

**PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KCP PALOPO**

Skripsi

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



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KCP PALOPO**

Skripsi

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



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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Marwan R

NIM : 15 0402 0126

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Penelitian : Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KCP Palopo”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Palopo, 21 Desember 2021

Yang membuat pernyataan


ARWAN R

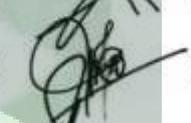
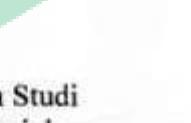
15 0402 0126

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Sistem Upah terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo yang ditulis oleh Marwan R Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0402 0126, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 02 Desember 2022 Miladiyah bertepatan dengan 8 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 12 Desember 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Penguji I | () |
| 4. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. | Penguji II | () |
| 5. Hendra Safri, S.E., M.M. | Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n.Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



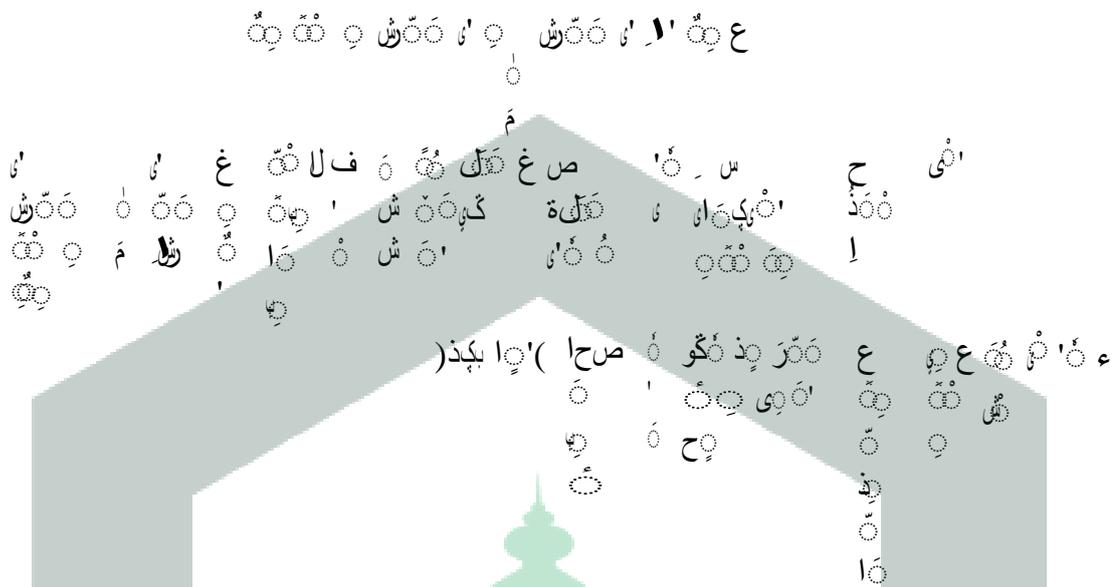
Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 19820124 200901 2 006

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
NIP 19891207 201903 1 005

PRAKATA



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt., yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw., kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KCP Palopo”**

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat 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.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang perbankan syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat 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:

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Ramli dan ibunda Syamsinar, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta saudarku yang selain ini membantumuendoakanku.



2. Prof.Dr.Abdul Pirol,M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr.H. MuammarArafat Yusmadselaku WakilRektor Bidang Akademik,dan PengembanganKelembagaan,Dr.Ahmad Syarief Iskandar,S.E.,M.M., selaku Wakil Rektor Bidang AdministrasiUmum, Perencanaan, dan Keuangan,danDr.Muhaemin,M.Aselaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yangtelah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
3. Dr. Takdir, S.H., M.H., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, beserta Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI.,M.A, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum,Perencanaan, dan Keuangan, Tadjuddin,S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Ilham, S.Ag.,M.A., yang telah banyak memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
4. Hendra Safri,S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palopo dan selaku pembimbing beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Madehang,.S.Ag.,M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan di dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Kepada semua teman seperjuangan saya di Perbankan Syariah, yang selalu membantu saya selama saya kuliah dan selalu memberikan saran, masukan

Palopo,21 Desember2021

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf Bahasa arab dan translitenya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʿ	B	Te
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Ša ^ʿ	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha ^ʿ	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal.	Ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ʿ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S.	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).
ع	„ain	„	apstrof terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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

2. Vokal

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

Vocal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
'	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَاءِ : *haulā*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
'	<i>Fathah dan alif atau ya''</i>	A	a garis di atas
'	<i>Kasrah dan ya''</i>	I	i garis di atas
وُ'	<i>Dammah dan wau</i>	U	u garis di atas

B. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt.	= <i>subhanahu wa ta`ala</i>
Saw.	= <i>shallallahu `alaihi wa sallam</i>
as	= <i>`alaihi as-salam</i>
H	= Hijriah
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 Ali-`Imran/3:4
HR	= Hadis..Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITER ARAB DAN SINGKATAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR AYAT.....	x
DAFTAR HADIS	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir.....	13
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Definisi Operasional	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Instrumen Penelitian	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	72
A. Simpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



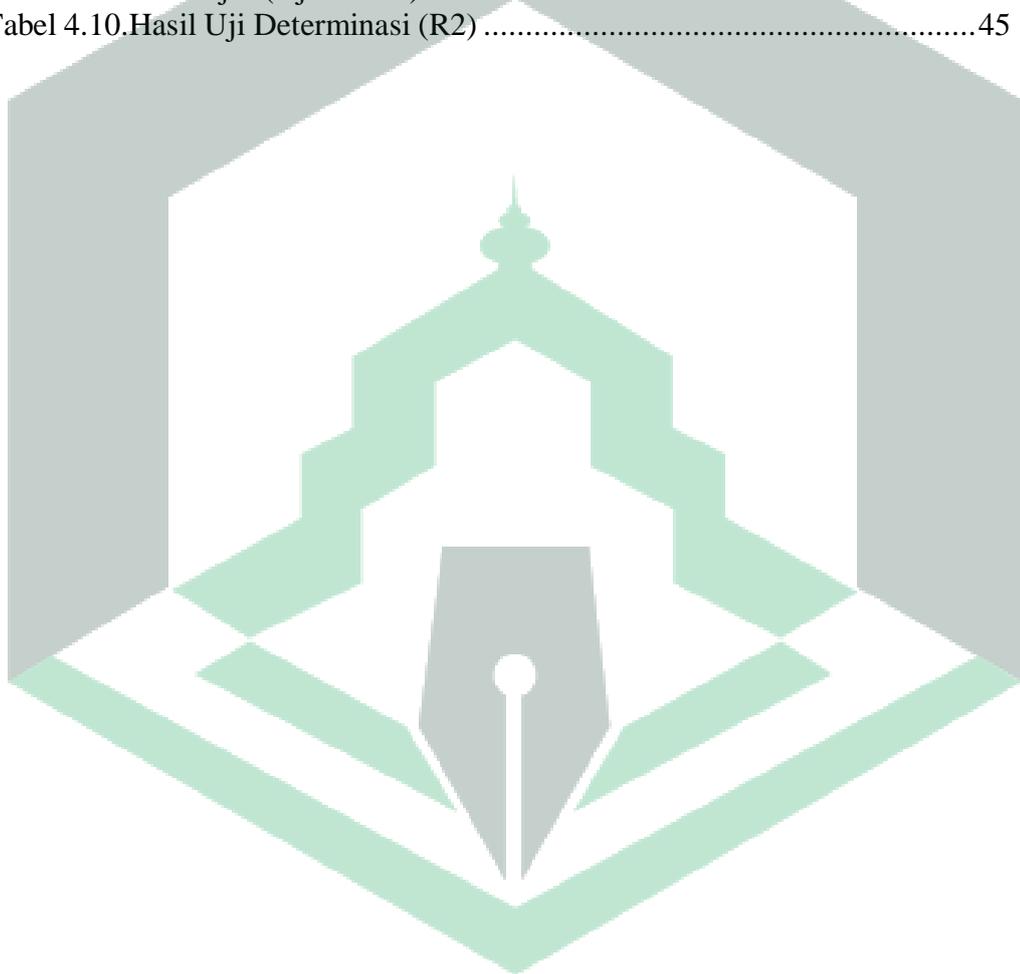
DAFTARKUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Qs al-Baqarah/2:275.....23



