan Kepada Keluargaku

Ayahanda Abdul Halim

Ibunda Satunah Skd

Kakak Juliar Santi

Adik Putri Yolanda

Adik Bunga Aina Lestari

*Tak Lekang Senantiasa Memberikan Doa Dukungan
Demi Kesuksesan & Keberhasilan Bagi Diriku*

MOTTO :

*Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.
Tidak ada keberhasilan tanpa
kebersamaan. Tidak ada kemudahan
tanpa do'a*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Badria Arika
NPM : 1801270094
Jenjang Pendidikan : S1 (Starata Satu)
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al – Washliyah)” merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 13 Mei
2023


Badria Arika
1801270094

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor :

158 th.

1987

Nomor :

0543bJU/

1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te

ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
س	Zai	Z	Zet
ص	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	„	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya

beru

pa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ ـ	ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
-----------------	------	--------------	------

ـ ـى	fathah dan ya	Al	a dan i
ـ ـو	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كَتَبَ
- fa"ala: لَفَعَهُ
- kaifa: كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـ ـا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ـ ـى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
ـ ـو	dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قَالَا
- ramā : رَمَا
- qāla : قَالَا

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan «ammah», transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (t).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh:

- rawāḥ al-afāl - rawāḥul afāl: رَوْحَةُ الْإِفَالِ
- al-Madīnah al-munawwarah: مَدِينَةُ الْمُنَوَّارِ
- ḥalāh: حَالَة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā: رَبَّنَا
- nazzala: نَزَّلَ
- al-birr: أَلْبِرَّ
- al-hajj: الْحَجَّ
- nu"ima: نَعْمَ

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan

sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (l) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: لالرجا
- as-sayyidatu: ناسدا
- asy-syamsu: لشمسا
- al-qalamu: لقلم
- al-jalalu: لالجالا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: نا خون
- an-nau': انوء
- syai'un: شياء
- inna: ان
- umirtu: اهزت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang

dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitinwudi"alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz²unzilafihil-Qur"anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur"anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-,alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami"an
- Lillahil-amrujami"an
- Wallahubikullisyai"in ,alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Badria Arika, 1801270094, Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al- Washliyah), Pembimbing Mutiah Khaira Sihotang, S.E.I, MA.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah, untuk mengetahui pengaruh masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah dan untuk mengetahui pengaruh gaji dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah. Adapun pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner atau angket dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan topik penelitian. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaji secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel gaji sebesar 9.479 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.68107 maka $9.479 > 1.68107$ yang berarti variabel gaji memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah. Selain itu ada pengaruh masa kerja secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 2.953 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.68107 maka $2.953 > 1.68107$ yang berarti variabel masa kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah. Selanjutnya ada pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, hal ini diketahui dari nilai $F_{hitung} = 218.483$ yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2.81 maka $218.483 > 2.81$ yang artinya variabel gaji dan masa kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.

Kata Kunci : Gaji, Masa Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Badria Arika, 1801270094, Effect of Salary and Years of Service on Employee Performance (Case Study of BPRS Al-Washliyah), Supervisor Mutiah Khaira Sihotang, S.E.I, MA.

The objectives of this study are to determine the effect of partial salary on the performance of BPRS Al-Washliyah employees, to determine the effect of partial service period on the performance of BPRS Al-Washliyah employees and to determine the effect of salary and years of service simultaneously on the performance of BPRS employees. Al-Washliyah. The research approach carried out by researchers is to use an associative and quantitative approach with data collection techniques, namely questionnaires or questionnaires by providing a number of written questions that are used to obtain information related to the research topic. The results of the study show that there is a partial effect of salary in improving employee performance at BPRS Al-Washliyah. It is known that the tcount value of the salary variable is 9.479 compared to the ttable of 1.68107, so $9.479 > 1.68107$ which means that the salary variable has a real (significant) influence on employee performance variable at BPRS Al-Washliyah. In addition, there is a partial effect of tenure in improving employee performance at BPRS Al-Washliyah. It is known that the tcount value of the tenure variable is 2.953 compared to the ttable of 1.68107, so $2.953 > 1.68107$ which means that the tenure variable has a real (significant) influence on employee performance variable at BPRS Al-Washliyah. Furthermore, there is an effect of salary and years of service on employee performance at BPRS Al-Washliyah, this is known from the value of Fcount = 218,483 compared to Ftable of 2.81, so $218,483 > 2.81$, which means that the variable salary and years of service simultaneously have a significant influence on employee performance variables at BPRS Al-Washliyah.

Keywords: Salary, Tenure and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul "Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al-Washliyah) sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Agama Islam dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT kepada :

1. Ayahanda Abdul Halim dan Ibunda Satunah yang telah mendidik dan selalu memberikan dukungan tanpa batasan dengan penuh kasih sayang, semoga senantiasa tetap dalam lindungannya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., M.A sebagai Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I., M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Dr.Rahmayati, SE.I., M.E.I sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I selaku Sekretaris Program studi Perbankan Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Mutiah Khaira Sihotang, S.E.I, M.A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staf dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
10. Pimpinan BPRS Al- Washliyah dan beserta pengurus yang telah memberi izin penelitian dan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman terdekat yang telah memberikan doa serta dukungan dalam penyelesaian skripsi saya ini.

Penulis mengucapkan terimakasih semoga amal dan perbuatan yang baik tersebut akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amin Ya Robbal Alamin.

Wassalamu‘alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, 2022
Penulis

Badria Arika
NPM: 1801270094

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Rumusan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	4
1.6. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1. Kinerja Karyawan.....	6
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.3.2. Arti Penting Kinerja.....	6
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
2.3.4. Manfaat dan Tujuan Kinerja.....	8
2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.2. Gaji.....	13
2.1.1. Pengertian Gaji	13
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Gaji.....	14
2.1.3. Sistem dan Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Gaji....	15
2.1.4. Indikator Gaji	18
2.3. Masa Kerja	19
2.2.1. Pengertian Masa Kerja.....	19
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja.....	20
2.2.3. Dimensi dan Indikator Masa kerja	22
2.4. Penelitian Terdahulu	22

2.4. Kerangka Pemikiran	23
2.4.1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.4.2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.4.3. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.5. Hipotesis	26
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan	28
3.2. Tempat dan Jadwal Penelitian.....	28
3.2.1. Tempat Penelitian.....	28
3.2.2. Jadwal Penelitian.....	28
3.3. Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1. Populasi.....	29
3.2.2. Sampel.....	29
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Instrumen Penelitian.....	31
3.7. Uji Prasyarat.....	32
3.8. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	37
4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya BPRS Al-Washliyah.....	37
4.1.2. Visi dan Misi BPRS Al-Washliyah.....	38
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas BPRS Al-Washliyah.....	38
4.1.4. Karakteristik Penelitian.....	48
4.1.5. Analisis Deskriptif Gaji (X_1).....	49
4.1.6. Analisis Deskriptif Masa Kerja (X_2).....	51
4.1.7. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.2. Hasil Analisis Data.....	55
4.2.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas	55
4.2.2. Analisis Asumsi Klasik.....	57

4.2.3. Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4.2.4. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	62
4.2.5. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	63
4.2.6. Uji Determinasi (R).....	63
4.3. Pembahasan.....	64
4.3.1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al- Washliyah	64
4.3.2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al- Washliyah.....	65
4.3.3. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al- Washliyah.....	65
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	29
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.2. Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Penelitian.....	48
Tabel 4.2. Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Gaji.....	49
Tabel 4.3. Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4. Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan.	53
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Gaji	55
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Masa Kerja.....	55
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.8. Uji Realibilitas	56
Tabel 4.9. Uji Normalitas Data.....	57
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.11. Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.12. Uji t.....	62
Tabel 4.13. Hasil Output Uji F.....	63
Tabel 4.14. Hasil Output Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar 2.2. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran..	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi BPRS Al-Washliyah.....	40
Gambar 4.2. Output SPSS Grafik Histogram	58
Gambar 4.3. Output SPSS Normal P-Plot.....	59
Gambar 4.4. Output SPSS Grafik <i>Scatterplot</i>	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sebagai penentu keberhasilan organisasi (Ardana, 2012). Perkembangan organisasi dapat dilihat dari hasil kerja, dimana hasil kerja mencerminkan kinerja (Rivai, 2016). Kinerja merupakan proses kerja seseorang yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang pegawai yang dibebani tugas dan tanggung jawab, tetapi hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tersebut tidak maksimal, maka pegawai tersebut dapat dinilai kurang baik kinerjanya. Sebaliknya apabila seorang pegawai yang dibebani tugas dan tanggung jawabnya, dan hasil pelaksanaannya maksimal, maka pegawai tersebut dapat dinilai mempunyai kinerja yang baik (Jufrizen, 2019).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2016). Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi perasaan, kondisi keluarga, kondisi fisik dan karakteristik kelompok. Sementara faktor eksternal berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Tanggung jawab kerja adalah bagaimana setiap karyawan atau individu bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggungjawabannya dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu simulasi kinerja yang tepat dan terpadu (Raihanah Daulay, 2019).

Permasalahan mengingatkan kinerja karyawan sangat bergantung bagaimana suatu manajer atau pimpinan dapat memotivasi karyawannya agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan itu sendiri sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebagai pemimpin perusahaan, manajer harus dapat memberikan contoh buat karyawan-karyawannya dan perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan (Prayogi, 2019).

