

PENGARUH MOTIVASI DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH KOTA PALOPO

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)*



Diajukan Oleh

SINTA SAMPE

17 0402 0204

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

PENGARUH MOTIVASI DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN SYARIAH KOTA PALOPO

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)*



IAIN PALOPO
Diajukan Oleh

SINTA SAMPE

17 0402 0204

Pembimbing:

Dr. Rahmawati, M.Ag

NIP : 19730211 200003 2 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sinta Sampe
NIM : 17 0402 0204
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan menyatakan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 22 November 2022

yang membuat pertanyaan



SINTA SAMPE

NIM: 17 0402 0204

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Palopo yang ditulis oleh Sinta Sampe, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0402 0204, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 01 Desember 2022 Miladiyah bertepatan dengan 07 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 09 Desember 2022

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. | Sekretaris Sidang () |
| 3. Hendra Safri, S.E., M.M. | Penguji I () |
| 4. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I. | Penguji II () |
| 5. Dr. Rahmawati, M.Ag. | Pembimbing I () |

Mengetahui:



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَحْمَدُ اللَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَوةُ وَالسَّلَامُ
عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menanugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “efektivitas pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kota palopo”.

Shalawat dan Shalam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi perbankan syari’ahdi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Sampe Liku dan Ibunda Tercinta Rusni, yang tiada hentinya selama ini memberikan semangat, doa, dan dorongan, nasihat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga penulis kuat menjalani setiap rintangan yang ada di depan. Begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis secara moral maupun materi. Penulis sadar tidak mampu membala semua itu, hanya doa yang dapat penulis berikan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah SWT.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., Selaku Rektor Institu Agama Islam Negeri (IAIN) palopo serta Dr. H. Muh Arafah, S.H, M.H Selaku wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Dr. Muhaemin, M.A Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
2. Dr. Takdir SH, M.H, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (IAIN) Palopo serta Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI,. M.A. SELAKU Wakil Dekan Bidang Akademik Pengembangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) , Tadjuddin, SE,. M.Si., Ak., CA Selaku Wakil DEkn Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Ilham, S.Ag., M.A. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Insatitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
3. Hendra Safri. SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syari'ah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Rahmawati M.Ag Selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Hendra Safri. S.E., M.M, Selaku Penguji 1 yang telah memberikan kritikan dan saran dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Ishak. M.EI, Selaku Penguji 2 yang telah memberikan kritikan dan saran dalam rangka penyelesaian skripsi.
7. Yuyun Ruqiyat Said, S.Pd.,M.Pd, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi untuk terus giat dan sabar dalam menuntut ilmu.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

9. Madehang,.S.Ag.,M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
10. Becky Rendi Derozari, S.E, (Pimpinan Pegadaian Syariah Kota Palopo) dan Dwi Utami (Staf Pegawai Pegadaian Sayariah Kota Palopo) Selaku Narasumber dan orang yang saya wawancarai dalam penelitian ini.
11. Kepada Customer service di Pegadaian Syariah Kota Palopo, beserta karyawan yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
12. Semua teman seperjuangan, Andi Nurfaika muslim, Hasniar,Indar Sari, Tenri Abeng, Allegra Rusman, Fadillah Halifa Putri, Anugra Ilahi, Lia, Indah Sri Lestari, Rini dan mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo Angkatan 2017 (khususnya kelas PBS F), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Dan selalu diberi petunjuk kejalan yang lurus serta mendapatkan Ridho-Nya aamiin.

Akhir penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan bersama dan semoga usaha penulis, bernilai ibadah disisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah disisi-Nya Aamiin.

Palopo

SINTA SAMPE

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf Bahasa arab dan transliterinya ke dalam huruf latin dapat di lihat pada table berikut ini:

1. Konsonan

HurufArab	Nama	HurufLatin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	Ş	Es dengan titik diatas
ج	Jim	J	Je
ه	Ha	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik diatas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ş	Es dengan titik di bawah

ض	Dad	D	De dengan titik di bawah
ط	Ta	T	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	Ain	„	Koma terbalik diatas
خ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	„	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawalkataa mengikuti vokalnya tampa diberi tandaapa pun.jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis denagan tanda (').

2. Vokal

Vokal Bahasa arab,seperti vocal Bahasa Indonesia , terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliternya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أْيَ	<i>Fathahdanyā'</i>	Ai	a dan i
أْوَ	<i>Fathahdanwau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *haulā*

3. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupah harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
يَ.... أ....	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	A dan garis di atas
سِ	<i>Kasrah</i> dan <i>yā'</i>	Ī	I dan garis di atas
وُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	U dan garis di atas

Contoh:

مات	: <i>māta</i>
رمى	: <i>ramā</i>
قل	: <i>qīla</i>
يُمُوتُ	: <i>yamūtu</i>

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapatkan harakat sukun, transliterasi adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

رُوضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-afṭāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah *tasydīd* (̄), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمَّ	: <i>nu'ima</i>

عَدْوُنْ

: 'aduwuwun

Jika huruf ى ber-taysid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ـ) maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjai ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبٌ : Arabī (bukan A' rabiyy atau 'Araby)

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang diteransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungi dengan garis mendatar (-).

Contoh

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan asy-syamsuh)

الْزَلْزَالٌ : *al-zalzalah* (az-zalzalah)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamsah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَمْرُونَ : *ta'murūna*

الْنَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمْرٌ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yan Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang diteransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), Alhamdulillah, munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syah al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fi 'āyah al-Maslakah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfi'ah* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnnull*
بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah* diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf capital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf capital, misalnya digunakan untuk menulis huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf capital tetapi huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf capital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK dan DR). Contoh:

*wa mā Muammadun illā rasūl
Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lallazī Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qur’ān
Nasīr al-Dīn al-Tūsī
Nasr Hāmid Abū Zayd
Al-Tūfī
Al-Maslakah fi al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rūsūd, ditulismenjadi: IbnuRusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammadibnu) Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulismenjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Nasr Hamīd Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt	= <i>subḥānahū wa ta 'ātā</i>
saw	= <i>sallallāh 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS../.:4	= QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ḥāli 'Imrān/3:4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA.....	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
B. Kajian teori.....	12
1. Motivasi kerja	12
2. Gaji	23
3. Kinerja karyawan	28
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	37

B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Populasi dan sampel.....	37
D. Sumber Data.....	39
E. Instrumen penelitian	39
F. Defenisi operasional.....	41
G. Teknik Analisis Data	43
1. Kuesioner (angket)	43
2. Dokumentasi	43
H. Teknik pengelolaan dan Instrument penelitian	44
1. Teknik pengelolaan data	44
2. Instrumen penelitian	44
1. Uji validitas	45
2. Uji reliabilitas.....	46
3. Uji asumsi klasik	47
a. Uji normalitas.....	47
b.Uji multikolininearitas	48
c. Uji heterokedastisitas	49
4. Uji regresi linear berganda	50
5. Uji hipotesis	50
a. Uji t	50
b. Uji f.....	51
6. Uji koefisien determinasasi	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
a. Sejarah Berdirinya Pengadaian Syariah	53
b. Visi dan Misi	55
c. Struktur Organisasi	56
d. Job decription	57
B. Hasil Penelitian	57
1. Uji Validditas	57
2. Uji Realibilitas	59
C. Hasil Uji Hipotesis	59
D. Hasil Pengujian Hipotesis	62
1. Uji t atau Parsial	62
2. Uji f atau Simultan	64
3. Koefisien Determinasi (R^2)	65
E. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	67
1. Simpulan	69
2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR AYAT

Q.S Surah Al - Imran Ayat 11.....	4
Q.S Surah AL – Anfal Ayat 13	5
Q.S Surah At- Taubat Ayat 105	13
Q.S Surah Al- Baqarah Ayat 233	25

DAFTAR HADIST

HR. Abu Hurairah 25

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional	41
Tabel 4.1 Uji Validitas	57
Tabel 4.2 Uji Reliability.....	59
Tabel 4.3 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.5 Uji Heterokedastisitas	62
Tabel 4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.7 Uji T	64
Tabel 4.8 Uji F	65
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka Fikir	34
Gamabar 4.1 Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Kota Palopo	56

ABSTRAK

Sinta Sampe. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Palopo". Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Di bawah bimbingan Oleh Dr. Rahmawati. M.Ag

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi dan Gaji Karyawan Terhadap Pegadaian Syariah Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan populasi dan sampel. Data yang diperoleh berdasarkan data mentah dan diolah melalui uji SPSS 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Bawa : Pengaruh Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Pegadaian Syariah (Y) diperolah hasil nilai t-hitung $4,416 > t$ -tabel $2,532$ dan nilai signifikan variabel Motivasi sebesar $0,401 > 0,05$, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegadaian Syariah Palopo. Sedangkan (X2) Berpengaruh terhadap Gaji (Y) Yaitu di peroleh nilai f-hitung dengan f- tabel diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar $35,435$, sehingga f-hitung $> f$ -tabel $6,414$ dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan pada uji regresi linear berganda $0,855$ atau $85,5\%$. Artinya pengaruh semua variabel bebas: pengaruh Motivasi (X1), Gaji (X2) Terhadap kinerja karyawan pegadaian (Y) adalah sebesar $85,5\%$ dan sisanya $14,5\%$ diperoleh oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi dan Gaji Karyawan Terhadap Peagadaian Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini peran teknologi memang sudah banyak menggantikan peran sumber daya manusia. Namun tetap saja peran sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna sesuai kuantitas maupun kualitasnya.

Perkembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi mengharuskan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berprestasi tinggi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja. Penilaian kerja adalah kecakapan dan kemampuan karyaan dalam melaksanakan suatau pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentusecara objektif dan berkala.¹

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasinya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Adapun aktivitas-

¹Veithzal.R.Z.M ansyur.R,Thobi.M,*Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*:Dari Teori Ke Praktek. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2014)Hal.406

aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari persiapan, dan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelolah sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Faktor motivasi kerja juga merupakan faktor terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja, karena adanya tugas-tugas yang menarik memberikan suatu tantangan kepada mereka untuk menjalankan tugas, tanggung jawab dantugas yang harus diselesaikan. Hal ini akan mendorong pera pegawai untuk menambah semangat kerja sehingga pegawai memberikan suatu hasil yang maksimal bagi intasi tersebut. Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat mningkatkan perilaku kerja karyawan dan jika motivasi kerja karyawan tidak di perhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan bukan hanya kemampuan untuk mendasar dari setiap pribadinya seperti halnya kemampuan intelektual dan fisik belaka. Kemampuan karyawan tidak lepas dari sejumlah potensi atau keunggulan pribadi yang dimiliki karyawan saat itu seperti : usia, jenis kelamin, tingkat intelekgensi, tingkat pendidikan latar belakang dan keahlian yang dikuasai, pengetahuan dan tingkat kerja mereka.²

²Ndoni karang prasetyo 2012, “ Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo” (skripsi Universitas Muhammadiyah Surabaya)

Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber motivasi karyawan. Karyawan yang bekerja pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan kebutuhan primer yang harus dipenuhi sehari-hari. Jika tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja dan untuk mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Gaji adalah balas jasa yang di bayar setiap periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Tujuan pemberian gaji/kompensasi untuk menghargai prestasi kerja, pemberian gaji/kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Besar kecilnya suatu kompensasi atau gaji yang di terima karyawan di pengaruhi oleh kinerja, jabatan, pendidikan, pengalaman (jangka waktu), jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai tingkat pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi atau gaji yang lebih besar pula. Selain itu kinerja karyawan di pengaruhi oleh gaji. Selain gaji yang kurang sesuai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperoleh gaji atau kompensasi terkadang karyawan perlu mengikuti pelatihan, dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh gaji atau kompensasi yang jauh lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sangat meningkat.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam *menciptakan* motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi kerja para karyawan.

Punishment (hukuman) dalam bahasa arab diistilahkan dengan ‘iqab. Al-Qur'an memakai kata ‘iqab sebanyak 20 kali dan 11 surat. Bila memperhatikan masing-masing ayat tersebut terlihat bahwa kata ‘iqab mayoritas didahului oleh kata *syadid* (yang paling, amat, dan sangat), dan kesemuanya menunjukkan arti keburukan dan azab yang menyedihkan, seperti firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 11 dan Al-Anfal ayat 13 :

كَذَّابُ إِلَيْ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِمَا يَنْتَهِي فَأَخَذَهُمُ اللَّهُ
بِمَا فِي أَيْمَانِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ١١

Artinya : ” (keadaan mereka) adalah sebagai Keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. Dan Allah sangat keras siksa-Nya”.

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقُ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ١٢

Artinya : ” (ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menantang Allah dan Rasul-Nya,sungguh, Allah keras siksa-Nya”.

Dari kedua ayat diatas dapat dipahami bahwa kata ‘iqab ditunjukan kepada balasan dosa sebagai akibat dari perbuatan jahat manusia.

Selain kata *tsawub* dan ‘iqab. Al-qur'an juga menggunakan kata *targib* dan *tarhib*. Perbedayaannya, kalau *twasub* dan ‘iqab lebih berkonotasi pada bentuk aktivitas dan memberikan ganjaran dan hukuman seperti memuji dan memukul. Sedangkan kata *targib* dan *tarhib* lebih berhubung dengan janji atau harapan untuk mendapatkan kesenangan jika melakukan suatu kebaikan atau ancaman untuk mendapatkan sanksi kalau melakukan perbuatan tercela. Dalam pelayanan reward dan punishment sendiri berfungsi sebagai motivasi dan gaji.³

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan ini penulis tertarik untuk mengambil judul proposal skripsi **“Pengaruh Motivasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Palopo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

³ Kementrian Agama *Al-Qur'an* 12:13

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi terhadap ilmu perbankan syariah yang berkaitan dengan proses motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan. Selain itu berguna juga menambah wawasan peneliti lain yang akan mengkaji lebih dalam mengenai ilmu perbankan syariah.
- b. Secara Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Pegadaian Syariah kota palopo, penelitian ini dapat diharapkan berguna sebagai sumber referensi untuk pengembangan Pegadaian Syariah Kota Palopo ke depan dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih menetapkan strategi yang lebih baik lagi.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini berguna memberikan tambahan wawasan dan pengalaman langsung tentang efektivitas pengaruh motivasi dan gaji
- c. Bagi calon peneliti, dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan karyawan.
- c. Bagi Masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Ndoni Karang Prasetyo (2012) “ Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo “. Penelitian menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner.Teknik analisi data dalam penelitian menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.Hasil penelitian menunjukkan (1).Hasil uji t di peroleh nilai hitung sebagai berikut (a) variabel gaji 3,662(b).variabel motivasi 4,166 9 (c). variabel gaya kepemimpinan 2,259, dan t tabel sebesar 1,98 maka H0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Hasil uji f di peroleh nilai $f_{hitung} = 136,959$ dan $f_{tabel} = 2,70$ denga hasil menunjukkan $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Hasil R^2 diperoleh nilai R_{square} 0,811 atau 81,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh yang tidak masuk dalam model misalnya promosi jabatan, lingkungan kerja, komunitas dan sebagai.⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh gaji, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaanya yaitu terletk pada lokasi penelitian dan penelitian

⁴Ndoni Karang Prasetyo (2012) yang berjudul “ Pegaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinana Terhadap Kinerja Karyawan PT Dan Liris Garment Konveksi IV Sukoharjo”. (skripsi, 2012, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

terdahulu membahas tentang pengaruh gaji, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian penulis membahas tentang efektivitas pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

2. Lulu Irfaniyah (2018) “ Pengaruh Gaji, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Insentif Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. X dengan jumlah 100 responden. Analisi data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah dengan program SPSS Versi 21. Pengambilan sampel menggunakan metode Probability Sampling/sensus yaitu dengan meneliti seluruh populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X.⁵

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan kedua penelitian ini terletak pada lokasi dan penelitian terdahulu meneliti tentang gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian penulis meneliti tentang efektivitas pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

3. Keke Haryani (2019) “ Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Lesianco Di Cikarang “. Penelitian ini dilaksanakan di cikarang dengan populasi seluruh karyawan PT. Lesianco yang berjumlah 35 orang,

⁵Lulu Irfaniyah (2018) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X “. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).

sehingga semua populasi djadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sensus(sampel jenuh) yaitu semua populasi yang ada dijadikan sampel. Sumber data diperoleh data primer yitu melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Teknik analisi data : uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), uji analisi regresi liniear berganda, uji hipotesis (uji t, uji f) dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitia menunjukkan: (1) hasil iji t menunjukka bahwa variabel gaj, motivasi dan disiplin kerja secara prsail berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukka oleh signifikasi yang lebih kevil dari 0,05. (2). Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel gaji, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikasi yang lebih kecil dari 0,05. (3). Hasil uji analisi regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel gaji mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel gaji merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain. (4). Hasil uji R^2 diperoleh angka koefisien R^2 sebesar 0,636 atau 63,6%. Artinya persentasi variasi vriabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel- variabel independen sebesar 63,6% dan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dlam penelitian ini.⁶

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang gaji, motivasi, dan disiplin kerja karyawan PT Lensiaco di

⁶Keke Haryani (2019) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).