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel X	36
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Y	37
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	40
Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Sederhana	41
Tabel 4.9. Hasil Uji t (Uji Parsial)	42
Tabel 4.10. Hasil Uji Determinasi (R^2)	45



DAFTARGAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	34
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	40



ABSTRAK

Marwan R, 2021. *"Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KCP Palopo"*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. dibimbing oleh Hendra Safri

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat KCP Palopo yang berjumlah 11 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga disebut penelitian populasi dan tidak menggunakan teknik sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji t, uji R². Berdasarkan hasil Uji t (uji parsial) dapat diketahui variabel Upah Kerja (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 2.568 dan t tabel sebesar 1,671 sehingga t hitung > t tabel, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima, artinya bahwa variabel Upah Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh yang diberikan oleh tingkat Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP Palopo sebesar 42,3% sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Upah Kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Marwan R, 2021. *"Effect of Wages on Employee Performance at Bank Muamalat KCP Palopo "*.Thesis of Sharia Banking Study Program Faculty of Islamic Economics and Business Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hendra Safri

The purpose of the study was to analyze the effect of wages on employee performance. This research includes a type of descriptive research with hypothesis testing. The population in this study was all employees of Bnak Muamalat KCP Palopo who numbered 11 people. The entire population is taken as a sample so it is called population research and does not use sampling techniques. Data collection techniques use questionnaires that have been tested first and tested for validity and reliability tests. The data analysis techniques used are simple regression analysis, t test, R2 test. Based on the results of the test t (partial test) can be known variable Wage Work (X) obtained a calculated value of 2,568 and t table of 1,671 so that t calculated > t table, with a significant value of 0.000. The significant value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). H_a is accepted, meaning that the Wage Variable (X) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). The effect provided by the level of Working Wages on employee performance of Bank Muamalat KCP Palopo by 42.3% while 57.7% was influenced by other variables outside the study.

Keywords: *Wages, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola suatu usaha diharapkan mampu memaksimalkan sumber daya yang ada baik itu SDA maupun SDM. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi.¹

Dalam hal ketenaga kerjaan upah merupakan suatu hal yang paling utama bagi karyawan, karena tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut rendah atau dinilai tidak

¹ Lilik Khoiriyah, "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta" (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta 2009) hal, 01

mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Pemberian upah yang adil dan setimpal memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.²

Telah di tekankan bahwa salahsatu prinsip yang dianut dalam mengembangkan dan menerapkan suatu system imbalan adalah prinsip keadilan. Telah di tekankan pula bahwa yang dimaksud dengan prinsip keadilan adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang didasarkan pada tiga prinsip yaitu :

1. Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kritikal nya relatife sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud keadilan internal.
2. Para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama, berarti terdapat keadilan eksternal.
3. Imbalan yang di terima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar, dalam artian dapat memberikian taraf hidup yang layak baghi diri sendiri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.

² HeidjrachmanRanupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2005),14-22

Karna itu suatu organisasi tidak dapat secara arbitrer menetapkan begitu saja tingkat upah dan gaji yang akan di bayarkan kepada berbagai golongan pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. Dengan perkataanj lain, merupakan suatu tindakan terpuji dan tepat apabila suatu organisasi melakukan survai pengupahan dan penggajian yang hasilnya men jadi dasar penetapan struktur upah dan gaji para pekerja dalam organisasi yang bersangkutan. melalui survai demikian akan ditemukan tingkat upah dan gaji yang berlaku di suatu kawasan tertentu untuk berbagai jenis pekerjaan, baik bagi mereka yang m,elakukan tugas teknikal, administrative, professional maupun bagi tenaga manejerial.

Undang-Undang Ketenaga Kerjaan yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Masalah-masalah perburuhan yang muncul dinegeri ini dan dibelahan dunia lain tidaklah dipicu semata-mata oleh konflik ketenaga kerjaan dan derivasinya, melainkan juga disulut oleh persoalan mendasar seperti politik pemerintahan, kebijakan ekonomi, social masyarakat, pendidikan, dan aspek lainnya yang saling terintegrasi satu sama lain (Marwing, 2021).

Berbagai persoalan seperti jumlah pengangguran yang masih dan terus tubuh, minimnya lapangan pekerjaan, upah dan kesejahteraan buruh yang mencekik, eksploitasi terhadap tenaga kerja wanita dan anak dibawah umur tidak terlepas dari berbagai persoalan mendasar tersebut (Rifuddin et al., 2022). Oleh karena itu, masalah ini

merupakan domain dan tanggung jawab utama Negara (pemerintah) sebagai regulator terhadap seluruh aspek kehidupan bernegara dan bermasyarakat (Hamida et al., 2023).

Efek yang muncul akibat kebijakan politik ekonomi yang keliru adalah ketidakbenaran disegala aspek, termasuk masalah perburuhan (Helmi Kamal, 2021). Aspek politik sangat terkait dengan pengambilan kebijakan strategis dan regulasi oleh penguasa untuk menata system kenegaraan, sedangkan aspek ekonomi terkait dengan penyediaan dana beserta pengelolaannya (Mahmud & Sanusi, 2021). Adapaun landasan pengambilan kebijakan politik ekonomi negeri ini bertumpu pada system kapitalisme liberal (Mahmud & Abduh, 2022). System ini memiliki prinsip dalam ekspansi ideologinya yakni meminimalkan peran Negara dalam perekonomian, subsidi terhadap komunitas public diperkecil, privatisasi asset Negara, dan menjadikan pajak dan hutang sebagai sumber utama pembiayaan Negara, meskipun mempunyai SDA yang melimpah (Raupu et al., 2021).

Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerjanya di-sewa-nyasa secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja (Ishak et al., 2022).

Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerjanya tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi justru ongkos pekerja per unit produksi cenderung semakin rendah (Yusmat et al., 2023).⁴

³ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, (Jakarta:Sinar Grafika, 1994),153-154

⁴MarwanAsridanJohnSuprihanto,*ManajemenPerusahaanPendekatanOperasional*, (Yogyakarta:BPFE, 1986),262



Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum (Mujahidin & Majid, 2022).

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada minimum (Abdain et al., 2020). Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja, buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan perundang-undangan yang berlaku (S. Iskandar et al., 2021).

Masalah upah ini sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para buruh tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli akhirnya berdampak pada standar kehidupan para buruh beserta keluarga mereka sendiri (A. S. Iskandar et al., 2023).

Latar belakang permasalahan ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai peningkatan produktivitas perusahaan di perlukan beberapa factor yang mempengaruhinya (A. S. Iskandar et al., 2021).

Permasalahan yang dihadapi pekerja/buruh akhir-akhir ini yakni, masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah dibawah UMK yang ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten/Kota, sehingga dapat di katakana sebagai

⁵ Heidjrachman Ranupandojodan Suad Husnan, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 140

⁶ Lalu Husni. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia Edisi Revisi*. (Jakarta: Rajawali pers. 2010), 159

perusahaan yang tidak taat pada aturan UMK. Dalam kenyataan upah minimum pun masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan (Rahmat & Iskandar, 2022).

Masalah upah ini sangat penting dan dampaknya sangat luas (Nur, 2021). Jika para pekerja/buruh tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya berdampak pada standar penghidupan para pekerja/buruh beserta keluarga mereka sendiri (Muhammad Nur Alam Muhajir et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pembahasan layak penyusun kaji dan diangkat melalui penelitian dengan topic pengupahan dengan judul **“Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KCP Palopo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengambil rumusan masalah dari penelitian ini yaitu Apakah ada Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneltian ialah untuk menganalisis Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi atau sumbangsi pemikiran kususnya kepada masyarakat tentang bagaimana system

pengupahan dalam suatu perusahaan.



2. Sebagai ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi dalam bahan keilmuan, juga memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi di jurusan perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan peneliti sebagai acuan atau pedoman dasar dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu dapat menjadi perbandingan penelitian terkait persamaan dan perbedaan penelitian yang belum dikaji sehingga dianggap perlu untuk dikembangkan.