Apabila ada karyawan yang menurun kinerja maka pemimpin harus melakukan binaan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut jangan sampai karyawan tersebut merasa tertekan dan apabila ada karyawan yang telah bekerja dengan baik memenuhi targetnya maka karyawan tersebut berhak dapat mendapatkan pendapatan tambahan sesuai dengan pendapatan yang sudah disepakati sebelumnya (Nova Lega Hati Siregar&Akrim, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji. Gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya. Semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkatkan kinerjanya (As'ad, 2015).

Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat (Nazier, dkk., 2015). Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Tingkat besarnya gaji akan

mempengaruhi *self esteem* dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat gaji maka akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat (Slamet, 2019).

Adapun fenomena yang ada berkaitan kinerja karyawan dengan pemberian gaji, dimana gaji yang diterima karyawan BPRS Al- Washliyah meliputi gaji pokok, kompensasi dan insentif ternyata masih ada yang belum mencukupi kebutuhan karyawan beserta keluarga, hal ini menimbulkan rasa kurang puas sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Masa kerja karyawan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Permasalahan penting yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan (Zulaspan Tupti, 2022).

Adapun fenomena yang ada berkaitan kinerja karyawan dengan masa kerja karyawan BPRS Al- Washliyah, masa kerja yang lama masih belum menunjukkan hasil kerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan masa kerja sehingga penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul sebagai berikut: **“Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al-Washliyah)”**

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Gaji dan masa kerja karyawan belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja karyawan
2. Gaji yang diterima karyawan masih ada yang belum mencukupi kebutuhan karyawan

3. Masa kerja yang lama masih belum menunjukkan hasil kerja karyawan yang baik.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah?
3. Apakah ada pengaruh gaji dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Al- Washliyah.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan, dalam dunia perbankan syariah khususnya berkaitan dengan pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus BPRS Al- Washliyah).
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kinerja bagi pihak BPRS Al- Washliyah terkait pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan literatur dan referensi yang dapat dijadikan informasi bagi mahasiswa yang akan meneliti permasalahan yang sama.

4. Bagi Pembaca

penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk menambah wawasan dan ilmu tentang pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus BPRS Al- Washliyah).

1.6. Sistematika Penulisan

Penyajian laporan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan tentang arah penelitian yang dilakukan, meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini berisi landasan teori-teori dari hasil penelitian terdahulu yang relevan meliputi : Kajian Teori, memuat penelitian terdahulu yang relevan, yang mana akan dijelaskan beberapa penelitian terdahulu.

BAB II : METODOLOGI PENELITIAN

Yaitu pemaparan tentang langkah-langkah penelitian, diantaranya rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, rencana penelitian, tahapan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematika kemudian dianalisis dengan metodologi penelitian, lalu selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi inti hasil penelitian dari semua kegiatan yang dilakukan dalam penelitian dipaparkan secara ringkas.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2012).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja (Suwatno&Priansa, 2016). Jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2016).

2.1.2. Arti Penting Kinerja

Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Jadi fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dengan demikian

pimpinan dan karyawan yang bertanggungjawab langsung dalam kinerja harus pula dievaluasi secara periodic (Mangkunegara, 2015).

Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja, sudah lama merupakan sistem yang diperdebatkan, bahkan dalam organisasi hirarki. Namun demikian, kinerja yang memiliki banyak fase, sebagai latihan observasi dan penilaian, proses umpan balik dan intervensi organisasi masih amat diperlukan (Kaswan, 2012).

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi (Suwatno&Priansa, 2016).

Berdasarkan pendapat yang ada, maka dapat disimpulkan kinerja mempunyai arti yang sangat penting karena merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagian kerja sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2015). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

- 1) *Humas Performance* = *Ability* + *Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*.

Batasan terhadap penilaian kinerja yaitu, Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat

keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian (Suwatno&Priansa, 2016). Penilaian kinerja para karyawan secara obyektif untuk kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan.

Sementara itu bagi karyawan, penilaian kinerja dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan atau faktor yang mempengaruhi diantaranya (Kaswan, 2012):

- 1) Kinerja, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan.
- 2) Motivasi, keyakinan kembali dan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.
- 3) Karir, individu dapat memperoleh petunjuk dan indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang mungkin.
- 4) Umpan balik, merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi.

2.1.4. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan yaitu (Suwatno&Priansa, 2016):

1) Performance Improvement

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) Compensation Adjustment

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer dan demosi.

4) *Tranining and Depelopment Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5) *Carrier Planning and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai

6) *Staffing Process Deficiencies,*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design* dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8) *Equal Employment Opportunity,*

Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

9) *External Challenges*

Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya yang tidak kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

10) *Feedback*

Memberi umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Selain itu menurut pendapat lainnya manfaat peningkatan kinerja sebagai berikut (Anwar, 2011):

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

- 3) Keputusan penempatan
Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- 6) Defisiensi proses penempatan staf
Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

2.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat tujuh indikator utama yang menjadi alat ukur dari kinerja yaitu (Wibowo, 2016):

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bulan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan Balik
Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika

mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi.

Indikator yang dapat menjadi alat ukur dari kinerja yaitu (Fauzi, 2014):

1) Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2) Kualitas pekerjaan.

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan / kelalaian dan kecerobohan pribadi.

4) Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide / gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka penyelesaian tugas.

7) Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Selanjutnya pendapat lainnya juga menyebutkan indikator kinerja karyawan adalah (Mangkunegara, 2015):

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang dapat diketahui dari kualitas kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas kerja seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kuantitas kerja seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik seseorang melakukan pekerjaannya dengan akurat maka semakin baik pula kinerjanya.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik tanggungjawab seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

2.2. Gaji

2.2.1. Pengertian Gaji

Gaji digunakan untuk menetapkan, menerapkan, dan mengevaluasi serta pembayaran yang tepat yang digunakan oleh pimpinan sebagai imbalan balas jasa, setiap bulan. Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga – tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan (Tulus, 2015). Gaji adalah imbalan *financial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, dan upah adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang dan pelayanan yang dihasilkan (Panggabean, 2012).

Gaji adalah bayaran tetap yang diterima seseorang dan keanggotaannya dalam sebuah organisasi, dan upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi (Hariandja, 2014).

Kesimpulan dari definisi – definisi diatas iyalah bahwa gaji adalah sama-sama imbalan financial langsung yang di terima oleh pekerja sebagai balas jasa dan yang iberikan oleh perusahaan secara teratur, yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa istilah tersebut diberikan.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Gaji

Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu (Moekijat, 2012):

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja.

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Sedangkan tujuan penggajian antara lain (Hasibuan, 2012):

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

7. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan - peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

8. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

9. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.3. Sistem dan Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Gaji

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan – perusahaan besar. Jelasnya disini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan.

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut (Hariandja, 2014):

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memproduksi lebih banyak. Produksi

yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga - tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang - orang tua akan merasa tidak kerasan

2. Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang - orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan Universitas Sumatera Utara lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

3. Sistem upah menurut lamanya kerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu kerja yang sama, alasan - alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan yaitu (Hariandja, 2014):

1. Penawaran dan permintaan karyawan.
2. Organisasi buruh.
3. Kemampuan untuk membayar.

4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.
6. Peraturan pemerintah.

Didalam memberikan upah / gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan - persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan - perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Dalam hubungannya dengan ketidaklayakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.

Ada dua macam ketidaklayakan tersebut yaitu (Hariandja, 2014):

1. Mengundang skala - skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
2. Skala - skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala - skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

Ada beberapa faktor penting dalam menetapkan gaji yang adil yaitu (Manullang, 2015):

1. Pendidikan

Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misal gaji pendidikan seorang sarjana harus berbeda dengan yang bukan sarjana.

2. Pengalaman

Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi tidak sama dengan orang yang belum memiliki pengalaman kerja.

3. Tanggungan

Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

4. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawannya juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan dan lain-lain.

5. Kondisi Pekerjaan

Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian khusus haruslah diberikan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang biasa dan sederhana.

2.2.4. Indikator Gaji

Indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi terhadap gaji yaitu (Mondy&Noe, 2016):

1. Keadilan Internal

Perasaan mengenai keadilan atau kewajaran yang dirasakan karyawan saat karyawan menerima gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan

2. Keadilan Eksternal

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji sesuai nilai relatif jabatan.

3. Keadilan Karyawan

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji berdasarkan factor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja dan senioritas.

Selain itu indikator gaji terdiri atas empat subdimensi yaitu (Marianus, 2016):

1. Tingkat Gaji (*Pay level*), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan.

2. Kompensasi (*Benefit*), yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
3. Kenaikan Gaji (*pay raise*), yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan
4. Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*), yaitu bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.

2.3. Masa Kerja

2.3.1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalamannya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, pasti mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas, masa kerja merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan produktivitas karyawan.

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang (Koesindratmono, 2013).

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya (Hermanto, 2015).

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014).

Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan gangguan pada tubuh. Tekanan fisik pada suatu kurun waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, dengan gejala makin rendahnya gerakan. Tekanan-tekanan akan terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang, sehingga mengakibatkan memburuknya kesehatan yang disebut juga kelelahan klinis atau kronik (Kesianto, 2013).