Cikarang. Sedangkan perbedaan kedua penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian dan penelitian terdahulu membahas tentang gaji, motivasi, dan disiplin kerja karyawan sedangkan penelitian penulis membahas tentang efektivitas pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

4. Syarifah Nurhfarhana (2016) “Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pengawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research* yang bersifat kuantitatif, metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pendekatan korelasional yang menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel X terhadap variabel Y. penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah responden sebanyak 68 orang yang dihitung menggunakan teori *slovin*.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, dan pemberian bonus yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, serta gaji dan bonus yang sesuai prinsip syariah secara simultan juga mampu mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai padan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini berimplikasi terhadap pegawai yang semakin termotivasi dalam peningkatan kinerjanya jika pembagian gaji dan pemberian bonus dilakukan sesuai dengan prinsip syariah, bagi organisasi pemerintah akan lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang didukung oleh kinerja pegawainya yang meningkat karena

peningkatan motivasi kerja. Adapun bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensiataupun pembanding bagi hasil penelitiannya, sehingga dapat diambil kesimpulan.⁷

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian penulis yaitu sama membahas tentang Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pengawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan perbedaan kedua penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan penelitian terdahulu membahs tentang Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pengawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan penelitian penulis membahas tentang efektivitas pengaruh motivasi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

B. Kajian Teoritis

1. MOTIVASI

a. Pengertian Motivasi

Menurut Maslow dalam bukunya Daft (2010: 375) bahwa kebutuha yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian menurut Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan

⁷Syarifah Nurfahanah (2016) yang berjudul " Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pengawai Dintinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan".(skripsi.2016, UIN Alauddin Makassar).

membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.⁸

Motivasi menjadi masalah utama yang menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Pada dasarnya, alasan utama karyawan untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensidiri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Menurut Malayu S.P Hasibun (2013:115) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yng menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selain itu Edy Sustrino (2016:109) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yng menggerakkan seseorang agar ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Bekerja bagi umat Islam adalah suatu kewajiban yang diperintahkan oleh Allah dan Rasul-Nya, sebagaimana firman Allah dalam QS Surah At-Taubah/ 9: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيَّنُوكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan

⁸Lulu Irfaniya (2018) yng berjudul " Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X ". (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).

yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ayat di atas mengandung makna yang sangat jelas yaitu perintah Allah SWT kepada seluruh manusia untuk bekerja sesuai keinginan, atau sesuai minat dan keahlian masing-masing. Allah SWT memperingatkan bahwa usaha apapun yang dikerjakan oleh manusia baik berupa keburukan atau kebaikan, tidak akan luput dari perhatian Allah SWT beserta para Rasul-Nya dan orang-orang mukmin lainnya. Pesan ini mengandung bahwa usaha apapun yang dikerjakan oleh manusia akan berdampak pada penilaian dan perhitungan dari Allah SWT, para Rasul dan orang lain. Setiap usaha manusia akan mendapat balasan tergantung dari baik atau buruknya usaha tersebut dan Allah SWT sendiri yang akan menjamin balasannya.

Kewajiban bekerja bagi seluruh umat manusia dipertegas lagi oleh Rasulullah, SAW dalam hadisnya, sebagai berikut:

"Bekerja mencari yang halal itu suatu kewajiban sesudah kewajiban beribadah". (HR. Thabrani dan Baihaqi).

Hadis di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dalam perspektif Islam adalah suatu bentuk ibadah yang dapat dikategorikan sebagai amal shaleh. Namun, tidak semua pekerjaan manusia dapat digolongkan sebagai 'amal shaleh'. Kerja yang memenuhi kriteria amal shaleh adalah apabila segala bentuk aktivitas, usaha, karya kebaikan yang dilakukan tersebut, dilandasi oleh iman dan taqwa kepada Allah SWT, dilakukan dengan cara-

cara yang sesuai tuntunan syari'ah dan diawali dengan niat yang ikhlas, hanya mengharapkan ridho Allah SWT. Segala bentuk pekerjaan atau usahanya manusia dilarang berbuat kedzoliman, kemungkaran, kebathilan serta tidak boleh menimbulkan kerusakan dan eksplorasi yang berlebihan baik kepada sesama manusia maupun terhadap lingkungan sekitar.

b. Jenis-jenis motivasi

Menurut Mc. Clelland dalam Bangun (2012:325) motivasi di bagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasinya. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya kepada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras. Mereka menyukai pekerjaan yang cukup sulit, menantang, dan realistik. Mereka percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Mereka tidak terlalu mengharapkan bantuan orang lain dalam mengerjakan pekerjaannya, melainkan yakin atas kemampuannya sendiri. Kalaupun membutuhkan bantuan orang lain, namun memperoleh bantuan dari orang yang mempunyai hubungan dengan pekerjannya.

2. Motivasi Berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk memengaruhi

dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya, orang-orang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan lebih menyukai situasi dimana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan pengendalian sarana untuk memengaruhi orang lain dalam organisasi. Mereka suka dalam posisi kedalam memberikan saran dan pendapat, serta menjadikan orang lain sebagai alat dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi Berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi tinggi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial. Tujuan utama dari orang dengan motivasi berafiliasi adalah memperoleh persahabatan dengan rekannya dalam organisasi, lebih menyukai situasi kooperatif dari persaingan, dan sangat menyukai hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi. Bagi orang yang didominasi oleh motif ini disenangi oleh pemimpin dan rekan sekerja, dan umumnya orang yang demikian tidak terlalu mementingkan prestasi dalam organisasi melainkan lebih mementingkan persahabatan.⁹

c. Teori-teori Motivasi

Menurut Edy Sutrisno tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para

⁹Lulu Irfaniya (2018) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X ”. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).

manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1. Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

2. Teori motivasi proses

Teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam teori ini merupakan proses sebab-an akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik untuk esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses

kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.¹⁰

f. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 125) peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari:

1. Meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik.
4. Meningkatnya daya kreatifitas dan partisipasi karyawan.
5. Meningkatnya tingkah kesejahteraan karyawan.
6. Tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.¹¹

g. Prinsip Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:61) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang informasi yang jelas karyawan kan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

¹⁰ Edy sutrisno,*manajemen sumber daya manusia*,(Jakarta:kencana,2009),hal:121

¹¹Keke Haryani (2019) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil didalam uasaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendeklegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin perusahaan.

5. Prinsip Memberikan Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja seperti apa yang diharapkan akan pemimpin perusahaan.¹²

h. Metode- Metode Motivasi

Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:149) ada dua metode motivasi yaitu:

1. motivasi langsung

Adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung

¹²Keke Haryani (2019) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.¹³

i. Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi yang mempengaruhi motivasi menurut Maslow dalam buku Daft (2010:375) mencakup lima dimensi yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Adalah kebutuhan dasar fisik manusia termasuk makanan, air, dan oksigen.

Indikator dari kebutuhan fisiologis yaitu:

1. Kenyamanan suhu udara di tempat kerja.
2. Gaji minimum yang mencukupi kebutuhan pokok.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman.

Indikator dari kebutuhan rasa aman yaitu:

1. Keamanan kerja
2. Pungutan liar
3. Jenis pekerjaan yang aman

c. Kebutuhan Untuk Diterima

¹³Keke Haryani (2019) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).

Kebutuhan ini mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari sebuah kelompok dan kasih.

Indikator dari kebutuhan untuk diterima yaitu:

1. Hasrat untuk berhubungan baik dengan rekan kerja
2. Berpartisipasi dalam kelompok kerja
3. Memiliki hubungan yang baik dengan supervisor
- d. Kebutuhan untuk dihargai

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.

Indikator dari kebutuhan untuk dihargai yaitu:

1. Tanggung jawab besar
2. Status yang tinggi
3. Pengakuan atas kontribusi pada organisasi
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan yang teringgi.

Indikator dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu:

1. Mengembangkan potensi diri.
2. Meningkatkan kemampuan diri.
3. Menjadi orang yang lebih baik.¹⁴

j. Pandangan Motivasi dalam Organisasi

¹⁴Lulu Irfaniya (2018) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Incentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X “. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).

Setelah kita bicarakan berbagai teori motivasi maka pada bagian ini kita akan membicarakan berbagai pandangan manajer tentang motivasi yang dicoba dihubungkan dengan tahapan-tahapan pemikiran manajemen. Berikut ada beberapa pandangan motivasi dalam organisasi sebagai berikut:

1. Model tradisional, model motivasi tradisional dihubungkan dengan tokoh Fredick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Sesuai dengan aliran ini, aspek yang sangat penting dari pekerjaan manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif contohnya seperti imbalan upah keuangan karena semakin meningkatnya prestasi kerja karyawan.
2. Model hubungan manusiawi, Elton Mayo yang meneliti tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dialami mereka, kebosanan serta rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Sehingga menganjurkan para manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, gun untuk memicu mereka dalam prestasi kerjanya. Dalam model hubungan manusiawi para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena atasannya mereka

memperlakukan mereka dengan baik dan tenggang rasa, juga penuh perhatian atas segala kebutuhan mereka.