1. Ruslan Efendi meneliti tentang Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel Upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Milano pada $\alpha = 5\%$. Artinya walaupun ditingkatkan variabel Upah sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,301 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Upah mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.⁷
2. Vita Lalasari meneliti tentang Pengaruh Pelatihan, Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Genteng Di Desa Margodadi, Seyegan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan pengolahan data dengan uji t menunjukkan pelatihan (X!) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) dengan nilai t hitung sebesar

⁷Ruslan Efendi, Junita Lubis, and Elvina Elvina. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7.2 (2020): 1-11.

4,410 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Upah (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,203 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Hasil uji F hitung sebesar 17,395 dan nilai signifikansi 0,000 artinya bahwa variabel pelatihan (X1), upah (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y). R² diperoleh sebesar 0,357 artinya bahwa sebesar 35,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1), Upah (X2), sedangkan 64,3 % dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain di luar penelitian ini.⁸

3. Luh Sri Kasih meneliti tentang Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja R. Cemerlang Singaraja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Variabel Insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dan Produktivitas tenaga kerja (Y) dipengaruhi oleh Upah (X1), disiplin kerja (X2) dan insentif (X3) adalah sebesar 79,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 20,8%.⁹
4. Alif Wahyu Widyantoro meneliti tentang Pengaruh Sistem Upah Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cleaning

⁸Lalasari, Vita. *Pengaruh Pelatihan, Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Genteng Di Desa Margodadi, Seyegan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta*. Diss. Universitas PGRI Yogyakarta, 2016.

⁹Luh Sri Kasih. "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja R. Cemerlang Singaraja." *ARTHA SATYA DHARMA* 11.2 (2018): 308.

ServicePT Mitra Tata Kerja Cabang RSU Darmayu Ponorogo. Dari hasil hitung ditemukan bahwa sistem upah Islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan cleaning service di RSU Darmayu Ponorogo, dengan sistem upah Islami besarnya nilai thitung > ttabel yaitu $4,130 > 2,052$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat sumbangan sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja sebesar 61,5%. (2) Dari hasil hitung ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan cleaning service di RSU Darmayu Ponorogo, dengan disiplin kerja besarnya nilai thitung > ttabel $6,028 > 2,052$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat sumbangan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 75,2%. (3) Dari hasil hitung ditemukan bahwa sistem upah Islami dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan cleaning service di RSU Darmayu Ponorogo, dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $23,623 > 3,34$ dan nilai signifikansi 0,000. Dengan tingkat sumbangan sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 79,8%.¹⁰

5. Endah Herwati meneliti tentang Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut: 1. Pada sistem upah borongan ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah

¹⁰Alif Wahyu Widyantoro. *Pengaruh Sistem Upah Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Cleaning Service Pt Mitra Tata Kerja Cabang Rsu Darmayu Ponorogo*. Diss. IAIN PONOROGO, 2018.98

output yang dihasilkan oleh karyawan. 2. Pada sistem upah harian tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah tidak dihitung berdasarkan jumlah output yang dihasilkan tetapi sesuai dengan UMK. 3. Pada sistem upah bulanan juga tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena sistem upah ini hanya diberlakukan pada staff dan karyawan administrasi jadi tidak melakukan proses produksi.¹¹

B. Landasan Teori

1. Upah

a. Pengertian Upah

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹² Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

¹¹ Endah Herwati. *PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ROYAL KORINDAH PURBALINGGA*. Diss. IAIN Purwokerto, 2016.87

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan

peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Hamsir et al., 2019)

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.¹⁴ Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.¹⁵ Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.¹⁶ Sementara menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.¹⁷

Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

¹³ 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1

¹⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2005),351

¹⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta:Bumi Aksara 2000),90

¹⁶ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2005),351

¹⁷SP Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Gunung Agung, , 1997), 133

b. Komponen Upah

Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:

1) Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian;

2) Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan

3) Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah adalah :

- 1) Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh;
- 2) Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi;

3) Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya¹⁸

c. Jenis-Jenis Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis upah meliputi:

1) Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2) Upah nyata (real wages)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

¹⁸Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

3) Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

4) Upah minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak.

5) Upah wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.¹⁹

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Sedangkan menurut Mohammad Agus, faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah adalah:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia langka, cenderung memiliki upah yang tinggi. Adapun untuk pekerjaan yang memiliki tingkat penawaran yang tinggi

¹⁹ Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1998).100

serta tidak membutuhkan tingkat keterampilan yang tinggi, pekerjaan seperti ini cenderung memiliki standar upah yang rendah.

2) Organisasi Buruh

Keberadaan organisasi serikat pekerja yang saat ini semakin banyak dikalangan pekerja menjadikan kedudukan pekerja semakin kuat, hal ini semakin membuat posisi tawar para pekerja semakin tinggi.

3) Kemampuan perusahaan untuk membayar

Bagi perusahaan gaji merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4) Produktivitas karyawan

Semakin tinggi prestasi prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam kinerjanya maka akan semakin besar upah yang diterima.

5) Biaya hidup

Jika hidup dikota besar tentu biaya hidup akan semakin tinggi, biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" bagi para karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah, melalui peraturan-peraturan serta kebijakan-kebijakannya, mempunyai kewenangan dalam menentukan besar kecilnya gaji, seperti menetapkan upah minimum yang harus diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja.

7) Konsistensi internal dan eksternal

Struktur gaji atau upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah sistem pengupahan didasarkan pada prinsip keadilan di lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan yang dimaksud dengan konsistensi eksternal adalah sistem pengupahan berdasarkan pada keadilan dibanding dengan keadaan perusahaan lain yang sejenis.²⁰

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

²⁰ Muhammad Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992), 142

Mangkuprawira dan Hubeis mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.²¹Mangkuprawira dan Hubeis menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.²²

b. Faktor-Faktor Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan.Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja.Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme.Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada

²¹ Sjafrı Mangkuprawira, and Aida Vitayala Hubeis. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia.2007).153

²² Sjafrı Mangkuprawira, and Aida Vitayala Hubeis. *Manajemen mutu sumber daya manusia*.(Bogor: Ghalia Indonesia.2007).160

suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

Professionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional, salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (cutting edge) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) dalam menghadapi situasi kerja.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (functional utility), keabsahan (validity), empiris (empirical base), sensitivitas

(sensitivity), pengembangan sistematis (systematic development), dan kelayakan hukum (legal appropriateness).

Menurut Gomes “Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi.²³ Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan. Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

3. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank di ambil dari *banco*, bahasa Italia artinya meja. Dahulu orang yang menukarkan uang menjalankan kegiatan mereka di pelabuhan atau tempat para kapal tiba di tempat yang dituju dan pergi, orang yang mengembara, dan wiraswasta turun naik kapal. Oleh karena itu, bank disini berfungsi sebagai

²³Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset.2001).136

tempat menukar uang antara bangsa yang berbeda-beda mata uangnya.²⁴ Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, yang dimaksud bank syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta tata cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Pada dasarnya bank syariah sama dengan bank umum, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Sehingga berbicara dengan mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan. Hanya saja bank syariah dalam menjalankan aktivitasnya, bank menghimpun dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan menggunakan dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil.²⁵

Sebagai sebuah bank dengan prinsip syariah, maka bank syariah diharapkan menjadi lembaga keuangan yang dapat menjembatani antara para pemilik modal atau pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana.

Adapun beberapa fungsi dari didirikannya perbankan syariah adalah:

- 1) Mengarahkan agar umat Islam dalam melaksanakan kegiatan muamalahnya secara islami, dan terhindar dari praktek *riba* serta praktik lain yang mengandung unsur *gharar*, di mana jenis usaha tersebut selain

²⁴ Muh.Ruslan Abdullah dan Fasiha, *Pengantar Islamic Economics, Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, (Makassar:Lambung Informasi Pendidikan (LIPa),2013),100

²⁵ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002),79.