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti dalam (Puspitasari., 2014) sebagai berikut:

1. Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*)

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber

daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu:

- a. *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks.
- b. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi.
- c. Optimis (*optimisme*) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu (Novianto, 2015):

1. Mempercayai visi dan misi organisasi mereka
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi

4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
6. Menghormati manajer mereka
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
9. Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

2.3.3. Dimensi dan Indikator Masa kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu :

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2. Lamanya Bekerja
 - a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan.
 - b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

2.4. Penelitian Terdahulu

Hasil dari peneliti terdahulu akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini. Secara ringkas, hasil penelitian terdahulu dirangkum dalam sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nonik Maifanda, Muhammad Ramadhan Slamet (2019)	Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam	Pertama yaitu gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua yaitu jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana,	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada

	Lukman Hakim Siregar (2019)		taraf α 0,05, dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square yaitu sebesar 0,790 atau 79 % artinya variabel dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X1), dan disiplin kerja (X2).
3	Arbie Arrazi (2019)	Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Muttaqqin Kota Tasikmalaya)	Terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya dan terdapat pengaruh antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya
4	Anggun Chintami Tri Bintang Nararia (2018)	Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BP-PAUD Dan Dikmas Sumatera Utara Medan	Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial dan simultan variabel gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Hervina Rianissany Harahap (2021)	Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka Konseptual penelitian ini dibutuhkan sebagai alur berpikir serta menjadi landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual dapat memudahkan pembaca agar mampu memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

2.5.1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

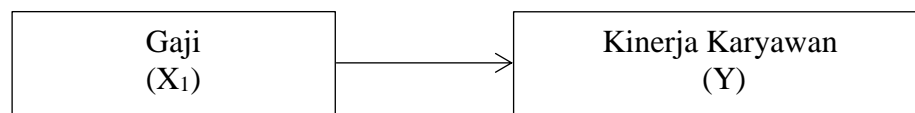
Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, Penilaian harus dihindarkan adanya "like and dislike" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan

penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah gaji. Semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik.

Gerhart dan Milkovich (1992) menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan

Hal ini didukung oleh penelitian Yayan Dwi Ertanto dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan self Esteem sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan) menyimpulkan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi self esteem dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian self esteem dapat dikatakan dapat menjadi variabel mediasi atau intervening antara gaji dengan kinerja (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan).

Keterkaitan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2.1
Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

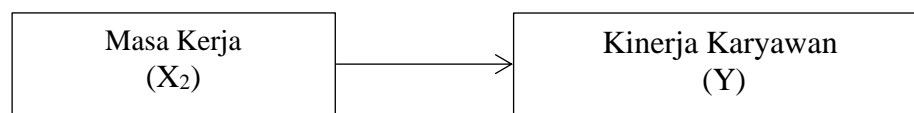
2.5.2. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh masa kerja terhadap kinerja juga mengacu kepada Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) menyatakan bahwa, Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan kebanyakan mengalami kejenuhan dalam bekerja, masih terlihat karyawan yang bermalas-malasan. Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bias optimal sesuai dengan harapan

perusahaan yang belum tercapai seiring berjalannya waktu bersamaan dengan adanya perusahaan-perusahaan pesaing.

Jadi kesimpulannya masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara dan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan masa kerja pun berpengaruh pada kemajuan perusahaan dan berkembangnya ekonomi perusahaan di PT. Infomedia Nusantara.

Keterkaitan pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.5.3. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

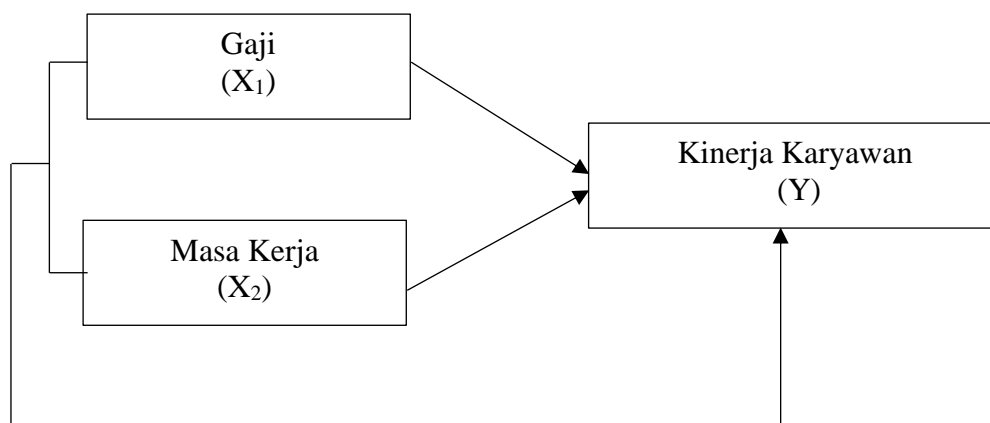
Pengertian atau definisi kinerja menurut Moehariono (2012:60) adalah Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan ini yang mengacu kepada Mulyadi dan Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa ada pengaruh gaji dan masa kerja. Yang dimana dalam penggajian lebih di tentukan dari performance karyawan dan dihubungkan dengan masa kerja yang rata-rata sudah lama menjadi pengaruh besar untuk menentukan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurzannah&Nurman Ginting, 2019) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Gupta dan Shaw (2013:43) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (2014:56). Jadi kesimpulannya gaji dan masa kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dalimunthe&Akrim, 2021).

Keterkaitan pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Secara teknik, hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh melalui sampel penelitian. Secara statistik, hipotesis merupakan keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang menyatakan bahwa:

Ho1. Terdapat pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah

- Ha1. Tidak terdapat pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah
- Ho2. Terdapat pengaruh masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.
- Ha2. Tidak terdapat pengaruh masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah
- Ho3. Terdapat pengaruh gaji dan masa kerja seacara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah
- Ha3. Tidak terdapat pengaruh gaji dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu dengan lainnya. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi, 2014).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016).

3.2. Tempat dan Jadwal Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan di Kabupaten Deli Serdang. Dengan objek penelitian pada kantor BPRS AL- WASHLIYAH.

3.2.2. Jadwal Penelitian

Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2022 sampai dengan bulan selesai. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Juli			Agustus				September				Oktober				November				Desember				
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar Proposal									■															
4	Pengumpulan Data										■	■	■	■											
5	Penulisan Skripsi														■	■	■	■	■						
6	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau																								■

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono menyatakan “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono, 2016)

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPRS Al-Washliyah yang berjumlah 45 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R,&D, 2016). Teknik penarikan sampel ini menggunakan *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil semua populasi menjadi sampel, sehingga penelitian disebut penelitian populasi. Penulis mengambil sampel seluruh pegawai BPRS Al-Washliyah yang berjumlah 45 orang.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun definisi operasional variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Gaji (X ₁)	Gaji adalah imbalan <i>financial</i> yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, dan upah adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang dan pelayanan yang dihasilkan. (Panggabean, 2012).	1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal 3. Keadilan Karyawan (Mondy&Noe, 2016)	Likert
2	Masa Kerja (X ₂)	Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. (Rudiansyah, 2014).	1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang 2. Lamanya waktu bekerja di perusahaan 3. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini (Rudiansyah, 2014).	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2012)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2016):	Likert

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis

yang digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan perusahaan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2014).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah “skala yang digunakan untuk menguku sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin atau 7 skala dengan interval yang sama.

Tabel 3.3. Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sedangkan menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2015)

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabel penelitiannya lima, maka jumlah instrumen penelitian yang digunakan juga lima. Instrumen-instrumen penelitian sudah ada yang dibukukan, tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk

melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen baru mempunyai skala.

3.7. Uji Prasyarat

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung $>$ dari r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dengan sig 5%, dalam hal ini n adalah sampel (n) dan k adalah jumlah yang terikat (k). jika r hitung $>$ dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Gozali, 2015). Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Menghitung korelasi antara lain yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan, apabila nilai signifikan yang didapat dibawah 0,05 maka data yang diperoleh valid. Serta dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, ialah sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan dikatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Dikemukakan oleh Gozali (2015), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selain itu menurut Nunnaly dalam Gozali (2015), suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali bahwa Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan melalui analisis Kolmogorov Smirnov. Adapun kriteria pengukurannya yaitu dengan melihat nilai distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak membelok ke kiri atau membelok ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola mengikuti sejajarnya garis distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali bahwa Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (Ghozali, 2013). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji ini menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan bila $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali bahwa Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat menggunakan Uji Glejser Test. Adapun kriteria penilaiannya yaitu titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = Gaji

x_2 = Masa Kerja

3.8.2. Pengujian Hipotesis

3.8.2.1. Uji Determinasi dengan R Square (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians.

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dan alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

3.8.2.2. Uji Secara Parsial (Uji t_{test})

Uji t_{test} digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Setelah didapat nilai thitung maka selanjutnya nilai thitung dibandingkan dengan t tabel.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R,&D, 2016):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1+r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

3.8.2.3. Uji Simultan (Uji F_{test})

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yang ketentuannya sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Uji F_{test} dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R.&D, 2016):

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

F_h = Tingkat Signifikan

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X_1 dan X_2) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 diterima jika signifikansi $\alpha > 5\%$, maka berarti secara signifikan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh gaji dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.

H_a diterima jika signifikansi $\alpha < 5\%$, maka berarti secara signifikan hipotesis diterima artinya ada pengaruh gaji dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya BPRS Al-Washliyah

Periode I beroperasi sejak tanggal 8 November 1994, yang semula berkedudukan di jalan Perintis Kemerdekaan No. 151-A Tanjung Morawa. Kemudian diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara H. Raja Inal Siregar. Sebagai Direktur Utama H. Suprpto, dan sebagai komisaris Ir. H. M. Arifin Kamdi, M.Si, H. Maslin Batu bara, Khalifah Sihotang Hidayatullah, S.E, H. Murad Hasyim. Pada periode II di bentuk nama struktur organisasi baru yaitu: Direktur Utama ialah H. Kholisbah, dan sebagai Komisaris Ir. H. M. Arifin Kamdi, M.Si, H. Maslin Batu bara, Khalifah Sihotang, Hidayatullah, S.E, Drs. H. Miftahuddin MBA.