3. Model sumber daya manusia, banyak pendapat yang menyatakan bahwa, para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beragam atau beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukannya menyuap karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap mengembangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing yang dimiliki oleh setiap karyawan.¹⁵

2. GAJI

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.¹⁶

¹⁵ Rivai Veitzal, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*,(Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada,2009)

¹⁶ Prof Dato' Dr.Mohd.Salleh Mohd. Yasin dan Kol.Prof.Dato' Dr.Ahmad Fawzi Mohd.Basri,*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada 2004) hal:379

Menurut Rivai, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.¹⁷

Arti pentingnya gaji bagi karyawan digambarkan oleh Simamora sebagai faktor penting dalam penentuan karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Jika terjadi ketidak hadiran dapat disebabkan oleh kekecewaan terhadap struktur balas jasa organisasi (gaji, promosi, pengakuan karyawan). Selanjutnya Simamora menyatakan bahwa

Gaji karyawan menentukan kepuasan kerja, hal itu juga berdampak pada kemungkinan karyawan mengundurkan diri dan menerima pekerjaan di tempat lain. Karena karyawan tertentu memiliki banyak informasi seputar keadilan atau ketidakadilan internal, terdapat kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap putaran karyawan daripada ketersediaan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar diperusahaan lain. Sebagian besar perusahaan akan tetap kompetitif di pasar tenaga kerja dengan menawarkan gaji yang setara dengan yang ditawarkan oleh perusahaan pesaing.¹⁸

Penjelasan pasal 94 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa gaji atau upah terdiri dari dua komponen, yaitu:

- a) Upah pokok, adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkatan atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

¹⁷Ria Erawati Avena (2018) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta”(Skripsi IAIN Salatiga).

¹⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004),h. 446.

b) Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran-pembayaran yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan makan, tunjangan transpor dan pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja.¹⁹

Bekerja untuk orang lain dan mengharap atau meminta imbalan atas yang dikerjakannya itu hukumnya adalah mubah. Hal ini dilandaskan pada dalil Al-Qur'an sebagai berikut:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أُولَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ

بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: "... Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain,

Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan

pembayaran menurut yang patut ..." (QS. Al-Baqarah/2: 233)

Tidak memberi upah yang layak adalah kedzaliman maka dari itu hukumnya adalah haram. Hal ini sejalan dengan hadis Rasulullah, SAW:

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: “Allah telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan

¹⁹ Robert L. Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006) h. 462.

budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.” (HR. Bukhari)

b. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pemberian gaji atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah secara lebih rinci tujuan pemberian gaji menurut Notoadmojo sebagai berikut:²⁰

1) Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan bermutu

²⁰ Ria Erawati Avena (2018) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta”(Skripsi IAIN Salatiga).

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

C. Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji Dan Upah

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a) Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Dengan dasar adil akan tercipta suasana kerja

sama yang baik, semagat kerja, disiplin, loyalitas, dn stabilitas karyawan akan lebih baik.

b) Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manager personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang sedang berlak. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.²¹

D. Faktor-Faktor Yang Menentukan Gaji

Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu adalah:

a. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat gaji yang dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan

b. Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan besar untuk memaksa perusahaan memberikan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

²¹Prof Dato' Dr.Mohd.Salleh Mohd. Yasin dan Kol.Prof.Dato' Dr.Ahmad Fawzi Mohd.Basri,*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada 2004) hal:381-38

Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus di patuhi oleh pengusaha, dimana bisa terjadi

upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan.

e. Faktor Internasional

Penyesuaian gaji untuk merangsang pekerja untuk ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati.

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama Penyesuaian gaji pada pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin dan derajat yang sama tapi mempunyai gaji yang berbeda.

g. Biaya dan Produktifitas

Tenaga kerja yang berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan, mengharuskan melakukan penyesuaian antara pegawai baru dengan lama, dengan cara gaji yang diterima relatif tetap, kemudian di berikan bonus untuk pekerja jika perusahaan mengalami keuntungan.²²

3. Kinerja Karyawan

²²Isnawati, “*Pengaruh Proses Rekrutment, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*” (Skripsi UIN Raden Fatah Palembang)hal:53-54

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitasnya kerja. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan Level Of Performance Oleh Vroom Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja.

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:

1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 2. Promosi, kenaikan jabatan
 3. Training atau Latihan.
- f. Meningkatkan Motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja, tapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
- Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Machmed Tun Ganyang (2018:188) yaitu :
1. Efektifitas
- Pada umumnya dihubungkan dengan kinerja. Semakin banyak hasil kerja yang dapat disumbangkan oleh seorang karyawan maka semakin efektif karyawan tersebut.
2. Efisiensi
- Berhubungan dengan berbagai cara yang tepat dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menghasilkan waktu, tenaga dan biaya.
3. Tugas
- Kinerja diukur berdasarkan hasil pelaksanaan tugas oleh masing-masing karyawan pada berbagai bidang yang ada diperusahaan.
4. Periode Tertentu
- Pengukuran kerja pada umumnya dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi kerja para karyawan pada suatu periode tertentu.

5. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

f. Dimensi dan indikator kinerja karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) yaitu :

1. Kualitas Kerja,

Adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang dapat di ukur dari kerapihan, ketelitian, hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja,

Adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing yang dapat di ukur dari kecepatan dan kemampuan.

3. Tanggung Jawab

Terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang dapat di ukur dari hasil kerja dan mengambil keputusan.

4. Kerjasama, Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik yang dapat di ukur dari hasil jalinan kerjasama dan kekompakan.

5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.²³

g. karakteristik kinerja karyawan

Mink mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- 4. Berorientasi pada prestasi
- 5. Memiliki percaya diri
- 6. Pengendalian diri
- 7. kompetensi²⁴

sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

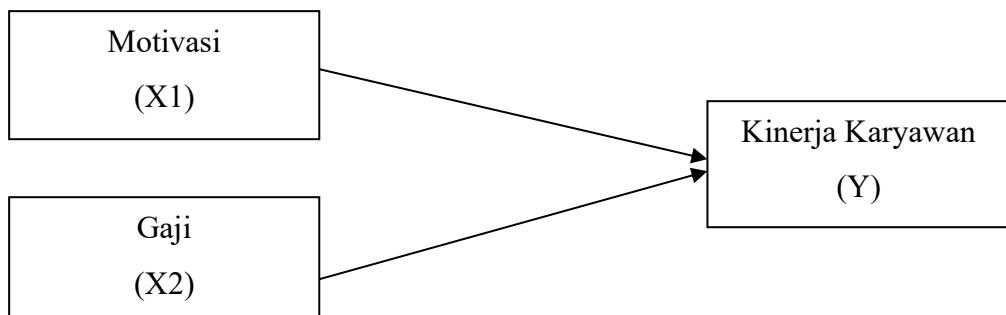
- 4. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 5. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 6. Memiliki tujuan yg realistik
- 7. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- 8. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 9. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram²⁵

²³Keke Haryani (2019) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).

²⁴ Mink, manajemen sumberdaya manusia(kinerja),(Jakarta:PT Elek Media Komputindo,1993),hal: 76

k. Kerangka Pikir

Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Kerangka pikir diatas menjelaskan tentang adanya pengaruh Motivasi dan Gaji terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Kota Palopo. Variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) adalah pengaruh proses Motivasi dan gaji (X).

I. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik dengan data.

²⁵ Mangkunegara anwar prabu, manajemen sumber daya manusia perusahaan, (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2002).hal:68

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kota palopo

Motivasi menjadi masalah utama yang menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Pada dasarnya, alasan utama karyawan untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensidiri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Menurut Maslow dalam bukunya Daft (2010: 375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian menurut Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.²⁶ Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H_0 : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kota palopo

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegadian syariah kota palopo

2. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kota palopo

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan

²⁶Lulu Irfaniya (2018) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X “. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).

konstribusi dalam tujuan perusahaan. Atau, dapat jug dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.²⁷

Menurut Rivai, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.²⁸ Sehingga peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₀ : Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kota palopo
- H₂ : Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengadaian syariah kota palopo

²⁷Prof Dato' Dr.Mohd.Salleh Mohd. Yasin dan Kol.Prof.Dato' Dr.Ahmad Fawzi Mohd.Basri,*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada 2004) hal:379

²⁸Ria Erawati Avena (2018) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta”(Skripsi IAIN Salatiga).

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁹

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausal adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel yaitu variabel bebas/independen (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel terikat / dependen (variabel yang dipengaruhi), yang selanjutnya dengan adanya variable-variabel tersebut maka selanjutnya akan dicari seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.³⁰

2. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan berlokasi di Pegadaian Syariah Kota Palopo jln. Andi Tenri Ajeng kota Palopo, Sulawesi Selatan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya.