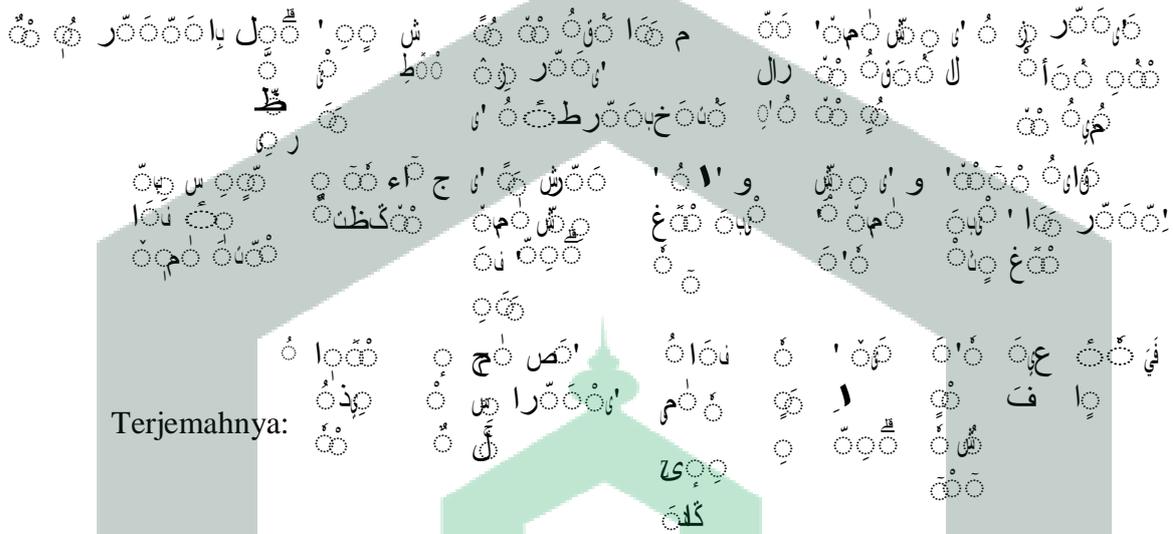
dilarang dalam Islam juga menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan perekonomian masyarakat.

- 2) Dalam rangka menciptakan keadilan dalam bidang ekonomi dengan melakukan pemerataan pendapatan melalui berbagai kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan ekonomi yang besar antara pemilik modal dengan mereka yang membutuhkan dana.
- 3) Dalam rangka meningkatkan kualitas hidup umat manusia dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar, terutama kepada kelompok miskin serta mengarahkan mereka untuk menjalankan kegiatan usaha yang produktif.
- 4) Dalam rangka membantu penanggulangan masalah kemiskinan yang biasa terjadi di negara-negara sedang berkembang, yang ironisnya banyak dihuni umat Islam di dalam usaha pengentasan kemiskinan ini adalah berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol dengan sifat kebersamaan dengan siklus usaha yang lengkap, seperti program pembinaan perdagangan perantara, program pengembangan modal kerja, serta dikembangkannya program pengembangan modal bersama.
- 5) Untuk menjaga tingkat stabilitas dari ekonomi dan moneter dan juga untuk menghindari persaingan yang tidak sehat yang mungkin dapat terjadi antara lembaga keuangan.

b. Landasan Hukum Bank Syariah

Bank syariah beroperasi atas dasar konsep bagi hasil, bank syariah tidak menggunakan bunga sebagai alat untuk memperoleh pendapatan atau

membebankan bunga atas penggunaan dana dan pinjaman karena bunga merupakan riba yang diharamkan. Berdasarkan yang telah dijelaskan di dalam Al Qur'an QS.Al-Baqarah 275 bahwa Allah melarang adanya riba dan menghalalkan jual beli.



“Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka Berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah Telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang Telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang Telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.”

1) Fatwa MUI/DSN tentang Perbankan Syariah

Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dibentuk dengan rangka mewujudkan aspirasi umat Islam mengenai masalah perekonomian atau keuangan yang dilaksanakan sesuai dengan tuntunan Islam.²⁶Fatwa DSN-MUI NO.7/DSN-MUI/IV/2000, dalam fatwa ini di jelaskan: “Lembaga keuangan syariah (LKS) sebagai penyedia dana menanggung semua kerugian akibat dari mudharabah kecuali jika mudharib

atau nasabah melakukan kesalahan yang disengaja, lalai, atau menyalahi perjanjian”

²⁶DSN MUI, "Sekilas Tentang DSN-MUI (Online)", 2021. www.dsnmui.or.id



2) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) yang merupakan peraturan yang secara khusus pelaksana dari regulasi dari Peraturan Bank Indonesia (PBI) tentang perbankan Syariah yang telah diundangkan Hingga saat ini yaitu:

- a) POJK Nomor 19/POJK.03/2017 Tentang penetapan status dan tindak lanjut pengawasan Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.
- b) POJK Nomor 75/POJK.03/2016 Tentang standar penyelenggaraan teknologi informasi bagi Bank Perkreditan Rakyat dan Badan Pembiayaan Rakyat Syariah.
- c) POJK Nomor 66/POJK.03/2016 Tentang kewajiban penyediaan modal minimum dan pemenuhan modal inti minimum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.
- d) POJK Nomor 65/POJK.03/2016 tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah.
- e) POJK Nomor 62/POJK.03/2016 tentang Transformasi Lembaga Keuangan Mikro Konvensional Menjadi Bank Perkreditan Rakyat dan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.
- f) POJK Nomor 37/POJK.03/2016 tentang Rencana Bisnis Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

- g) POJK Nomor 02/POJK.03/2016 tentang pengembangan jaringan kantor perbankan syariah dalam rangka stimulus perekonomian nasional bagi bank.
- h) POJK Nomor 02/POJK.03/2016 Tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.
- i) POJK Nomor 12/POJK.03/2015 tentang Stimulus Perekonomian Bank Syariah.

3) Undang-undang Tentang Bank Syariah

Akomodasi peraturan perundang-undangan Indonesia terhadap ruang gerak perbankan syariah terdapat pada beberapa peraturan perundang-undangan berikut ini :²⁷

- a) Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah
“Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”.²⁸
- b) Undang-undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan
- c) Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Sentral. Undang-undang ini memberi peluang bagi BI untuk menerapkan kebijakan moneter berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

²⁷ Muh.Ruslan Abdullah dan Fasiha, *Pengantar ISLAMIC ECONOMICS Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, cetakan pertama (Makassar:Lambung Informasi Pendidikan, 2013),103

²⁸ Otoritas Jasa keuangan, "Undang – undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah", 02 Desember 2013. www.ojk.go.id

- d) Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 32/33/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Umum dan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 32/34/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Umum Berdasarkan Prinsip Syariah. Kedua peraturan perundang-undangan ini mengatur kelembagaan bank syariah yang meliputi pengaturan tata cara pendirian, kepemilikan, kepengurusan, dan kegiatan usaha bank.
- e) Peraturan Bank Indonesia No. 2/7/PBI/2000 tanggal 23 Februari 2000 tentang Giro Wajib Minimum Peraturan Bank Indonesia No. 24/PBI/2000 tanggal 11 Februari tentang Perubahan Atas Peraturan Bank Indonesia No. 1/3/PBI/1999 tanggal 13 Agustus 1999 tentang Penyelenggaraan Kliring Lokal dan Penyelesaian Akhir Transaksi Pembayaran Antar Bank atas Hasil Kliring Lokal, Peraturan Bank Indonesia No. 2/8/PBI/2000 tanggal 23 Februari 2000 tentang pasar Uang antarbank berdasarkan Prinsip Syariah, dan peraturan Bank Indonesia No. 2/9/PBI/2000 tanggal 23 Februari 2000 tentang Serifikat Wadi'ah Bank Indonesia. Peraturan perundang-undangan tersebut mengatur tentang likuiditas dan instrumen moneter yang sesuai dengan prinsip syariah.
- f) Ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan oleh *Bank for international Settlement* (BIS) yang berkedudukan di Basel, Swiss yang dijadikan acuan oleh perbankan Indonesia untuk mengatur Pelaksanaan Prinsip Kehati-hatian (*Prudential Banking Regulations*).
- g) Peraturan lainnya yang diterbitkan oleh Bank Indonesia dan lembaga lain sebagai pendukung operasi bank syariah yang meliputi ketentuan berkaitan

dengan pelaksanaan tugas bank sentral, ketentuan standar akuntansi dan audit, ketentuan pengaturan perselisihan perdata antara bank dengan nasabah (arbitrase muamalah), standardisasi fatwa produk bank syariah, dan peraturan pendukung lainnya.