Alhamdulillah, periode III tanggal 2 April 2003 kantor PT.BPR Syariah Al-Washliyah telah berpindah di jalan S.M Raja No. 51 D Simpang Limun Medan, yang diresmikan Gubernur Sumatera Utara yakni H. T Rijal Nurdin. Sebagai Direktur Utama Hidayatullah S.E dan Komisaris adalah Ir. H. M. Arifin Kamdi M.Si, Drs. H. Miftahuddin MBA. Bank menjalankan operasinya berdasarkan Syariah Islam, dengan menjauhi praktek-praktek yang dikhawatirkan mengandung riba dan sejak tahun 2013 telah memiliki gedung baru di jalan Gunung Krakatau No.28 Medan yang diresmikan Gubernur Sumatera Utara yakni H. Gatot Pujo Nugroho pada tanggal 6 Januari 2014. Sebagai komisaris Drs. H. Hasbullah Hadi, S.H. M.Kn dan Drs. Miftahuddin MBA. Dewan Pengawas Syariah adalah Drs. H. Ramli Abdul Wahid, M.A. Sebagai Direktur Utama H.R.Bambang Risbagio, S.E dan Direktur Operasional Tri Auri Yanti S.E

Tujuan utama manajemen BPR Syariah Al-Washliyah adalah merencanakan dan mengatur perusahaan untuk menambah penghasilan dan meningkatkan profit dan falah oriented.

4.1.2. Visi dan Misi BPRS Al-Washliyah

Visi BPRS Al-Washliyah

“Menjadikan BPR Syariah sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan umat”.

Misi BPRS Al-Washliyah

1. Memberikan pelayanan yang optimal berdasarkan prinsip syariah dengan mengutamakan kepuasan.
2. Menjalankan bisnis yang sehat, serta melahirkan ide-ide inovatif untuk mendorong usaha bersama.

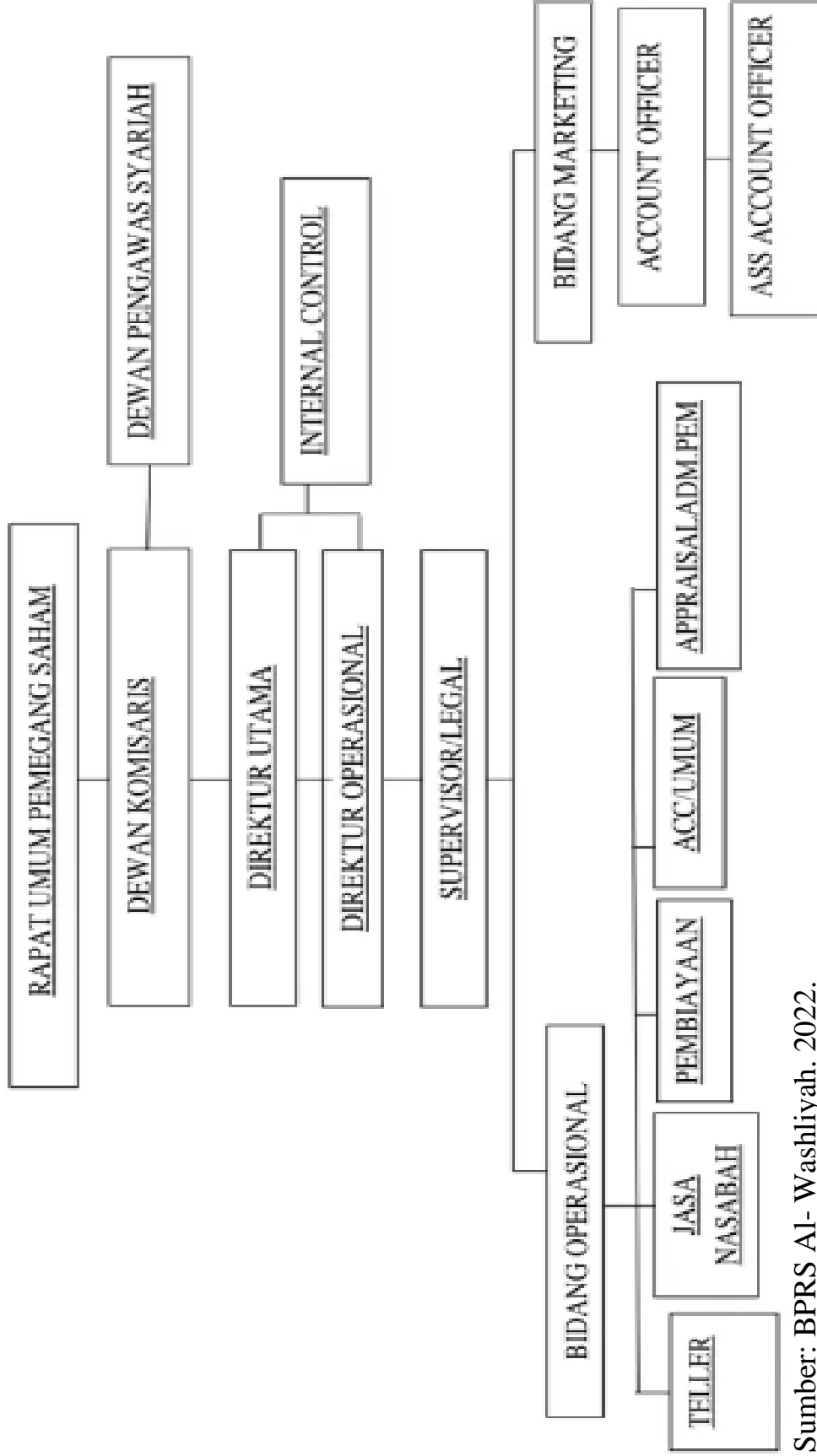
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas BPRS Al-Washliyah

Organisasi merupakan wadah dalam sekelompok orang yang berkerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan di dalam menjalankan operasi harus mempunyai struktur organisasi yang disesuaikan dengan keadaan perusahaan. Disamping itu harus diperhatikan juga sifat perusahaan, ukuran, penyebaran daerah operasi, dan lain-lain yang juga mempengaruhi struktur organisasi. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional yang terdiri dari sekelompok orang yang mana berkerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

BPRS Al-Washliyah terus mengalami kemajuan dan melakukan perluasan operasi dengan memperbanyak produknya. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Struktur organisasi suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang disusun untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih memadai. Jadi struktur organisasi merupakan kerangka susunan perwujudan pola tetap hubungan, fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi bagi perusahaan tidak selalu sama dengan perusahaan lainnya walaupun sejenis, karena organisasi perusahaan harus disesuaikan dengan bentuk dan seluruh kegiatan perusahaan. Dalam menjalankan roda organisasi perusahaan, BPRS Al-Washliyah menjalankan struktur organisasi dengan satu garis komando dimana para bawahan melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab kepada atasannya.

Roda perusahaan dapat bergerak secara efektif dan efisien, jika setiap komponen dalam perusahaan tersebut berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus berupaya untuk membagi tugas dan menempatkan semua sumber daya perusahaan, khususnya SDM, dalam posisi yang tepat sesuai bidang keahlian masing-masing. Hal ini menjadikan setiap individu yang terdapat dalam perusahaan tersebut memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak, dan kewajibannya. Struktur organisasi sendiri adalah sebuah garis hierarki (bertingkat) yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan di mana setiap individu (sumber daya manusia) yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsi masing-masing. Berikut adalah gambar struktur organisasi BPRS Al-Washliyah.



Sumber: BPRS Al- Washliyah. 2022.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPRS Al- Washliyah

Pembagian Tugas

a. Dewan Komisaris

- 1) Dewan komisaris bertindak sebagai badan yang melakukan pengawasan dan kebijakan direksi serta memberikan nasihat kepada dewan direksi atas strategi dan berbagai hal kebijakan.
- 2) Memberikan persetujuan atas tindakan-tindakan tertentu direksi sebagaimana yang diatur dalam anggaran dasar perseroan.
- 3) Memonitor kemajuan, hasil, kebijakan dan keputusan yang dibuat dewan komisaris atau oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
- 4) Menyelenggarakan pertemuan rapat dewan komisaris dan memimpin rapat umum pemegang saham.
- 5) Melakukan pertemuan bulanan dengan dewan direksi untuk membahas dan meminta penjelasan atas strategi kebijakan, proyeksi dan tindakan yang diambil dewan direksi, khususnya yang berdampak pada bisnis reputasi perusahaan dan para pemimpinya, serta upaya dewan direksi dalam memaksimalkan nilai saham atau percepatan untuk mencapai profitabilitas.

b. Dewan Direksi

Dewan direksi bertindak sebagai badan eksekutif perusahaan dibawah pimpinan direktur utama, bertanggung jawab atas semua kebijakan yang strategis dan operasional perusahaan sehari-hari. Dewan direksi bertanggung jawab kepada parapemegang saham dalam RUPS, dan sewaktu-waktu kepada dewan komisaris.

c. Dewan Pengawas Syariah

Tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah

- 1) Memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan Bank agar sesuai dengan prinsip syariah.
- 2) Menilai dan memastikan pemenuhan prinsip syariah atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan bank.
- 3) Mengawasi proses pengembangan produk bank.
- 4) Meminta fatwa kepada Dewan Syariah Nasional untuk produk baru bank yang belum ada fatwanya.