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung : CV Alfabeta, 2017), hal. 11

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*, 11

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulannya.³¹

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Kota Palopo.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel.³² Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel. Pada penelitian ini, jumlah karyawan di Pegadaian Syariah Kota Palopo ada 15 orang. Maka yang menjadi sampel adalah 15 orang.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder :

a). Data primer adalah data yang didapat atau diolah langsung oleh peneliti dari sumbernya langsung tanpa ada perantara. Data primer yang dihasilkan dari penelitian ini adalah data hasil tanggapan nasabah/responden dengan kuesioner atau angket mengenai variabel-variabel penelitian yaitu variabel produk, kualitas pelayanan dan keputusan nasabah menabung.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 119

³² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif R&D* (Bandung Alfabeta,2012),81

b). Data sekunder adalah data yang telah diterbitkan atau sudah tersedia atau yang sudah siap digunakan oleh suatu organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang dimaksudkan adalah suatu data pelengkap data primer yang terdapat pada berbagai sumber seperti web, dokumen, literature-literatur lainnya, dan data dari perusahaan yang berupa laporan yang mendukung penelitian ini.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau pengumpulan data adalah suatu alat bantuan yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau untuk mengukur mngukur nilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.³³ Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner dalam penelitian ini ada tiga bagian yaitu pernyataan/ pertanyaan yang berhubungan dengan Efektivitas Pengaruh Motivasi dan Gaji Terhadap kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Palopo. Responden cukup memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini menggunakan 4 pilihan/ skala dalam menentukan sikap dalam

³³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* Bandung: Alfabeta, 2012), 93.

fenomena sosial yang dinyatakan dalam pernyataan/ pertanyaan di kuesioner/ angket tersebut.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang telah dibuat peneliti berdasarkan dari indikator setiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan untuk menjawab butiran pertanyaan dalam kuesioner yaitu menggunakan skala likert yang diberi skor:

1. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5
2. Setuju (S) dengan nilai 4
3. Ragu-ragu (RR) dengan nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) nilai

6. Defenisi Operasinal

NO	DEFENISI VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
1.	MOTIVASI (X_1) Menurut Maslow (2010:375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja	1. Kebutuhan n fisiologis 2. Kebutuhan nrasa aman 3. Kebutuhan n untuk diterima	1.1. Gaji mencukupi kebutuhan 2.2. Keamanan kerja 3.3. Berhubungan baik dengan rekan kerja 3.4. Berpartisipasi dalam kelompok

		4. Kebutuhan kerja n akuliasasi diri	kerja 4.1 Tanggung jawab besar
2.	GAJI (X ₂) Menurut Hasibuan (2014:118) gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.	1. Ikatan kerja sama 2. Kepuasan kerja 3. Pengadaan n efektif 4. Stabilitas karyawan 5. Disiplin 6. Pengaruh	1.1.Gaji sesuai perjanjian 2.1.Kebutuhan fisik 2.2.Status social 3.1.Penetapan n gaji yang besar 4.1.kompensasi atas prinsip adil dan layak 5.1. Balas

		serikat buruh	jasa yang cukup besar 6.1.kompens asi yang baik
3.	Kinerja karyawan(Y) Menurut Mangkunegara (2013:75) adalah hasil kerja secara kualitas	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	1.1.Ketetapa n 1.2.Ketelitian 2.1.Banyaknya jumlah pekerjaan yang diselesaikan

7.Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjaring data penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau

dikirim melalui pos, atau internet³⁴. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan, bentuknya sama dengan kuesioner pilihan ganda.³⁵

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, dan lain sebagainya. Teknik dokumentasi diperlukan untuk mengetahui sejarah Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, data jumlah mahasiswa, dan lain-lain, terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

8. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

a. Teknik Pengolahan Data

Pengelolaan data adalah suatu proses untuk memproses data atau angka ringkasan berdasarkan kelompok data mentah. Data atau angka ringkasan berdasarkan kelompok data mentah. Data atau angka ringkasan dapat berubah jumlah (total), presentase, rata-rata, dan sebagainya. Pengelolaan data menggunakan menggunakan teknik statistik yang dilakukan berdasarkan jenis variabel/data kategori maupun numeric, dapat dilakukan dengan menggunakan komputer dengan aplikasi pengelolaan data seperti Ms Excel SPSS (Statistical

³⁴Sugiyono,*Metode Penelitian Pendidikan Penedekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,(Bandung:Alfabeta,2016),h.199

²⁴ Sandi Siyoto, *Dasar Metodeologi Penelitian*, Cetakan 1 (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, Juni2015),h. 79

and Service Solution) dan aplikasi lainnya yang dapat di gunakan untuk mengelola data berbasis statistik.

b. Uji instrumen penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang telah dibuat peneliti berdasarkan dari indikator setiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan untuk menjawab butiran pertanyaan dalam kuesioner yaitu menggunakan skala likert yang diberi skor:

1. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5
2. Setuju (S) dengan nilai 4
3. Ragu-ragu (RR) dengan nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan objek yang terdiri dari lokasi, keadaan responden, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Jika seluruh data sudah terkumpul selanjutnya mengolah data dan memasukannya ke dalam table, kemudian membahas data yang sudah diolah secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase. Metode analisis data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations). Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.³⁶

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkoleraskan masing-masing skor pertanyaan dengan total skor.³⁷ Apabila nilai $r_{hitung} > r_{table}$ maka pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid. Sedangkan apabila nilai $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid atau gugur. Nilai r_{table} dicari dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dan alpha atau tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.³⁸ (table nilai r *product moment*). Untuk

³⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), 121

³⁷ Iman Ghazali, *Aplikasi Analis Multivariete Dengan Program IMB APSS 21* (Semarang: Bandung Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 53.

³⁸ Iman Ghazali, *Aplikasi Analis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 21* (Semarang: Bandung Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 53.

mengukur tingkat kevalidan diuji dengan rumusan kolerasi *product moment*.

Rumus kolerasi *product moment* yaitu:³⁹

$$r_{hitung} = \frac{n \sum_{i=1}^n xy - \sum_{i=1}^n x \sum_{i=1}^n y}{\sqrt{[\sum_{i=1}^n x^2 - (\sum_{i=1}^n x)^2][\sum_{i=1}^n y^2 - (\sum_{i=1}^n y)^2]}}$$

Keterangan:

x = jumlah sampel

r = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n.⁴⁰

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai alpha $\alpha > 0,6$ dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha $\alpha < 0,60$. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Statistic uji sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

³⁹ Sofyan Siregar, Statistik Parametrik untuk Penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS 17 (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 77

⁴⁰ Imam Ghosali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21*, 54-55

Keterangan:

r_{11} = Koefesien reabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_b^2 = Varian total

Pengolahan data menggunakan IBM SPSS version 24 yaitu dengan cara pilih menu *analysis* > *correlate* > *bivariate* > ok. Lalu lihat pada tabel *correlation* pada kolom persen correlation alpha.⁴¹

3.Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik penelitian. Dalam penelitian ini ada 3 uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Hipotesis:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

⁴¹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 54-55.

Statistic uji:

$$D_{max} = \left\{ \frac{f_i}{n} - \left[\frac{f_{ki}}{n} - (p \leq z) \right] \right\}$$

Dimana:

n = Jumlah data

f_i = Frekuensi

f_{ki} = Frekuensi kumulatif

Pengelolahan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu *analyze > regression > klik statistics pilih covariance matrix, colinierity diagnostic > ok*, selanjutnya lihat pada tabel coefficient pada kolom *tolerance* dan *VIF*.

2. Uji Multikolininearitas

Uji multikolininearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolininearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak.⁴² Model regresi yang baik seharunya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.⁴³ Pengelolah data yang

⁴² Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), 81.

⁴³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105.

digunakan IMB SPSS 24 yaitu *analyze > regression > linear > klik statistic lalu pilih covariance matrix, colinierity diagnostic > ok*, selanjutnya lihat pada tabel coefficient pada kolom *tolerance* dan *VIF*.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2013) dalam Adi Riski Juanda (2019) uji heterokedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heterokedastisitas terjadi apabila jika variance dan residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda.

Heterokedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja dengan dua variabel bebas (independen) yitu disiplin kerja dan pelatihan karyawan. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁴⁴

⁴⁴ Andita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha 2016), 127.

$$y = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat/ variabel dependen
- X = Variabel bebas/ variabel independen
- $\beta_0, \beta_1, \beta_2$ = Parameter-parameter yang populasinya tidak diketahui

5.Uji Hipotesis

a. Uji t atau persial

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

b. Uji f atau Simultan

Uji ini digunakan untuk ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.⁴⁵

⁴⁵ Danang Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi* (Bandung: Alfabeta,2012), 199.

1. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengelolahan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu dengan cara pilih menu *analyze > regression > linier > ok*, selanjutnya lihat pada tabel ANOVA pada kolom sig.

6. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.⁴⁶ Nilai R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi yang mengukur besar presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.⁴⁷

Pengelolahan data menggunakan IMB SPSS 24 yaitu dengan cara pilih menu *analyze > regression > linier > ok*, selanjutnya lihat pada tabel Model Summary pada kolom *Adjusted R Square*.

⁴⁶ Purbayu Budi Santosadan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Edisi I; Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007), 144.

⁴⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), 44.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Pegadaian Syariah

Pemerintah baru mendirikan lembaga gadai pertama kali di Sukabumi Jawa Barat, dengan nama Pegadaian. Pada tanggal 1 April 1901 dengan Wolf Von Westererode sebagai kepala Pegadaian Negeri pertama, dengan misi membantu masyarakat dari jeratan para lintah darat melalui pemberian uang pinjaman dengan hukum gadai. Seiring dengan perkembangan zaman Pegadaian telah beberapa kali berubah status mulai sebagai Perusahaan Jawatan (1901), Perusahaan di bawah IBW (1928), Perusahaan Negara (1969), dan kembali ke perjan di tahun 1969. Pada tahun 1990 dengan lahirnya PP103/1990 tanggal 10 April 1990 sampai dengan terbitnya PP103 tahun 2000 Pegadaian berstatus sebagai Perum dan merupakan salah satu BUMN dalam lingkungan Departemen Keuangan Republik Indonesia hingga sekarang.