c. Peran Bank Syariah

Berbicara tentang peranan, tidak dapat dipisahkan dari fungsi dan kedudukannya, peranan bank syariah meliputi:

- 1) Memurnikan operasional Perbankan Syariah hingga dapat lebih meningkatkan kepercayaan masyarakat.
- 2) Meningkatkan kesadaran syariat umat Islam sehingga dapat memperluas segmen dan pangsa pasar Perbankan Syariah.
- 3) Menjalani kerjasama para ulama, karena bagaimanapun peranan ulama sangat dominan bagi kehidupan umat Islam.²⁹

Adanya Bank Syariah diharapkan memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat Indonesia melalui pembiayaan yang dikeluarkan oleh Bank Syariah, melalui pembiayaan bank syariah dapat menjadikan mitra dengan nasabah. Sehingga hubungan nasabah tidak lagi hubungan antara kreditur dan debitur tetapi dengan hubungan kemitraan. Dalam menjalankan perannya, bank syariah akan lebih realistis jika bank syariah mampu menjalankan kegiatannya secara maksimal, kegiatan bank syariah antara lain yaitu:

²⁹ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2015), 65.

- 1) Manajer investasi yang mengelola investasi dana nasabah yang menggunakan akad mudharabah.
- 2) Penyediaan jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran seperti bank konvensional sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- 3) Investor yang menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan dengan menggunakan alat investasi yang sesuai dengan prinsip syariah dan membagi hasil dengan nisbah yang disepakati.
- 4) Pengembalian fungsi sosial berupa dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah serta penjamin kebajikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Produk Bank Syariah

Produk bank syariah yang ditawarkan secara garis besar yaitu dikelompokkan menjadi 3 yaitu:

- 1) Produk Pendanaan

Dalam menyalurkan dana kepada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi dalam enam kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaannya, yaitu:³⁰

- a. Produk Pembiayaan yang berprinsip pada akad jual beli

- (1) Akad *Murabahah* adalah akad pembiayaan suatu barang dengan menegaskan harga belinya kepada pembeli dan pembeli membayarnya dengan harga yang lebih sebagai keuntungan yang disepakati. Dalam transaksi ini barang diserahkan segera setelah akad, sedangkan pembayarannya dilakukan secara tangguh, Landasan Syariah *Murabahah*

³⁰Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2016),156.

adalah Fatwa DSN MUI No.4/DSN-MUI/IV/2000 tentang *Murabahah*. *Murabahah* sebagai salah satu bentuk jual beli, merupakan bagian yang tidak bisa dilepaskan dari keuntungan, dimana salah satu yang menjadi pembeda antara *Murabahah* dengan bentuk jual beli lainnya adalah ketentuan pengambilan keuntungan yang transparan dalam praktik jual beli.

Dalam pengambilan keuntungan tersebut besarnya keuntungan yang diharapkan harus jelas dan transparan, dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan yang diharapkan. Sehingga keuntungan tersebut merupakan lebih bersifat *margin* atau sesuatu yang disepakati bukan dalam bentuk *mark up* tambahan yang lebih dekat pada bentuk penzaliman, ditentukan sepihak tanpa analisis yang rasional. Besarnya keuntungan tersebut sendiri bisa ditentukan dalam nominal nilai uang (*Red: rupiah*) atau dalam bentuk persentase dari pokok harga barang. Untuk menentukan besar kecilnya komisi atau tambahan tersebut para ulama madzhab berbeda pendapat dalam menentukan biaya-biaya yang diperbolehkan sebagai tambahan nilai pokok.³¹

- (2) Akad *Salam* adalah akad pembiayaan suatu barang dengan cara pemesanan dan pembayaran harga yang dilakukan terlebih dahulu dengan syarat tertentu sesuai dengan kesepakatan. Transaksi ini diterapkan dengan pembiayaan barang yang belum ada. Landasan syariah *Salam* adalah Fatwa DSN MUI No.5/IV/2000 tentang jual beli *Salam*.

³¹Fasiha, *Islamic Finance (Konsep dan Aplikasi dalam Lembaga Keuangan Syariah)*, cetakan ke 1 (Palopo: Laskar Perubahan, 2016), 83

لَا تُدْرِكُهُ

الْبُصُورُ
وَمَا يَحِيطُ
بِشَيْءٍ مِّنْ عِندِ
رَبِّكَ إِلَّا بِمَا يَشَاءُ
رَبُّكَ إِنَّكَ
بِأَعْيُنِنَا
وَمَا نَحْنُ بِبَارِعِينَ

وَمَا يَحِيطُ بِشَيْءٍ مِّنْ عِندِ رَبِّكَ إِلَّا بِمَا يَشَاءُ رَبُّكَ إِنَّكَ بِأَعْيُنِنَا
وَمَا نَحْنُ بِبَارِعِينَ

Terjemahnya:

"Sesungguhnya Tuhanmu mengetahui bahwasanya kamu berdiri (sembahyang) kurang dari dua pertiga malam, atau seperdua malam atau sepertiganya dan (demikian pula) segolongan dari orang-orang yang bersama kamu. Dan Allah menetapkan ukuran malam dan siang. Allah mengetahui bahwa kamu sekali-kali tidak dapat menentukan batas-batas waktu-waktu itu, maka Dia memberi keringanan kepadamu, karena itu bacalah apa yang mudah

(bagimu) dari Al Qur'an. Dia mengetahui bahwa akan ada di antara kamu orang-orang yang sakit dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah; dan orang-orang yang lain lagi yang berperang di jalan Allah, maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al Qur'an dan dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berikanlah pinjaman kepada Allah pinjaman yang baik. Dan kebaikan apa saja yang kamu perbuat untuk dirimu niscaya kamu memperoleh (balasan) nya di sisi Allah sebagai balasan yang paling baik dan yang paling besar pahalanya. Dan mohonlah ampunan kepada Allah; sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang." (Q.S Al-Muzzammil ayat 20)

(2) Akad *Musyarakah*, adalah akad antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu yang dimana masing-masing pihak memberikan porsi dana masing-masing. Landasan syariah pembiayaan musyarakah Fatwa DSN MUI No.8/DSN MUI/ IV/2000 tentang *Musyarakah*. Berdasarkan prinsip Musyarakah, bank syariah membuat kontribusi ekuitas terhadap perusahaan atau proyek tertentu dan berhak untuk menerima persentase yang disepakati dari keuntungan. Bank memberikan kontribusi terhadap kerugian sebanding dengan investasinya di perusahaan. Bank dan pengusaha berhak untuk mengelola perusahaan.

(3) Produk Pembiayaan yang berprinsip pada akad *Qardh*

Akad *Qardh* adalah akad pinjaman dana kepada nasabah dengan ketentuan bahwa nasabah wajib mengembalikan pokok pinjaman yang diterimanya pada waktu yang telah disepakati. Landasan syariah akad *Qardh* adalah Fatwa DSN MUI No.79/DSN-MUI/III/2011 tentang *Qardh* dengan menggunakan dana nasabah.

c. Produk Pembiayaan yang berprinsip pada akad penyewaan barang bergerak dan tidak bergerak kepada nasabah

(1) Akad *Ijarah* adalah akad penyedia dana dalam rangka memindahkan hak guna atau manfaat suatu barang atau jasa berdasarkan transaksi sewa, tanpa diakui pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Landasan syariah akad *Ijarah* adalah Fatwa DSN MUI No.9/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *Ijarah*. Objek *Ijarah* adalah manfaat dari penggunaan barang dan jasa. Manfaat barang harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak. Pemenuhan manfaat harus yang bersifat di bolehkan. Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syariah. Manfaat harus di kenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan jahalah (ketidak-tahuan) yang akan mengakibatkan sengketa. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga di kenal dengan identifikasi fisik.³²

(2) Sewa adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar kepada si pemberi pinjaman sebagai pembayaran manfaat. Sesuatu yang dapat dijadikan harga dalam jual beli dan dapat pula di jadikan sewa dalam *ijarah*.