- 5) Melakukan review secara berkala atas pemenuhan prinsip syariah terhadap mekanisme penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa bank.
- 6) Meminta data dan informasi terkait dengan aspek syariah dari satuan kerja bank dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

d. Direktur Utama

Tugas Pokok:

- 1) Penanggung jawab BPR Syariah Al-Washliyah secara keseluruhan.
- 2) Membuat perencanaan kerja bidang pemasaran dan operasi bank.
- 3) Membuat proyeksi rencana anggaran baru.
- 4) Mempersiapkan tenaga sumber daya manusia yang terampil.
- 5) Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.
- 6) Melaksanakan pemberian keputusan pembayaran sesuai limit di dalam anggaran dasar.
- 7) Mengeluarkan persetujuan pengangkatan pegawai (SK).
- 8) Memberikan persetujuan pengangkatan kenaikan pangkat/gaji pegawai.
- 9) Melaksanakan solicitor customer untuk upaya penghimpunan dana dan penempatan dana.
- 10) Melakukan monitoring sistem terhadap debitur-debitur berdasarkan kolektibilitas.
- 11) Sebagai alternatif pengganti pemegang kunci Brankas, Steel Save (tempat penyimpanan asli jaminan nasabah pembayaran) bila Direktur Operasional berhalangan.
- 12) Memberikan motivasi kerja tinggi terhadap semua pegawai untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja.

e. Direktur Operasional

Tugas Pokok:

- 1) Melakukan supervise staf teller, akuntansi/deposito, pembiayaan dan umum.
- 2) Memastikan laporan keuangan disiapkan dengan akurat.
- 3) Melakukan cash count pada akhir hari.
- 4) Melakukan pemeriksaan terhadap kelayakan pencairan pembiayaan.

- 5) Melakukan penyimpanan dokumen pembiayaan (safe keeping and loan documentation).
- 6) Melakukan update data saham dan terkait dengan hubungan kepada pemegang saham.

f. Internal Control/Auditor

Tugas Pokok:

- 1) Hal-hal yang dilakukan dalam pemeriksaan harian adalah:
 - a) Kebenaran posting General Ledger.
 - b) Kelengkapan dokumen pendukung tiket transaksi
 - c) Kelengkapan approval pada dokumen yang diproses.
 - d) Kewajaran laporan keuangan (neraca, laba/rugi).
- 2) Pemeriksa bulanan meliputi pencocokan (proofing) seluruh rekening-rekening laporan keuangan dengan perinciannya. Dalam pemeriksaan bulanan termasuk juga pemeriksaan terhadap kelengkapan dokumen jaminan/loan documentation.
- 3) Pemeriksa tahunan adalah pemeriksaan terhadap akuntansi laporan keuangan pada posisi akhir tahun. Lingkup pemeriksaan adalah sama dengan pemeriksaan yang dilakukan secara bulanan. Namun dalam pemeriksaan akhir tahun ini pemeriksa perlu memberikan perhatian terhadap perhitungan pajak, pencadangan akhir tahun, PPAP dan berbagai hal terkait dengan penyajian laporan pada akhir tahun.

g. Supervisor Marketing

Tugas Pokok:

- 1) Memeriksa hasil evaluasi analisa pembiayaan yang dibuat AO.
- 2) Memeriksa kelengkapan data-data calon nasabah.
- 3) Memeriksa trad dan bank check yang dibuat bagian hukum dan investigasi.
- 4) Melaksanakan pemeriksaan proses analisa pembiayaan.
- 5) Melaksanakan peninjauan usaha calon debitur
- 6) Melaksanakan monitoring sistem pembiayaan yang telah dicairkan.
- 7) Melakukan hasil pemeriksaan hasil kredit review untuk diklasifikasi.

- 8) Melakukan monitoring sistem sumber dana dan penggunaan pembiayaan jatuh tempo dan deposito jatuh tempo.
- 9) Memberikan keputusan over draft sesuai dengan limit yang diberikan Direksi.
- 10) Memberikan persetujuan atau approval dalam penerbitan half sheet trun.

h. Supervisor Operasional

Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab

- 1) Sebagai duty officer sesuai intruksi operasional.
- 2) Pemegangan kunci biasa ruang khasanah.
- 3) Memeriksa laporan kas tiket membuat rekapitulasi neraca.
- 4) Membuat penyusunan investasi dan rupa-rupa aktiva.
- 5) Penanggung jawab alat tulis kantor.
- 6) Memeriksa rekonsiliasi bank.
- 7) Membuat laporan pajak dan pembayaran pajak.
- 8) Memeriksa laporan bulanan ke BI.
- 9) Membuat laporan triwulan ke BI.
- 10) Membuat laporan-laporan Komisaris dan Dewan Pengawas Syariah ke BI/semester.

i. Teller

Tugas Pokok:

- 1) Mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia.
- 2) Memberikan pelayanan transaksi tunai.
- 3) Memeriksa Cek/BG yang jatuh tempo untuk dilakukan proses kliring.
- 4) Bertanggung jawab atas kecocokan pencatatan transaksi dengan dana kas yang terjadi secara harian.

j. Customer Service

Tugas Pokok:

- 1) Melaksanakan pengadministrasian surat-surat masuk/keluar dan pengadministrasian dokumen-dokumen nasabah menyangkut Tabungan dan Deposito.
- 2) Memberikan pelayanan informasi produk pendanaan atau transaksi perbankan lainnya.

- 3) Membantu nasabah dalam melakukan pembukuan dan penutupan rekening Tabungan dan Deposito.
- 4) Menyiapkan buku tabungan dan mengeluarkan bilyet Deposito, kemudian mencatat semua transaksi tabungan kedalam buku tabungan.
- 5) Memberikan informasi saldo kepada nasabah.
- 6) Melakukan deposito bagi hasil Tabungan dan Deposito pada akhir tahun.
- 7) Memeriksa deposito yang akan jatuh tempo.
- 8) Sebagai Unit Kerja Khusus Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pemberantasan Terorisme (UKK, APU, dan PPT).

k. Pembiayaan

Tugas Pokok:

- 1) Melakukan pembukuan atas semua transaksi pembiayaan/piutang.
- 2) Mencatat transaksi pembayaran ke dalam kartu pembiayaan/piutang.
- 3) Membuat daftar pembiayaan/piutang jatuh tempo.
- 4) Membantu tugas marketing dalam memberikan informasi kondisi pembiayaan/piutang masing-masing nasabah.
- 5) Mencetak ke kartu kunjungan debitur hasil dari penagihan.
- 6) Membuat laporan bulanan pinjaman kepada Dewan Komisaris dan laporan sandi pinjaman ke Bank Indonesia.
- 7) Menyesuaikan laporan bulanan/mutasi pembiayaan dengan kartu debitur.
- 8) Membuat klasifikasi pembiayaan Lancar, Kurang Lancar, Diragukan dan Macet untuk disampaikan ke Direksi, Komisaris, Marketing, dan Supervisor.

l. Legal/Safe Keeping

Tugas Pokok:

- 1) Mengikuti perkembangan proses permohonan pembiayaan nasabah khususnya dalam hal kelengkapan dokumen permohonan.
- 2) Melakukan survey ke lapangan untuk melakukan pengecekan agunan pembiayaan nasabah.
- 3) Menilai secara hukum agunan pembiayaan yang diajukan nasabah.
- 4) Melakukan proses penandatanganan akad pembiayaan bersama nasabah.

- 5) Bertanggung jawab atas penyimpanan dan pengeluaran dokumen perjanjian dan jaminan nasabah.
- 6) Mengatur dan membuat surat pemblokiran Kepala Desa/Lurah dan Camat untuk jaminan Surat Tanah.

m. Accounting

Tugas Pokok:

- 1) Mempersiapkan buku besar, sub ledger, sub-sub ledger, General Ledger.
- 2) Melaksanakan penelitian keabsahan tickets sebelum dilakukan posting ke buku besar.
- 3) Memeriksa dan memastikan mutasi tanggal sebelumnya telah nihil pada program pembukuan.
- 4) Melaksanakan posting berdasarkan nama dan nomor-nomor perkiraan rekening.
- 5) Memeriksa dan mencocokkan hasil posting antara back sheet dengan tickets dan rekening buku besar, bila cocok dilakukan paraf petugas pemeriksa.
- 6) Mencocokkan balance sheet antara rekap antar bagian.
- 7) Melaksanakan koreksi pembukuan apabila ditemukan kesalahan, dengan menyerahkan kembali ticket kepada bagian yang menerbitkan ticket untuk diperbaiki dan diparaf oleh yang bersangkutan.
- 8) Membuat laporan keuangan harian neraca dan laporan laba rugi kepada Ka.Operasional.
- 9) Membuat laporan posisi likuiditas harian kepada Direksi.
- 10) Membuat buku besar (proffing lampiran neraca) setiap akhir bulan.
- 11) Membuat laporan bulanan ke Bank Indonesia.
- 12) Membuat laporan neraca akhir bulan dan laporan laba rugi bulan berjalan serta membuat perbandingan dengan bulan sebelumnya.
- 13) Membuat laporan rekonsiliasi bank akhir bulan.

n. Account Officer (AO)

Tugas Pokok:

- 1) Melaksanakan Pelayanan kepada Permohonan Pembiayaan

- 2) Membantu Kepala Grup Marketing dan Pimpinan dalam pemenuhan budget, khususnya untuk asset growth.
- 3) Mencapai goal/target dalam hal peningkatan income/profit dan asset bank, dengan pelaksanaan sehari-hari berupa: mempertahankan exiting debitur/deposan, mencari nasabah baru dan memasarkan produk Bank Al-Washliyah (PT.BPR Syariah).
- 4) Mencari nasabah (deposan, debitur) dan memonitor, memelihara dan manage seluruh fasilitas yang diberikan atau produk yang ditawarkan, dengan tujuan mempertahankan asset bank, mencari keuntungan (profit) bagi perusahaan.
- 5) Mencari volume “source of funds” dan “use of funds” sesuai target yang ditentukan.
- 6) Meningkatkan portofolio pembiayaan, deposito, serta memasarkan secara luas service produk Bank Al-Washliyah (PT.BPR Syariah) dan controlling atas aktivitas marketing secara umum.
- 7) Bertanggung jawab atas proses perpanjangan pembiayaan yang telah jatuh tempo atas debitur yang langsung menjadi tanggung jawabnya.
- 8) Bertanggung jawab atas proses pembiayaan baru, dalam hal ini Account Officer langsung menangani pinjaman untuk modal kerja atau untuk investasi yang membutuhkan analisa keuangan dari laporan keuangan yang diberikan oleh nasabah, untuk menilai kelayakan pemberian pembiayaan.
- 9) Melakukan orientasi pada kebutuhan nasabah dan pasar.

o. Administrasi Pembiayaan

Tugas Pokok:

- 1) Memeriksa dan mengurus kelengkapan dokumen-dokumen yang terkait dengan pembiayaan yang akan atau telah diberikan, seperti dokumen agunan, dan data lainnya
- 2) Menyiapkan surat-surat perjanjian dan surat pengikatan agunan yang terkait dengan pengajuan pembiayaan nasabah.
- 3) Mengawasi dan bertanggung jawab atas pengarsipan semua dokumen pembiayaan nasabah, khususnya berkas jaminan pembiayaan nasabah.

- 4) Menghitung, mencatat, dan melakukan pembayaran atas asuransi, jasa proses pengikatan atau pemblokiran jaminan nasabah kepada pihak lain.
- 5) Menghubungi Notaris untuk pengikatan secara notariel dan keaslian dokumen.
- 6) Menghubungi Perusahaan Asuransi untuk Asuransi Jiwa, Kebakaran dan Kendaraan.
- 7) Buat surat pemblokiran Kepala Desa/Lurah dan Camat untuk jaminan Surat Tanah.

4.1.4. Karakteristik Penelitian

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	1. Perempuan	17	37,78
		2. Laki-laki	28	62,22
		Jumlah	45	100
2	Usia	1. > 20 tahun	0	0
		2. 20 – 30 tahun	12	26,67
		3. 31 – 40 tahun	15	33,33
		4. 41 tahun keatas	18	40,00
		Jumlah	45	100
2	Tingkat Pendidikan	1. SMA	2	4,11
		2. Diploma	8	17,79
		3. Sarjana	35	77,79
		Jumlah	45	100

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah, 2022)

Tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden yang ada dalam penelitian adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 62,22% dan sisanya adalah perempuan yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 37,78%. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPRS Al-Washliyah lebih didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya dilihat dari segi usia, responden yang ada dalam penelitian ini paling besar berasal dari usia 41 tahun keatas yakni sebanyak 18 orang atau

sebesar 40%, selanjutnya urutan kedua berasal dari usia 31 – 40 tahun yakni sebanyak 15 orang atau sebesar 33,33%. Selanjutnya berasal dari usia antara 20 – 30 tahun yakni sebanyak 12 orang atau sebesar 26,67%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari usia 41 tahun keatas, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BPRS Al- Washliyah lebih didominasi oleh karyawan dengan usia dewasa dan masa produktif.

Selanjutnya dilihat dari segi tingkat pendidikan, responden yang ada dalam penelitian ini paling besar berasal dari pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 77,79%, selanjutnya urutan kedua berasal dari pendidikan Diploma yakni sebanyak 8 orang atau sebesar 17,79%. Selanjutnya berasal dari pendidikan SMA yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 4,11%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari kalangan orang berpendidikan, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BPRS Al- Washliyah lebih didominasi oleh karyawan dengan pendidikan tinggi dan berwawasan luas.

4.1.5 Analisis Deskriptif Gaji (X₁)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang gaji. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel gaji. Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.2
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Gaji

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,67	32	71,11	10	22,22	0	0	0	0	45	100%
2	5	11,11	26	57,78	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
3	6	13,33	24	53,33	15	33,33	0	0	0	0	45	100%
4	2	4,44	28	62,22	15	33,33	0	0	0	0	45	100%

5	5	11,11	30	66,67	10	22,22	0	0	0	0	45	100%
6	5	11,11	23	51,11	17	37,78	0	0	0	0	45	100%
7	5	11,11	29	64,44	11	24,44	0	0	0	0	45	100%
8	5	11,11	29	64,44	11	24,44	0	0	0	0	45	100%
9	7	15,56	21	46,67	17	37,78	0	0	0	0	45	100%
10	5	11,11	20	44,44	20	44,44	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah, 2022)

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang gaji dan upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 71,11%.
2. Jawaban responden tentang karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
3. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan pencapaian target karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 53,33%.
4. Jawaban responden tentang gaji dan upah yang diberikan sudah ditentukan pemerintah sesuai dengan Upah Minimum Kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 62,22%.
5. Jawaban responden tentang gaji dan upah yang diterima sesuai dengan jabatan seorang karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 66,67%.
6. Jawaban responden tentang gaji dan upah yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,11%.
7. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,44%.
8. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,44%.

9. Jawaban responden tentang gaji yang diperoleh mencakupi kebutuhan dasar karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 46,67%
10. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan dapat memberikan kepuasan setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 44,44%

4.1.6 Analisis Deskriptif Masa Kerja (X₂)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang masa kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel masa kerja. Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Masa Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13,33	24	53,33	15	33,33	0	0	0	0	45	100%
2	4	8,89	26	57,78	15	33,33	0	0	0	0	45	100%
3	3	6,67	33	73,33	9	20,00	0	0	0	0	45	100%
4	5	11,11	26	57,78	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
5	5	11,11	26	57,78	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
6	6	13,33	25	55,56	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
7	7	15,56	24	53,33	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
8	4	8,89	27	60,00	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
9	8	17,78	21	46,67	16	35,56	0	0	0	0	45	100%
10	3	6,67	25	55,56	17	37,78	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah, 2022)

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 53,33%.
2. Jawaban responden tentang semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
3. Jawaban responden tentang semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 73,33%.
4. Jawaban responden tentang semakin lama saya bekerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
5. Jawaban responden tentang dengan pangkat/golongan yang saya miliki saat ini dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas saya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
6. Jawaban responden tentang semakin tinggi pangkat, saya akan semakin puas dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 55,56%.
7. Jawaban responden tentang semakin lama bekerja, semakin mudah untuk mengerjakan semua tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 53,33%.
8. Jawaban responden tentang semakin lama bekerja memberikan keleluasaan dalam berkomunikasi dengan yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 60%.
9. Jawaban responden tentang responden lama kerja menunjukkan loyalitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 46,67%.
10. Jawaban responden tentang lama kerja dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 55,56%.

4.1.7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan. Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabulasi berikut.

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	15,56	23	51,11	15	33,33	0	0	0	0	45	100%
2	4	8,89	26	57,78	15	33,33	0	0	0	0	45	100%
3	3	6,67	31	68,89	11	24,44	0	0	0	0	45	100%
4	5	11,11	26	57,78	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
5	4	8,89	26	57,78	15	33,33	0	0	0	0	45	100%
6	5	11,11	26	57,78	14	31,11	0	0	0	0	45	100%
7	6	13,33	26	57,78	13	28,89	0	0	0	0	45	100%
8	1	2,22	27	60,00	17	37,78	0	0	0	0	45	100%
9	4	8,89	29	64,44	12	26,67	0	0	0	0	45	100%
10	7	15,56	21	46,67	17	37,78	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah, 2022)

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,11%.
2. Jawaban responden tentang selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.

3. Jawaban responden tentang semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 68,89%.
4. Jawaban responden tentang pekerjaan yang selama ini saya kerjakan tidak mengecewakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
5. Jawaban responden tentang kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara benar dan tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
6. Jawaban responden tentang kemampuan untuk memberikan solusi dalam suatu masalah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
7. Jawaban responden tentang kemampuan karyawan dalam menyampaikan ide-ide dan pola pikir, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 57,78%.
8. Jawaban responden tentang keluesan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 60%.
9. Jawaban responden tentang kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 64,44%.
10. Jawaban responden tentang tingkat kecerdasan kognitif yang dimiliki karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 46,67%.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun hasil jawaban responden terhadap angket yang telah disebarkan dimasukkan dalam bentuk tabulasi data dari jawaban angket yang diisi responden, yang secara ringkas dapat dilihat pada lampiran.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis data penelitian berdasarkan jawaban responden oleh peneliti dapat diketahui dari pernyataan tersebut. Dalam perhitungan validitas ini membandingkan nilai *person correlation* dengan r tabel, dimana r tabel diperoleh berdasarkan rumus $n-2 = 45 - 2 = 43$ dengan nilai r tabel sebesar 0,2483. Hasil perhitungan uji validitas ialah:

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Gaji

Pernyataan	Person Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,725	0,2483	Valid
X1.2	0,813	0,2483	Valid
X1.3	0,770	0,2483	Valid
X1.4	0,509	0,2483	Valid
X1.5	0,745	0,2483	Valid
X1.6	0,674	0,2483	Valid
X1.7	0,829	0,2483	Valid
X1.8	0,522	0,2483	Valid
X1.9	0,552	0,2483	Valid
X1.10	0,679	0,2483	Valid

Sumber : Diolah SPSS

Berdasarkan perhitungan data jawaban responden pada uji validitas terhadap variabel gaji (X_1) di atas yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan 45 responden dapat diketahui bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai r_{tabel} 0,2483.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Masa Kerja