Terbitnya PP/10 tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal pegadaian, satu hal yang perlu dicermati bahwa PP/10 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya operasionalisasi Pegadaian para Fatwa MUI tanggal 16 Desember 2003 tentang Bunga Bank, telah sesuai konsep syariah meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis anggapan itu. Berkat rahmat Allah SWT dan setelah melalui kajian panjang, akhirnya

disusunlah suatu konsep pendirian unit layanan gadai syariah sebagai langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha syariah.

Konsep operasi Pegadaian Syariah mengacu pada sistem adaministrasi modern yaitu asas rasionalitas, efesiensi dan efektivitas yang diselaraskan dengan islam. Fungsinya operasional Pegadaian Syariah dijalankan oleh kntor;kntor cabang Pegadain Syariah/Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) sebagai salah satu unit organisasi dibawah binaan Divisi Usaha Lain Perum Pegadaia. Pengelolaan ULGS terpisah secara structural dari usaha gadai konveksi. ULGS pertama kali berdiri pada Januari 2003 di Jakarta Cabang Dewi Sartika, kemudian di Surabaya, Makassar, Semarang, Surakarta, dn Yogyakarta hingga September 2003 dan di Aceh, empat kantor cabang Pegadaian dikonveksi menjadi Pegadaian Syariah.⁴⁸

Pegadaian syariah agen Luwu merupakan badan finansial non bank yang sudah berdiri kurang lebih 11 tahun, yang dibuat pada tahun 2010. Pegadaian syariah agen Luwu ini merupakan salah satunya pegadaian syariah yang terdapat di Palopo, bersamaan di jalur Andi Tenriadjeng, Kelurahan Ponjalae, Kecamatan Wara Timur Kota Palopo Sulawesi Selatan. Pegadaian ini pula terdapat di tempat yang penting. Disebabkan bersebelahan dengan pasar konvensional Andi Tadda yang ialah tempat pedagang buat penuhi keinginan utama yang lain, pegadaian syariah dibuat dalam bagan menanggapi keinginan selaku pelanggan bagus itu pelanggan mukmin ataupun non mukmin yang mengiginkan bisnis yang nyaman serta halal tanpa terdapatnya faktor riba, sebab riba nyata diharamkan dalam Islam.

⁴⁸www. Pegadaian .co.id diakses pada tanggal 30 juli 2022

Dalam perum pegadaian syariah agen Luwu menawarkan bermacam produk agun syariah antara lain, tepercaya, rahn, agung, dana kencana, arrum BPKB serta arrum haji. Kantor pegadaian syariah agen Luwu pula sediakan bermacam layanan terpaut dengan bahan- bahan agun yang ada mulai dari pemodaln kencana pegadaian, lihat harga kencana pegadaian, dana kencana.

Pelanggan pula mengajukan pinjaman duit ataupun angsuran dengan agunan BPKB alat transportasi motor atau mobil, akta tanah(kebun, ladang serta benung) atau perihal yang lain yang bertabiat berharga.

b. Visi dan Misi Pegadain

a. Visi Pegadaian Syariah

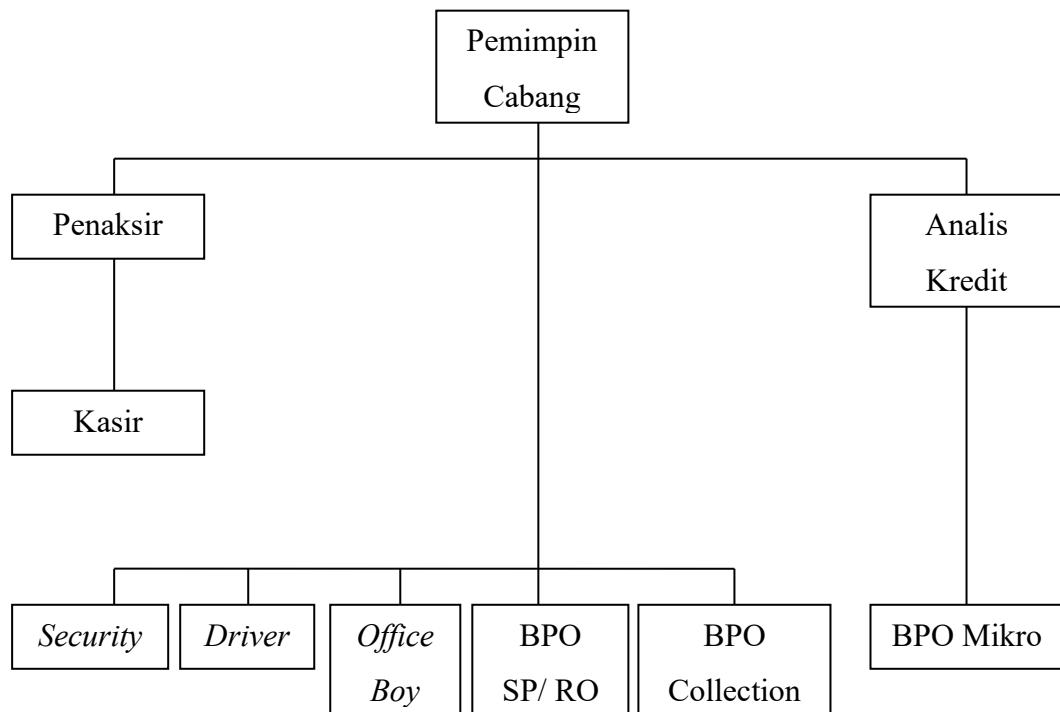
Selaku pemecahan bidang usaha terstruktur paling utama berplatform agun yang senantiasa jadi market leader serta mikro berplatform fidusia senantiasa jadi yang terbaik buat warga menengah ke dasar.

b. Misi Pegadaian Syariah

- 1) Membagikan pемbiayaan yang tercepat, termudah, nyaman serta senantiasa membagikan pembinaan kepada upaya kalangan menengah kebawah buat mendesak perkembangan ekonomi.
- 2) Membenarkan pemerataan jasa serta prasarana yang membagikan keringanan serta kenyamanan di semua pegadaian dalam menyiapkan diri jadi pemeran regional serta senantiasa jadi opsi penting warga.
- 3) Menolong penguasa dalam tingkatkan keselamatan warga kalangan menengah kebawah serta melakukan upaya lain dalam bagan optimalisasi pangkal energi perusahaan.

c. Struktur Organisasi Pegadaian

Tiap industri memiliki bentuk badan yang berbeda- beda terkait pada tipe serta besarnya sesuatu industri. Bentuk badan bermaksud buat membagikan batas antara wewenang serta tanggung jawab sesuatu bagian dengan bagian yang lain. Selaku suatu badan finansial perbankan hingga bisa ditentukan kalau pegadaian syariah agen Luwu mempunyai pegawai disetiap bidangnya untuk buat jadi pelopor dalam melaksanakan aktivitas upaya. Oleh sebab itu, bentuk badan dalam suatu industri ialah suatu yang amat berarti buat dicermati supaya industri bisa bekerja dan bertumbuh dengan bagus serta cocok dengan yang diharapkan. Selanjutnya merupakan bentuk badan pegadaian syariah agen Luwu:



Sumber Data: Pegadaian Syariah cabang Luwu, 2022

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Luwu

d. Job description(Uraian Tugas)

Cerita kewajiban dari tiap- tiap bagian kedudukan dalam bentuk badan pegadaian syariah agen Luwu di atas merupakan selaku selanjutnya:

- a. Atasan agen(Recky Rendy Derozari, S. E): Merancang, mengkoordinasikan serta mengatur aktivitas operasional administrasi serta finansial kantor agen.
- b. Analisi kredit (Itwan Wancie): Pemutus pinjaman produk non gadai (jaminan BPKB, sertifikat).
- c. Penaksir (Dian Azis Mentari, S.E): Pemutus pinjaman gadai emas (*rahn*).
- d. Kasir (Kartika): Pendukung tenaga kas.
- e. BPO Mikro (Adriansyah): Survei.
- f. BPO Collection (Yasir Arafat, Arif Catur dan Deny): Penagih.
- g. BPO SP/RO (Yutri dan Dwi Utami): *Marketing* produk.
- h. OB (Ari Purnomo): Menjaga kebersihan dan kerapian.
- i. *Security* (Abdul Samad, Tio, Zulfikar dan Yusuf Sugiono): Mengendalikan ketertiban dan keamanan.

B. ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wahyudi,2020).

Kriteria pengujian Uji validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dikatakan invalid.