(3) Akad *Ijarah Muntahiya Bittamlik* (IMBT) adalah akad penyediaan dana dalam rangka memindahkan hak guna atau manfaat dari suatu barang dan jasa berdasarkan transaksi sewa dengan opsi pemindahan kepemilikan barang. Landasan syariah *Ijarah Muntahiya Bittamlik* adalah Fatwa DSN MUI No.27/DSN-MUI/III/2002 tentang *Ijarah Muntahiya Bittamlik*

³² Fasiha, *Islamic Finance (Konsep dan Aplikasi dalam Lembaga Keuangan Syariah)*, cetakan ke 1 (Palopo: Laskar Perubahan, 2016), 102

2) Produk Penghimpunan Dana

Dalam penghimpunan dana BUS dan UUS melakukan mobilisasi dan investasi tabungan dengan cara yang adil. Mobilisasi dana sangat penting karena Islam sangat mengutuk penumpukan dana dan penimbunan harta serta mendorong penggunaannya secara produktif dalam rangka mencapai tujuan ekonomi dan sosial. Sumber dana bank syariah berasal dari modal disetor dan mobilisasi kegiatan penghimpunan dana melalui Rekening giro, Rekening tabungan dan deposito. Prinsip dalam penghimpunan dana oleh bank adalah sebagai berikut:

a) Prinsip *Wadiah* terdiri dari dua jenis yaitu:

- (1) *Wadiah amanah* yaitu harta yang dititipi terhadap bank tidak boleh dimanfaatkan oleh yang dititipi sedangkan,
- (2) *Wadiah yad dhamanah* yaitu pihak yang dititipi (bank) bertanggung jawab atas keutuhan harta titipan dan bank boleh memanfaatkan harta titipan tersebut.

b) Prinsip *Mudharabah*

Dalam prinsip *Mudharabah* ini, penyimpanan dana bertindak sebagai pemilik modal sedangkan bank bertindak sebagai pengelola. Dana yang tersimpan oleh bank digunakan untuk melakukan pembiayaan. Ada tiga bagian dalam prinsip *Mudharabah* yakni:

- (1) *Mudharabah Mutlaqah* yaitu tidak ada batasan bagi bank untuk menggunakan dana yang telah terhimpun.

(2) *Mudharabah Muqayyadah On Balance Sheet* yaitu simpanan khusus dan pemilik dapat menetapkan syarat-syarat khusus yang harus dipatuhi oleh bank.

(3) *Mudharabah Muqayyadah Off Balance Sheet* yaitu penyaluran dana langsung kepada pelaksana usaha dan bank sebagai perantara pemilik dana dengan pelaksanaan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan serangkaian konsep dan juga kejelasan hubungan antar tiap konsep tersebut yang dirumuskan seorang peneliti berdasarkan tinjauan pustaka, dengan cara peninjauan teori yang telah disusun serta hasil-hasil dari penelitian yang terdahulu yang saling berkaitan.



Gambar 2.1 Kerangka pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan proposisi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diuji dan yang memprediksi hubungan tertentu antara keduanya (atau lebih) variabel. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Upah Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Palopo

H_1 : Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Palopo



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggabungkan beberapa uji hipotesis dengan data yang tepat sehingga diketahui bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian tentang hubungan kausal yang merupakan hubungan sebab akibat. Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.³³ Dalam hal ini yang ingin diketahui adalah apakah upah kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Variabel

Untuk mencegah timbulnya kesalahpahaman atau salah penafsiran dari pembaca. Peneliti terlebih dahulu mengemukakan makna dari beberapa kata dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

³³M. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka, 1992), 102.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Upah Kerja (X)	Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam Kerja 2. Jumlah Barang Yang Dihasilkan 3. Banyaknya Pelayanan Yang Diberikan
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan Adalah Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandiria

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu daerah yang umum didalamnya terdapat obyek dan subyek, memiliki kriteria tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan mendapatkan kesimpulan. Sampel adalah anggota populasi yang dipilih menurut beberapa tahapan sehingga bisa menjadi perwakilan populasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Bank Muamalat Kota Palopo sebanyak 11 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari anggota suatu populasi yang diambil berdasarkan jumlah serta karakteristik tertentu dengan prosedur tertentu. Sampel adalah subkelompok dari suatu populasi yang akan diteliti, oleh karena itu suatu Sampel harus mewakili dan juga memberikan gambaran yang benar tentang populasi.³⁴ Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *total sampling* yaitu keseluruhan jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pembagian kuesioner/angket kepada responden. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat KCP Palopo.

³⁴ Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), 56.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner / angket kepada para responden. Angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang topik penelitian. Pertanyaan dalam angket disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan kriteria alternatif jawaban berikut :

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Ragu - Ragu (RG) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 (
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir

pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.³⁵ Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* $> 0,60$ ³⁶

G. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS statistics, Metode-metode yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis linear sederhana, uji hipotesis dan uji determinan:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas dan heteroskedastisitas

³⁵Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.2017),121

³⁶ Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. (Yogyakarta: Graha Ilmu.2010),36.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.³⁷ Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

³⁷J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi ke-7, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009).80.

2. Analisis Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini dilakukan untuk menguji pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan, adapun persamaannya adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : variabel kinerja karyawan

a : konstanta

X: variabel upah kerja

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris.³⁸ Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut table. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding t tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan

³⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.2017), 123.

bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, (t-test) hasil perhitungan atau t_{hitung} ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%) . Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- 2) H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian parsial ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara upah kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah mulai dari nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.³⁹

³⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.2017),123

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Bank Muamalat Kota Palopo

a. Sejarah Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Bank Muamalat memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp106 miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terk

emukadiIndonesiadenganberagamjasamaupunprodukyangterusdikembangka

n.



Pada akhir tahun 90-an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporak-porandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Ditahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar, ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya yang didedikasikan setiap kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Di awal dari pengangkatan kepengurusan baru di mana seluruh anggota direksi diangkat dari dalam

tubuh Muamalat, Bank Muamalat

kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada:

- 1) Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham
- 2) Tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumberdaya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak kru Muamalat sedikitpun,
- 3) Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan direksi baru,
- 4) Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua,
- 5) Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan sertamenumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat

Pada tahun ketiga dan seterusnya yang akhirnya membawa Bank Muamalat, dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya. Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan bagi lebih dari 2,5 juta nasabah melalui 275 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP diseluruh Indonesia, 32.000 ATM, serta 95.000 merchant debit. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia.

Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan *Malaysia Electronic Payment System (MEPS)*

sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000 ATM di Malaysia.

Sebagai

Bank

Pertama Murni Syariah, Bank Muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan

perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun juga

kompetitif

dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi

oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional serta

masyarakat luas melalui lebih dari 70 award bergengsi yang diterima

oleh BMI dalam 5 tahun terakhir. Penghargaan yang diterima antara lain

sebagai *Best Islamic Bank in Indonesia 2009* oleh *Islamic Finance News*

(Kuala

Lumpur), sebagai *Best Islamic Financial Institution in Indonesia 2009* oleh *Global*

Finance (New York) serta sebagai *The Best Islamic Finance*

House in Indonesia 2009 oleh *Alpha South East Asia* (Hong Kong).

b. Visi Misi

1) Visi Bank Muamalat

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, di kuadran
mid-range pasar rasional.