Pernyataan	Person Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,681	0,2483	Valid
X2.2	0,770	0,2483	Valid
X2.3	0,698	0,2483	Valid
X2.4	0,759	0,2483	Valid
X2.5	0,775	0,2483	Valid
X2.6	0,762	0,2483	Valid
X2.7	0,688	0,2483	Valid
X2.8	0,743	0,2483	Valid
X2.9	0,489	0,2483	Valid
X2.10	0,478	0,2483	Valid

Sumber : Diolah SPSS

Berdasarkan perhitungan data jawaban responden pada uji validitas terhadap variabel masa kerja (X_2) di atas yang terdiri dari 10 pernyataan dengan 45 responden dapat diketahui bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai r_{tabel} 0,2483.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Person Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,694	0,2483	Valid
Y.2	0,692	0,2483	Valid
Y.3	0,769	0,2483	Valid
Y.4	0,788	0,2483	Valid
Y.5	0,692	0,2483	Valid
Y.6	0,756	0,2483	Valid
Y.7	0,655	0,2483	Valid
Y.8	0,650	0,2483	Valid
Y.9	0,687	0,2483	Valid
Y.10	0,624	0,2483	Valid

Sumber : Diolah SPSS

Berdasarkan perhitungan data jawaban responden pada uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di atas yang terdiri dari 10 pernyataan dengan 45 responden dapat diketahui bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai r_{tabel} 0,2483.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data jawaban responden yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui dari pernyataan tersebut. Maka hasil perhitungan uji reliabilitas ialah:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaji	0,913	Reliabilitas
Masa kerja	0,912	Reliabilitas
Kinerja karyawan	0,919	Reliabilitas

Sumber : Di olah SPSS

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan pada 3 variabel yaitu gaji, masa kerja dan kinerja karyawan dinyatakan realibilitas dengan nilai realibel $\geq 0,60$.

4.2.2 Analisis Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan tabel Kolmogorov-Sminov dan analisis grafik dengan melihat Grafik histogram. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan tabel Kolmogorov-Sminov.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

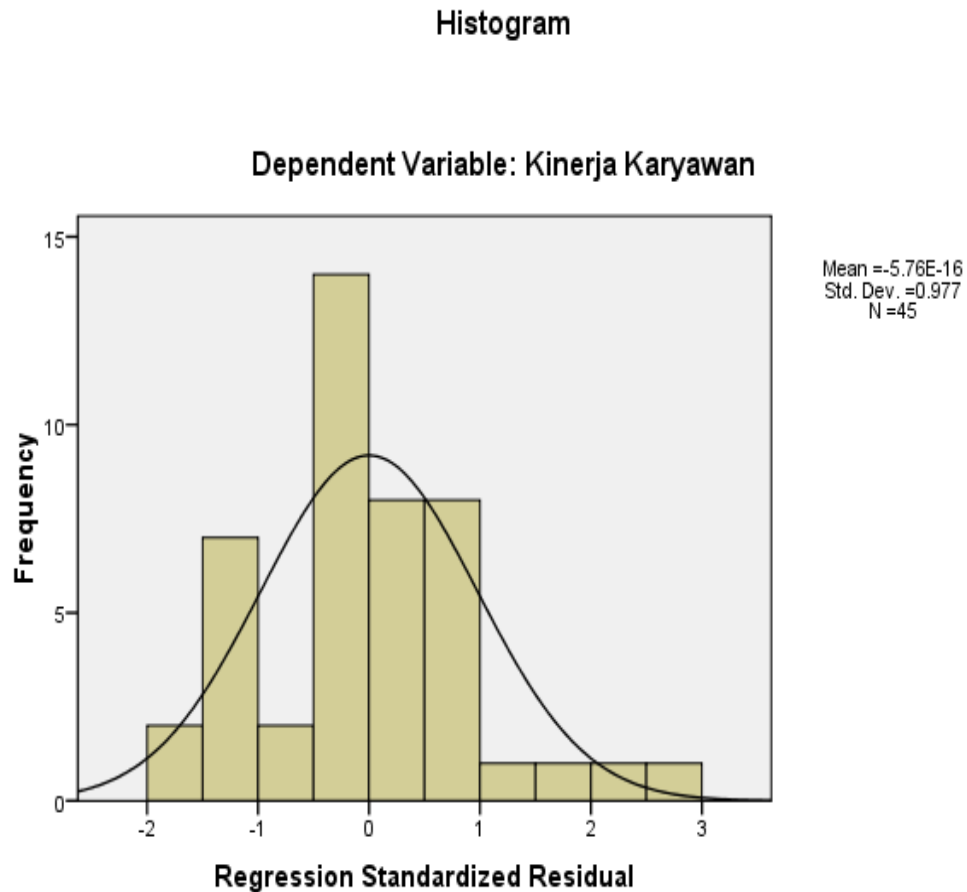
	Gaji	Masa Kerja	Kinerja karyawan	
N	45	45	45	
Normal Parameters ^a	Mean	35.6222	35.7333	36.0000
	Std. Deviation	5.10476	5.22407	5.24838
Most Extreme Differences	Absolute	.195	.153	.140
	Positive	.195	.153	.140
	Negative	-.135	-.136	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z	1.309	1.024	.940	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065	.245	.339	
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil *test distribution* ternyata menunjukkan normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0.05, yaitu 0.065 untuk variabel gaji, 0.245 untuk variabel masa kerja dan 0.339 untuk variabel kinerja karyawan. Dengan demikian berarti seluruh data dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal.

Untuk pengujian lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Grafik Histogram berikut ini :

Gambar 4.2
Output SPSS Grafik Histogram



Sumber: Data Diolah, 2022.

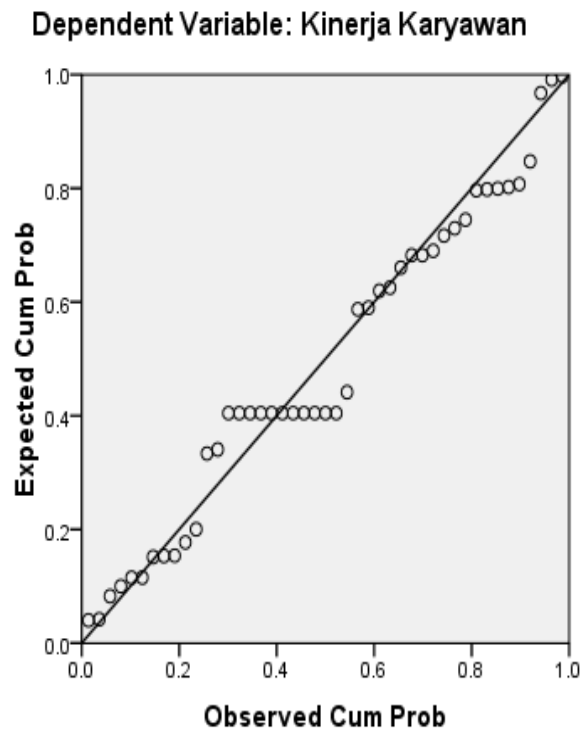
Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.3
Output SPSS Normal P-Plot

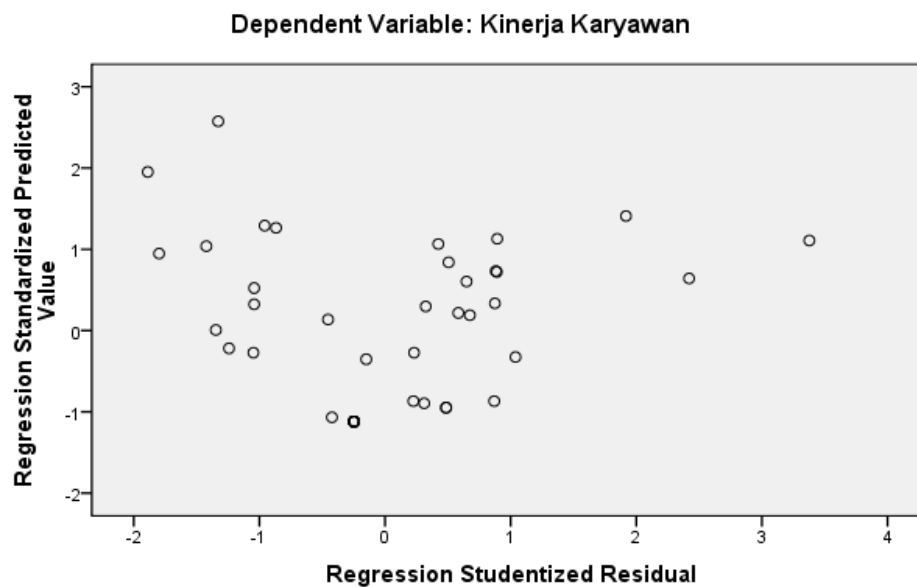
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah, 2022.

Pada gambar 4.3 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak tersebar ke kiri atau tidak tersebar ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

Gambar 4.3
Output SPSS Grafik *Scatterplot*
Scatterplot



Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghozali (2013: 96) bahwa : “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan *VIF* tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS Versi 22 yang dilakukan.

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	.267	3.743
	Masa Kerja	.267	3.743

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian gaji dan masa kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.501	1.737		.288	.774
	Gaji	.862	.091	.838	9.479	.000
	Masa Kerja	.135	.089	.134	2.516	.013

Sumber: Data Diolah, 2022.