Berikut ini uji validitas instrumen penelitian :

Tabel 4.1

	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
P01	0.862	0.514	Valid
P02	0.843	0.514	Valid
P03	0.913	0.514	Valid
P04	0.651	0.514	Valid
P05	0.523	0.514	Valid
P06	0.86	0.514	Valid
P07	0.547	0.514	Valid
P08	0.750	0.514	Valid
P09	0.883	0.514	Valid
P10	0.58	0.514	Valid
P11	0.630	0.514	Valid
P12	0.541	0.514	Valid
P13	0.886	0.514	Valid
P14	0.737	0.514	Valid
P15	0.609	0.514	Valid
P16	0.514	0.514	Valid
P17	0.594	0.514	Valid
P18	0.905	0.514	Valid
P19	0.945	0.514	Valid
P20	0.704	0.514	Valid
P21	0.63	0.514	Valid
P22	0.783	0.514	Valid
P23	0.501	0.514	Valid
P24	0.55	0.514	Valid
P25	0.543	0.514	Valid
P26	0.958	0.514	Valid
P27	0.510	0.514	Valid
P28	0.541	0.514	Valid
P29	0.888	0.514	Valid
P30	0.514	0.514	Valid
P31	0.924	0.514	Valid

P32	0.743	0.514	Valid
-----	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 32 item pertanyaan semua pernyataan memenuhi syarat yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang digunakan adalah 0,60. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai cronbach's alpha $>$ tingkat signifikan, maka instrument dikatakan reliabel.
 - Jika nilai cronbach's alpha $<$ tingkat signifikan, maka instrument dikatakan tidak reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :
- uji reliabilitas

Tabel 4.2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.923	32

Dari tabel diatas diketahui nilai cronbach's Alpha $0,923 > 0,60$, maka instrument dapat dikatakan reliable.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi sebaran nilai residual. Jika data residual berdistribusi normal maka model regresi yang dibangun

dapat memberikan hasil yang akurat. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan syarat nilai $p > 0,05$.

Berikut ini hasil uji normalitas :

Tabel

Uji normalitas

Tabel 4.3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.92582010
Most Extreme Differences	Absolute	0.160
	Positive	0.160
	Negative	-0.159
Test Statistic		0.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Model tabel diatas diketahui nilai signifikansi adalah $0,2 > 0,05$, artinya data residual pada model regresi ini berdistribusi normal.

b.Uji Multikolininearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi (multikolininearitas) antar variabel independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolininearitas antar lain dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolininearitas.

Berikut ini adalah hasil uji Multikolinieritas

Tabel ...

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
		Standardized Coefficients	Beta						
1	(Constant)	6.088	2.974		2.047	0.063			
	X1	0.312	0.071	1.118	4.416	0.001	0.188		5.316
	X2	-0.115	0.132	-0.220	-0.870	0.401	0.188		5.316

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance adalah $0,188 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $5,316 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

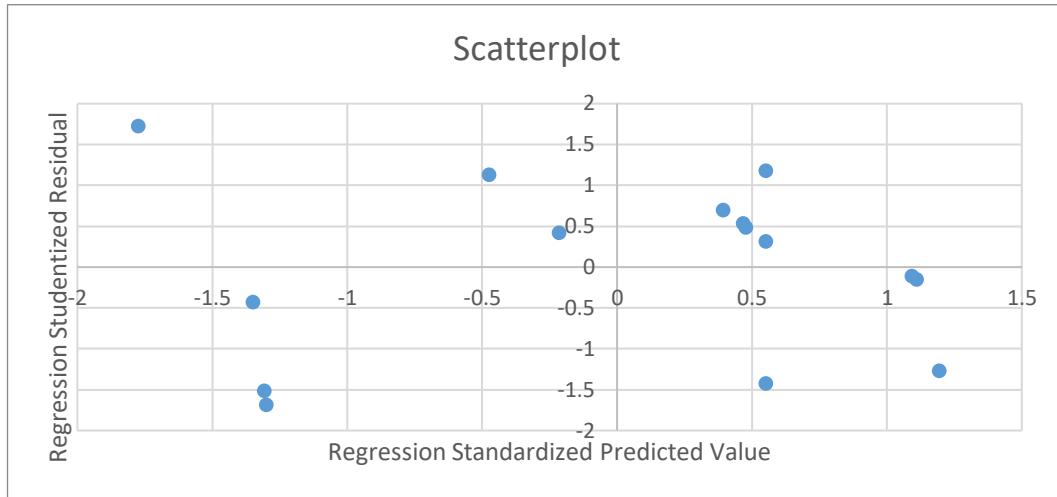
Heterokedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Berikut ini adalah grafik scatterplot uji heterokedastisitas :

Gambar ...

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui titik menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga dapat diartika model regresi ini tidak terjadi heterokedastiitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Hasil Uji Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coffisien</i>	
	B	Std. Eror
Constant	6.088	2.974
Motivasi	0,312	0,071
Gaji	0,115	0,132

Dari Tabel 4.6 di atas, hasil yang didapatkan dimasukkan pada persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Pada persamaan regresi diatas,dapat diinterpretasikan beberapa hal, diantaranya :

1). Nilai pada konstanta (a) 6.088 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi , gaji dianggap konsisten terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah sebesar 6.088.

2). Koefesien regresi pada variabel motivasi (X1) memiliki positif yaitu 0.312. Nilai positif menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah kota palopo mempunyai pengaruh positif dan setiap penambahan 1% pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan pegadaian syariah 0,115 atau jika suatu X1 mengalami kenaikan sebesar 0,01 atau 1% berarti variabel Y mengalami kenaikan sebesar 0,115.

3). Koefesien regresi pada variabel Gaji (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,115. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji terhadap kinerja karyawan pegadaian syariah Kota Palopo mempunyai pengaruh dan setiap penambahan 1% akan meningkatkan kinerja sebanyak 0,115.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

a.Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Dasar pengambilan dalam uji t ini yaitu:

a. Jika nilai $sig < 0,05$ maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

- b. Jika nilai $Sig > 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
- c. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- d. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Adapun hasil uji t berikut ini :

tabel

uji t

Tabel 4.7

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	6.088	2.974	2.047	.003
	MOTIVASI	.312	.071	1.118	.001
	GAJI	-.115	.132	-.220	.401

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Diketahui t tabel dalam model regresi ini adalah 2,532 dan nilai signifikansi 0,005. Berdasarkan table diatas, t hitung variabel motivasi adalah $4,416 > t$ tabel yaitu 2,532 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian t hitung variabel gaji adalah $0,870 < t$ tabel yaitu 2,532 dan nilai signifikansi $0,401 > 0,05$ artinya variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b.Uji F

Pengambilan keputusan dalam Uji F diantaranya :

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun hasil uji F sebagai berikut :

Tabel

Uji F

Tabel 4.8

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.106	2	52.053	35.435	.000 ^b
	Residual	17.628	12	1.469		
	Total	121.733	14			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAJI, MOTIVASI

Diketahui F tabel dalam model regresi ini adalah 6,414 dan nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan table diatas, F hitung adalah $35,435 > F$ tabel yaitu 6,414 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya variabel Motivasi dan Gaji berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) :

Tabel ...

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.9

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.831	1.21201

a. Predictors: (Constant), GAJI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan table diatas diketahui R^2 adalah 0,855 atau 85,5% yang berarti variabel Motivasi dan Gaji memiliki kontribusi sebesar 85,5% terhadap kinerja karyawan. Dan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh variable diluar model regresi ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi (X1), Gaji (X2) Terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palopo.

1. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Palopo

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima pada uji pada tabel 4.1 diperoleh hasil nilai t-hitung $4,416 > t$ -tabel $2,532$ dan nilai signifikan variabel pengetahuan sebesar

$0,401 > 0,05$, artinya Pengetahuan berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan pegadaian Syariah Palopo.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada motivasi kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik.

Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar $4,416 > 2,532$.

2. Hasil Uji Signifikansu Simultan (Uji F)

Berdasarkan Pada tabel 4.2 *Anova* membandingkan nilai f-hitung dengan f- tabel diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 35,435, sehingga $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ 6,414 dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel pengetahuan motivasi dan gaji berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pegadaian Syariah Palopo.

3. Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Berdasarkan *Output Model Summary* pada tabel 4.7 diketahui nilai *Adjusted R square* yaitu 0,855 atau 85,5%. Artinya pengaruh semua variabel bebas: pengaruh Motivasi (X1), Gaji (X2) Terhadap kinerja karyawan pegadaian (Y) adalah sebesar 85,5% dan sisanya 14,5% diperoleh oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dari hasil regresi didapat nilai 1,212, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam kinerja karyawan pegadaian Syariah adalah 1,212. Semakin kecil nilai seakan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas pengaruh motivasi dan gaji Karyawan terhadap pegadaian Syariah Kota Palopo:

1. Berdasarkan hasil uji T dari pengujian yang telah dilakukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima pada uji pada tabel 4.7 diperolah hasil nilai t-hitung $4,416 > t$ -tabel $2,532$ dan nilai signifikan variabel pengetahuan sebesar $0,401 > 0,05$, artinya Pengetahuan berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan pegadaian Syariah Palopo.
2. Berdasarkan uji F membandingkan nilai f-hitung dengan f- tabel diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar $35,435$, sehingga f -hitung $> f$ -tabel $6,414$ dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.
3. Hasil Uji Determinasi (Uji R) *square* yaitu $0,855$ atau $85,5\%$. Artinya pengaruh semua variabel bebas: pengaruh Motivasi (X1), Gaji (X2) Terhadap kinerja karyawan pegadaian (Y) adalah sebesar $85,5\%$ dan sisanya $14,5\%$ diperoleh oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dari hasil regresi didapat nilai $1,212$, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam kinerja karyawan pegadaian Syariah adalah $1,212$. Semakin kecil nilai seakan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat disampaikan yang mungkin bermanfaat adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berarti jika motivasi kerja terus ditingkatkan dalam perusahaan(pegadaian syariah kota palopo) maka kinerja karyawan juga dapat meningkat, serta penelitian dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan (pegadaian syariah kota palopo) dapat tercapai dengan maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama agar dapat mengkaji lebih jauh lagi dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar karyawan dapat meningkat kinerja karyawan di pegadaian syariah kota palopo.