2) Misi Bank Muamalat

Menjadi role model lembaga keuangan syariah dunia dengan

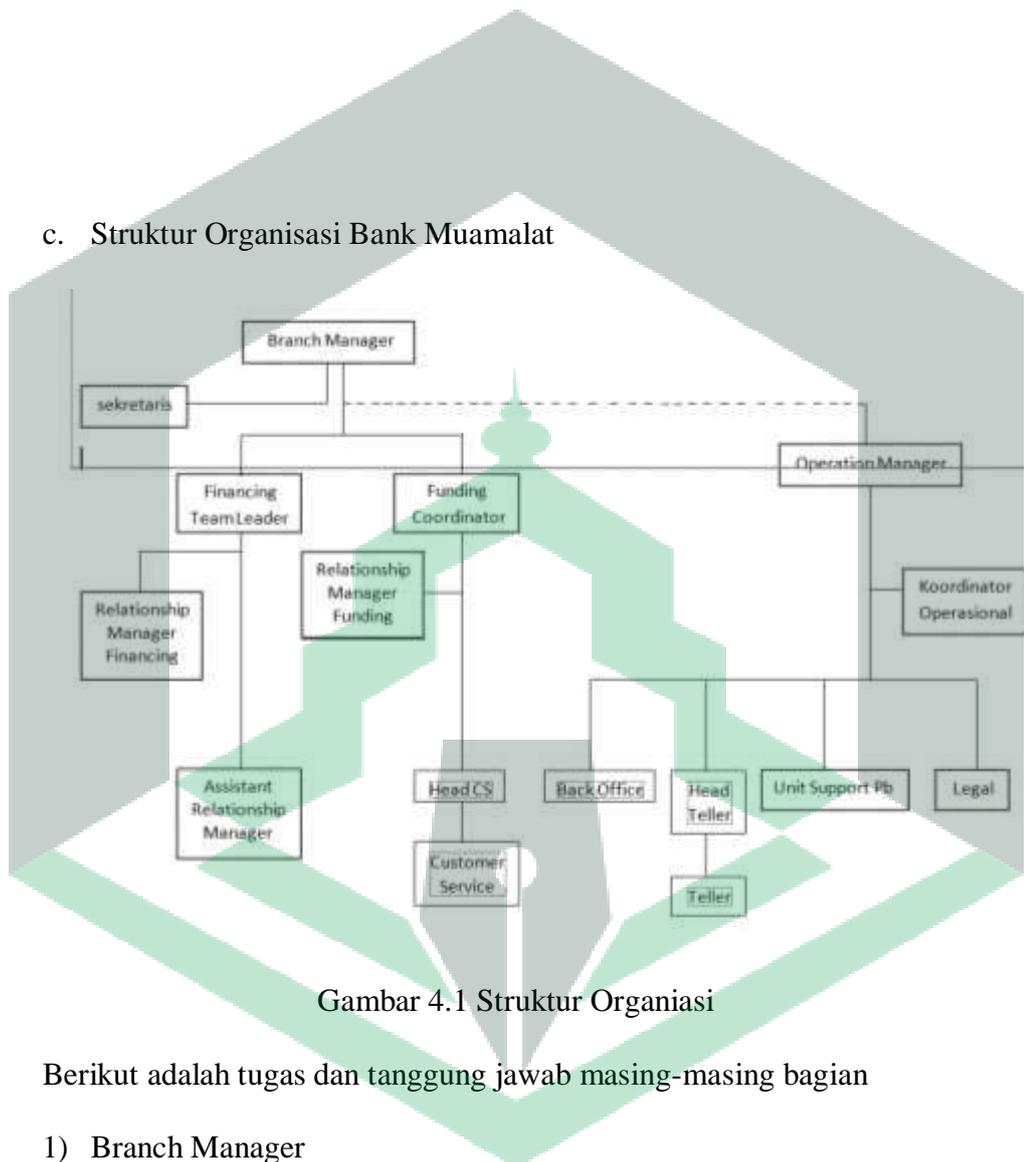
penekanan

pada semangat kewirausahaan, keunggulan sumber daya manusia yang Islam dan

profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan

nilaibagistakeholder.

c. Struktur Organisasi Bank Muamalat



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian

1) Branch Manager

Branch manager merupakan pimpinan kantor KCP yang bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja KCP dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian sales, *covering area* dan

pengelolaan *customer* untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan perusahaan

Beberapa wewenang atau tugas yang dilakukan oleh *Branch manager* diantaranya adalah:

- a) Bertindak sebagai pimpinan dan bertanggung jawab pada direktur utama atas semua operasional .
- b) Memimpin kegiatan pemasaran dalam Perbankan. Pemasaran Perbankan sangat penting dilakukan, hal ini untuk memaksimalkan pendapatan bank. Manager bank harus bisa memimpin kegiatan pemasaran produk-produk Perbankan. Kegiatan pemasaran tersebut bisa menggunakan dana yang seefektif dan seefisien mungkin agar program pemasaran yang direncanakan bisa dijalankan dengan baik.
- c) Memonitor kegiatan operasional perusahaan, monitoring kegiatan operasional perusahaan bisa dilakukan dengan menyusun Rencana Bisnis Bank atau RBB. Setelah penyusunan tersebut maka *Branch manager* bisa menjalankan RBB yang sesuai bersama dengan staff-staffnya di kantor KCP . Penyusunan RBB bukan hanya disusun dan dijalankan saja, namun manager bank juga harus memonitor rencana tersebut apakah benar-benar dijalankan dengan baik oleh staffnya ataukah tidak.
- d) Observasi atas kinerja karyawan. *Branch manager* bank bisa melakukan observasi langsung terhadap kinerja bawahannya. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh manager.

- e) Memberikan solusi terhadap semua masalah. *Branch manager* bukan hanya memerintah bawahannya saja, namun manager KCP juga wajib memberikan solusi terhadap semua masalah yang dihadapi karyawannya, baik masalah dengan nasabah ataupun masalah dengan sesama karyawan.
- f) Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan. Manager KCP bank berhak untuk memberikan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

2) Supervisor Branch Operation

- a) Membina Teller dan Customer Service agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.
- b) Bertanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan kerja terutama halaman, banking hall, dan area kerja *Teller, Customer Service*, dan area *front office* lainnya, seperti tempat duduk nasabah, tempat aplikasi dan brosur.
- c) Mengelola operasional teller dan customer service Kanca.
- d) Melakukan koordinasi internal dan eksternal perusahaan khususnya yang terkait dengan operasional front office Kantor KCP .
- e) Melakukan sosialisasi kepada Teller dan Customer Service serta pihak terkait lainnya dalam rangka implementasi kebijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasi front office di Kantor KCP .

f) Membentuk *Teamwork* yang solid dan komunikasi yang efektif di Operasional front office Kancha serta Pengembangan karier dan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan front office di Kantor KCP.

3) CS (*Customer Service*)

a) Menjelaskan produk dan jasa kepada calon nasabah yang datang atau berkonsultasi melalui telepon.

b) Melayani pembukaan, penutupan, maupun perubahan rekening dan memastikan bahwa semua sudah sesuai dengan standar perusahaan. Menangani keluhan nasabah.

c) Menawarkan kepada nasabah produk atau jasa lain yang ada pada bank Muamalat Indonesia(*cross selling*).

d) Memonitor dan menyimpan warkat, buku tabungan dan kartu ATM ke dalam khasanah.

e) Melakukan koordinasi dengan bagian lain.

f) Mengerjakan instruksi yang diminta atasan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

4) Teller

a) Melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan uang.

b) Mengatur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah.

c) Melayani penyetoran pindah buku dan transfer.

d) Melayani penyetoran warkat kliring.