Pengaruh positif antara gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 22.0 besarnya konstanta $\alpha = 0.501$, $bx_1 = 0.862$ dan $bx_2 = 0.135$. Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.501 + 0.862 X_1 + 0.135 X_2$$

- a. Dari persamaan regresi ini menunjukkan besarnya nilai konstanta $\alpha = 0.501$ yang artinya apabila gaji (X_1), masa kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0.501 satuan.
- b. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana gaji (X_1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.862 dari setiap tingkatan 1 satuan gaji.
- c. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana masa kerja (X_2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.135 dari setiap tingkatan 1 satuan masa kerja.

4.2.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari tabel uji t dengan menggunakan tabel Coefficients seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.501	1.737		.288	.774
Gaji	.862	.091	.838	9.479	.000
Masa Kerja	.135	.089	.134	2.516	.013

Sumber: Data Diolah, 2022.

1. Uji t (X_1 dan Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 juga diketahui nilai t_{hitung} variabel gaji sebesar 9.479. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dimana jumlah $n = 45$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2 = 43$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.68107. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $9.479 > 1.68107$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel gaji memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan.

2. Uji t (X_2 dan Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 juga diketahui nilai t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 2.516. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dimana jumlah $n = 45$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.68107. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $2.516 > 1.68107$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel masa kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan.

4.2.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan pengaruh (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 4.13 Hasil Output Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1105.721	2	552.860	218.483	.000 ^a
	Residual	106.279	42	2.530		
	Total	1212.000	44			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui nilai $F_{hitung} = 218.483$. Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan F_{tabel} dengan jumlah $n = 45$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2.81. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $218.483 > 2.81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y).

4.2.6 Uji Determinasi (R)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya pengaruh variabel gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Output Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.908	1.59074

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui hasil pengujian Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,912 yang artinya bahwa besarnya pengaruh gaji (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,912 atau 91,2 % sedangkan sisanya sebesar 8,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, semangat kerja, produktivitas kerja, penghargaan, pengembangan karir dan sebagainya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al- Washliyah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh gaji secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel gaji sebesar 9.479 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.68107 maka $9.479 > 1.68107$ yang berarti variabel gaji memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.

Pada BPRS Al- Washliyah, gaji yang diterima karyawan meliputi gaji pokok, kompensasi dan insentif. Jumlah penerimaan gaji tersebut bagi karyawan ternyata masih ada yang belum mencukupi kebutuhan karyawan beserta keluarga, hal ini menimbulkan rasa kurang puas sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun demikian hal tersebut masih menunjukkan kinerja karyawan yang baik, sehingga dapat dikatakan apabila BPRS Al- Washliyah ingin meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sita Auliya Permata dan Ni Wayan Mujiati (2017) yang menyimpulkan bahwa

terdapat pengaruh gaji dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Disnakertrans Bali.

4.3.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al-Washliyah

Ada pengaruh masa kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel gaji sebesar 2.516 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.68107 maka $2.516 > 1.68107$ yang berarti variabel masa kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.

Pada BPRS Al- Washliyah, masa kerja karyawan BPRS Al- Washliyah yang sudah lama ternyata masih belum menunjukkan hasil kerja karyawan yang baik. Namun demikian hal tersebut masih menunjukkan kinerja karyawan yang baik, sehingga dapat dikatakan apabila BPRS Al- Washliyah ingin meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih lama bekerja serta diiringi dengan pemberian motivasi yang positif seperti diberikan peningkatan gaji, *reward* dan sebagainya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudiansyah, F. (2014). yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Al- Washliyah

Ada pengaruh gaji, masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, hal ini diketahui dari nilai $F_{hitung} = 218.483$ yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2.81 maka $218.483 > 2.81$ yang artinya variabel gaji dan masa kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Achyas Hidayat Purwaganda dan Farida Elmi (2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaji, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan

terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta.

Selain itu juga sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Sita Auliya Permata dan Ni Wayan Mujiati (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaji dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Disnakertrans Bali.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaji secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel gaji sebesar 9.479 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.68107 maka $9.479 > 1.68107$ yang berarti variabel gaji memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.
2. Ada pengaruh masa kerja secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Al-Washliyah, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 2.953 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.68107 maka $2.953 > 1.68107$ yang berarti variabel masa kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.
3. Ada pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, hal ini diketahui dari nilai $F_{hitung} = 218.483$ yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2.81 maka $218.483 > 2.81$ yang artinya variabel gaji dan masa kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diketahui bahwa gaji memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka hendaknya BPRS Al- Washliyah dapat lebih meningkatkan pemberian gaji yang tepat agar dapat lebih mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian diketahui bahwa masa kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka hendaknya BPRS Al- Washliyah dapat lebih meningkatkan masa kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaji dan masa kerja secara serentak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada BPRS Al- Washliyah, maka perusahaan hendaknya BPRS Al- Washliyah dapat terus mempertahankan gaji dan masa kerja yang ada, dengan terus melakukan pendekatan sehingga kinerja karyawan terus meningkat juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe&Akrim, F. F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, Vol. 2, No. 3, 89-101
- Fauzi, A. (2014). *Ekonomi Sumberdaya Alam dan Lingkungan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1*, , E-ISSN : 158-186
- Juliandi, d. I. (2014). *Metode Penelitian Bisinis*. Medan: UMSU Press.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kesianto, H. (2013). Masa Kerja dan Sikap Duduk Terhadap Nyeri Punggung. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2824-2892.
- Koesindratmono, F. (2013). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *INSAN Vol. 13 No. 01*, 658-699.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2015). *Dasar-dasar Manajemen Persnalia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Marianus, S. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan”. Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *EJurnal Admnistrasi Bisnis*, 698-712.
- Moekijat. (2012). *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mandar Maju.
- Mondy&Noe, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PROSIDING, Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, ISSN : 2614 – 6681, p. 665-670*

- Nonik Maifanda, Muhammad Ramadhan Slamet (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, Vol. 3, No. 1, March 2019, Page 88-102.
- Nova Lega Hati Siregar&Akrim, I. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan . *ALIGNMENT:Journal of Administration and Educational Management*, Vol 5, No 1, 2598 - 2604
- Novianto, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu. *Skripsi SI. UNDIP. Semarang*, 78.
- Nurzannah&Nurman Ginting, H. R. (2019). Implementation Of Integrated Quality Management In The Islamic Education System. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, Volume 1 Nomor 1
- Panggabean, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prayogi, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 2614-2656.
- Puspitasari., C. (2014). Pengaruh Leverage, Kepemilikan Institusional Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2010-2012. *Jurnal Akuntansi. Volume XVIII, No. 03,*, 408-421.
- Raihanah Daulay, E. K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan . *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1)*, 209-218.
- Rudiansyah, F. (2014). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal manajemen.* , 1987 -6285.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami)* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno&Priansa. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta.

Tulus. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Jurnal Muqtasid*, 6(1), pp. 105-123.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zulaspan Tupti, J. N. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1*, E-ISSN : 2599-3410.

LAMPIRAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/11/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
<http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Bila menjabah surat ini agar diulurkan
 Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada :
 Yth : Dekan FAI UMSU

8 Dzulhijjah 1443 H
 7 Juli 2022 M

Di -
 Tempat



Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Badria Arika
 Npm : 1801270094
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Kredit Kumalatif : 3,36

Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al Washliyah)	8/7/22 <i>[Signature]</i>	Mulia Khaira M.E.I	<i>[Signature]</i> 12/7/22
2	Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan			
3	Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Agen Asuransi Syariah			

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya
[Signature]
 Badria Arika

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjelek surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fal.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1363/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

24 Rabiul Awal 1444 H
21 Oktober 2022 M

Kepada Yth :
Pimpinan BPRS AI - Washliyah
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Badria Arika
NPM : 1801270094
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS AI - Washliyah)

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



CC. File





Bank Pembangunan Rakyat Syariah
al-washliyah



Nomor : 40/D/BPRS-AW/XI/2022

Medan, 31 Oktober 2022

Kepada Yth :
Dr Munawir Pasaribu, MA
Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di _____
Tempat _____

Perihal : Izin Riset

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat,

Menunjuk surat No : 1363/IL.3/UMSU-01/F/2022 tertanggal 21 Oktober 2022 perihal diatas, pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa saudara :

Nama : Badria Arika
NPM : 1801270094
Semester : IX
Fakultas : Perbankan Syariah

Untuk melakukan riset di perusahaan kami sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan Bank dan mematuhi ketentuan yang berlaku, terhitung tanggal 31 Oktober 2022 s/d selesai guna menyusun skripsi yang berjudul : " Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al-Washliyah)".

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ela menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang SE.I, M.A

Nama Mahasiswa : Badria Arika
Npm : 1801270094
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Al - Washliyah)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19 Des 2022	- Perbaiki tabel. - Perbaiki Ust' R. Square. - Perbaiki Pembahasan.		
29 Jan 2023	- Perbaiki Pembahasan - Bahasi sehay us' literatur yg ada		
31 Jan 2023	- Selesaikan Kesimpulan dan Hasil Penelitian.		
1 Februari 2023	Ace Sdam,		

Medan, 2020

Diketahui/Ditetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang SE.I,
M.A

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Badria Arika
Tempat dan tanggal lahir : Lawe Sumur, 05 Juni 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat : Padang Bulan Pasar 3
No HP : 081269080264

Nama Orangtua

Ayah : Abdul Halim
Ibu : Satunah Skd
Alamat : Aceh Tenggara

Pendidikan

Tahun 2006-2012 : SDN Terutung Menggara
Tahun 2012-2015 : SMPN 3 Babel
Tahun 2015-2017 : SMAN 2 Kutacane
Tahun 2018-2023 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Yang Menyatakan



Badria Arika