DAFTAR PUSTAKA

Veithzal.R.Z.M ansyur.R,Thobi.M,*Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan:Dari Teori Ke Praktek.* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2014)Hal.406

Ndoni karang prasetyo 2012, “ *Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo*” (skripsi Universitas Muhammadiyah Surabaya)

Ndoni karang prasetyo 2012, “ *Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo*” (skripsi Universitas Muhammadiyah Surabaya).

Lulu Irfaniya (2018) yng berjudul “ *Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X* “. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).

Keke Haryani (2019) yang berjudul “ *Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang* “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).

Syarifah Nurfahanah (2016) yang berjudul ” *Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pengawai Dintinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*”.(skripsi.2016, UIN Alauddin Makassar).

Lulu Irfaniya (2018) yng berjudul “ *Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X* “. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia). Lulu Irfaniya (2018) yng berjudul “ *Pengaruh Gaji, Insentif,*

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X “. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).

Keke Haryani (2019) yang berjudul “ *Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).*

Keke Haryani (2019) yang berjudul “ *Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).*

Keke Haryani (2019) yang berjudul “ *Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).*

Lulu Irfaniya (2018) yng berjudul “ *Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X “. (skripsi, 2018, Universitas Satya Negara Indonesia).*

Prof Dato’ Dr.Mohd.Salleh Mohd. Yasin dan Kol.Prof.Dato’ Dr.Ahmad Fawzi Mohd.Basri,*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan dari terori ke praktek* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada 2004) hal:379

Ria Erawati Avena (2018) yang berjudul “*Pengaruh Rekrutmen,Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*”. (Skripsi IAIN Salatiga).

Ria Erawati Avena (2018) yang berjudul “*Pengaruh Rekrutmen,Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*”. (Skripsi IAIN Salatiga).

Prof Dato' Dr.Mohd.Salleh Mohd. Yasin dan Kol.Prof.Dato' Dr.Ahmad Fawzi Mohd.Basri,*Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan dari terori ke praktik* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada 2004) .

Isnawati, “ Pengaruh Proses Rekrutment,Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung” (Skripsi UIN Raden Fatan Palembang)hal:53-54.

Keke Haryani (2019) yang berjudul “ Pengaruh Gaji, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lensianco Di Cikarang “. (Skripsi, 2019, Universitas Pelita Bangsa).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung : CV Alpabeta, 2017),
Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*, 11
Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 119

LAMPIRAN

Lampiran 1

Assalamualaikum wr.wb

Dengan Hormat

Saya mahasiswa tingkat akhir jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo sedang melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Pengaruh Motivasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kota Palopo”**. Kuisisioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap. Terimakasih atas waktu dan kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Wassalamualaikum

wr.wb

SINTA SAMPE

Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Jabatan : Pimpinan Pegadaian
 Staf/ Pegawai Pegadaian
 Security/ Satpam

Petunjuk : **Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pernyataan berikut ini dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pada pendapat anda.**

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Kuesioner Pertanyaan

A. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Selalu hadir tepat dengan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh perusahaan					
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu sesuai dengan harapan atasan atau pimpinan					
3	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
4	Saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian pekerjaan					
5	Saya dapat menegerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dari pimpinan perusahaan					

B. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa dengan bekerja pada perusahaan ini kebutuhan keluarga dan kebutuhan pribadi saya dapat terpenuhi					
2	Saya merasa senang berada diperusahaan ini karena karyawan diperusahaan ini menerima saya dengan baik					
3	Saya dapat bersosialisasi dengan karyawan					

	lain				
4	Saya memiliki target agar saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan saya dengan tepat waktu				
5	Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama team work				
7	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini karena mendapat tunjangan sosial				
8	Dorongan dala diri untuk bekerja keras agar dapat mendapatkan perhatian dan penilaian istimewa dari pimpinan agar cepat naik pangkat atau jabatan				
9	Persaingan yang sehat akan membuat para pekerja berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik lagi				
10	Keyakinan untuk bekerja akan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik				
11	Semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri untuk mengejar kekurangan				
12	Dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang dan janji ini harus ditepati				
13	Dengan bekerja keras akan menghasilkan prestasi yang tinggi				
14	Berdiskusi dengan teman kerja atau rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang lebih baik				

C. Gaji (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikan gaji tiap bulan kepada saya sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Setiap karyawan diberikan tunjang di hari raya					
3	Saya merasa senang karena status sosial saya dinaikkan di perusahaan					
4	saya merasa bahagia karena pegabdian saya selama ini di perusahaan dibalas dengan gaji saya yang dinaikkan					
5	Saya mendapat fasilitas dari perusahaan atas keuntungan besar yang saya berikan kepada perusahaan					
6	Saya menerima bonus atau insentif yang besar dari perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya merasa perusahaan belum menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan permintaan dari karyawan perusahaan					
8	Perusahaan memberikan imbalan yang besar terhadap karyawan yang berprestasi di perusahaan					
9	Saya saat ini sudah perlu adanya kenaikan gaji setiap karyawan					
10	Gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan					
11	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja					

	karyawan					
12	Gaji yang cukup diatas UMR					

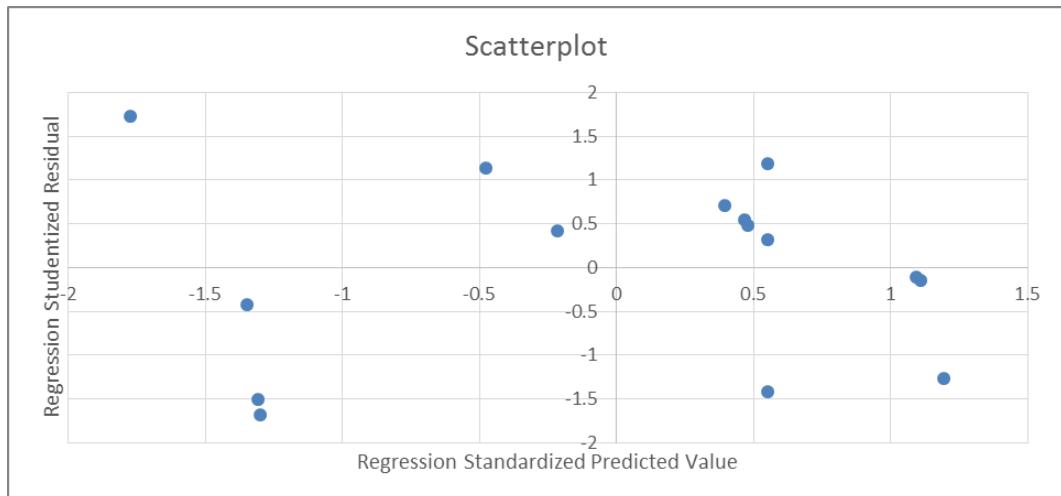
Lampiran 2

Uji Reliabelitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.923	32

Uji heteroskendastis



Correlations

		X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.820**
		Sig. (2-tailed)		0.000
	X2	N	15	15
		Correlation Coefficient	.820**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	0.879
	Unstandardized Residual	N	15	15
		Correlation Coefficient	-0.145	0.043
				1.000

		Sig. (2-tailed)	0.607	0.879	
	N		15	15	15

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	14	93.3
Excluded ^a	1	6.7
Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Standardized
Residual

N	15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	0.0000000
	Std. Deviation
	0.92582010
Most Extreme Differences	Absolute
	0.160
	Positive
	0.160
	Negative
	-0.159
Test Statistic	0.160
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal

Model	Coefficients ^a					
	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearit y Statistics Tolerance	VIF
	Beta					
1 (Constant)	6.08 8	2.974		2.047	0.063	
X1	0.31 2	0.071	1.118	4.416	0.001	0.188 5.31 6
X2	- 0.11 5	0.132	-0.220	-0.870	0.401	0.188 5.31 6

a. Dependent Variable: Y

Deskripsi

Nilai Tol $0,188 > 0,10$, maka model regresi terbebas dari multikolinearitas

Nilai VIF $5,316 < 10$, maka model regresi terbebas dari multikolinearitas