- e) Melayani penarikan uang secara tunai.
 - f) Melakukan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan pekerjaan
- 5) BO (*Beck Office*)
- a) Melakukan instruksi pencairan deposito.
 - b) Memeriksa setoran kliring.
 - c) Membuat kredit nota atau instruksi yang diterima.
 - d) Laporan pemakaian materi terapan.
 - e) Menginput transaksi harian.
 - f) Pencadangan biaya- biaya.
 - g) Mendebet rekening nasabah.
- 6) Security
- a) Membukakan pintu apabila ada nasabah yang datang.
 - b) Menjaga keamanan dan tata tertib kantor.
 - c) Pemeliharaan kantor dan pemeliharaan inventarisasi kantor serta perlengkapan/ perbekalan kantor.
 - d) Membantu dalam melayani nasabah.
- 7) OB (*office Boy*)
- a) Bertanggung jawab atas kebersihan kantor.
 - b) Menyediakan makanan dan minuman bagi karyawan yang ada di kantor.
 - c) Pembantu umum.
 - d) Pemeliharaan kantor dan pemeliharaan inventarisasi kantor serta perlengkapan/ perbekalan kantor.
- 8) Driver

- a) Mengantar jemput para karyawan dalam melaksanakan tugas.
- b) Menjaga agar kondisi kendaraan dinas kantor selalu dalam keadaan siaga.
- d. Produk dan Layanan Bank Muamalat

Bank Muamalat memiliki berbagai macam produk serta layanan yaitu:

1) Produk Pendanaan

a) Tabungan Ib Hijrah

Tabungan iB Hijrah adalah tabungan nyaman untuk digunakan kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan kartu Shar-E Debit yang berlogo Visa plus dengan manfaat berbagai macam program subsidi belanja di *merchant* lokal dan luar negeri. Syarat dan Ketentuan Pembukaan Rekening:

b) TabunganKu

Adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Syarat dan Ketentuan Pembukaan Rekening:

c) Giro iB Hijrah

Giro iB Hijrah adalah simpanan berbasis akad syariah yang penarikannya dapat ditransaksikan menggunakan Cek, Bilyet Giro, Letter of Authorization (LOA), dan/atau Letter of Indemnity (LOI), serta sarana pembayaran lainnya atau dengan pemindahbukuan di BANK. Produk Giro berbasis akad Wadi'ah yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi bisnis dalam 3 mata uang asing (IDR, USD, SGD)

yang didukung oleh Fasilitas Madina (*Muamalat Digital Integrated Access*). Pada Giro Attijary, BANK akan bertindak sebagai penerima dana titipan dan Nasabah bertindak sebagai penitip dana.

d) Tabungan iB Hijrah

Haji Tabungan iB Hijrah Haji merupakan tabungan yang memfasilitasi bagi yang ingin pergi ke tanah suci untuk menyempurnakan ibadahnya dengan memberikan kenyamanan nyaman, serta berkomitmen memfasilitasi untuk berhijrah dan selalu menjadi lebih baik lagi.

e) Tabungan iB Hijrah Valas

Tabungan iB Hijrah Valas merupakan tabungan yang digunakan untuk kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya yang melibatkan mata uang US Dollar (USD) dan Singapore Dollar (SGD).

f) Tabungan iB Hijrah

Rencana Tabungan iB Hijrah Rencana merupakan tabungan untuk perencanaan keuangan yang lebih tepat untuk mewujudkan impian masa depan yang lebih baik berdasarkan prinsip syariah. Adapun keputusan perencanaan keuangan yang dilakukan seperti perencanaan pendidikan, pernikahan, perjalanan wisata, uang muka rumah/kendaraan, berkorban saat idul adha, persiapan pensiun/hari tua dan sebagainya.

g) Tabungan iB Hijrah Prima

Tabungan iB Hijrah Prima merupakan tabungan untuk transaksi bisnis sekaligus investasi yang aman dan menguntungkan. Tabungan ini

terdapat fasilitas Shar-E Debit Gold yang dapat digunakan di seluruh jaringan Visa selain itu juga fasilitas bebas biaya airport lounge untuk kebutuhan perjalanan.

h) Tabungan iB Sempel

Tabungan iB Sempel merupakan tabungan untuk siswa dengan syarat yang mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong dan mengajarkan siswa menabung sejak dini.

i) Deposito iB Hijrah

Muamalat Deposito Mudharabah adalah simpanan berjangka syariah dari Bank Muamalat yang keuntungannya berupa bagi hasil atau nisbah dengan tenor 1, 3, 6, hingga 12 bulan. Dalam deposito syariah, simpanan nasabah berupa investasi tersebut hanya bisa ditarik di waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara nasabah pemilik dana (*shahibul maal*) dan pihak bank (*mudharib*) beserta juga nisbah atau bagi hasil yang sudah disepakati besarnya di awal. Deposito Muamalat tepat bagi nasabah yang ingin menerapkan prinsip syariah dalam berinvestasi dengan hasil yang optimal. Syarat dan ketentuan sebagai berikut :

a) Perorangan

(1) Mengisi Formulir pembukaan rekening

(2) Melampirkan fotokopi identitas diri:

(a) WNI: KTP/ SIM

(b) WNA: KITAS/ KITAP, paspor dan surat referensi

(3) Lampirkan NPWP/ surat pernyataan terkait (WNI) atau tax registration (WNA)

b) Non-Perorangan

(1) Mengisi formulir pembukaan rekening

(2) Melampirkan berkas seperti:

(a) NPWP

(b) Akta pendirian perusahaan

(c) Izin usaha yaitu TDP dan SIUP bagi badan usaha

(d) Surat kuasa penunjukan pengelolaan rekening

(e) Bukti identitas penerima dan pemberi kuasa⁴⁰

2) Produk Pembiayaan

a) KPR iB Muamalat

KPR Muamalat iB adalah produk pembiayaan yang akan membantu Anda untuk memiliki rumah tinggal, rumah susun, apartemen dan condotel termasuk renovasi dan pembangunan serta pengalihan (take-over) KPR dari bank lain dengan Dua pilihan akad yaitu akad murabahah (jual-beli) atau musyarakah mutanaqishah (kerjasama sewa). Syarat dan ketentuannya yaitu:

(1) Nasabah Perorangan

(2) Usia minimal 21 tahun saat pengajuan pembiayaan

(3) Usia maksimal saat jatuh tempo pembiayaan bagi pegawai 55 tahun / belum pensiun dan 60 tahun untuk wiraswasta

⁴⁰ Bank Muamalat Indonesia, “Produk dan Layanan”, <https://www.bankmuamalat.co.id/produk-layanan-consumer>, diakses pada 5 juni 2021

(4) Tidak termasuk dalam Daftar Pembiayaan Bermasalah

(5) Status karyawan:

(1) Karyawan tetap (minimal telah bekerja 1 tahun)

(2) Karyawan kontrak (minimal telah bekerja 2 tahun)

(3) Wiraswasta/Profesional.

(6) Pembiayaan dicover dengan asuransi jiwa.

(7) Fasilitas angsuran secara autodebet dari Tabungan Muamalat.

(8) Melengkapi persyaratan administratif pengajuan:

(1) Formulir permohonan pembiayaan untuk individu

(2) Fotocopy KTP, KK, Surat Nikah (bila sudah menikah)

(3) Fotocopy NPWP

(4) Asli slip gaji & surat keterangan kerja (untuk pegawai/karyawan)

(5) Fotocopy mutasi rekening buku tabungan/statement giro 3 bulan terakhir

(6) Laporan keuangan atau laporan usaha (untuk wiraswasta)

(7) Fotokopi sertifikat, IMB dan PBB

b) Pembiayaan Modal Kerja

Unsur-unsur modal kerja terdiri dari komponen-komponen alat likuid (cash), piutang dagang (receivable), dan persediaan (inventory) yang umumnya terdiri dari persediaan bahan baku (raw material), persediaan barang dalam proses (work in process), dan persediaan barang jadi (finished goods). Oleh karena itu, pembiayaan modal kerja merupakan salah satu atau kombinasi dari pembiayaan likuiditas (cash financing),

pembiayaan piutang (receivable financing), dan pembiayaan persediaan (inventory financing)

c) iB Muamalat Back to Back

iB Muamalat Back to Back merupakan produk pembiayaan dengan jaminan deposito nasabah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal dana untuk waktu yang singkat dengan proses yang cepat, dan penggunaannya tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Pada produk pembiayaan ini deposito merupakan produk yang ditahan sebagai jaminan yang akan diberikan. Namun produk pembiayaan ini masih kurang diminati masyarakat karena kurangnya pengetahuan masyarakat tentang deposito, sehingga jumlah nasabah pada pembiayaan ini masih sedikit.

2. Uji Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.⁴¹ Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

⁴¹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.2017,121

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel Upah Kerja	R Hitung	RTabel	Keterangan
P1	0,564	0.5529	Valid
P2	0,561	0.5529	Valid
P3	0,671	0.5529	Valid
P4	0,564	0.5529	Valid
P5	0,572	0.5529	Valid
P6	0,576	0.5529	Valid
P7	0,586	0.5529	Valid
P8	0,741	0.5529	Valid
P9	0,563	0.5529	Valid
P10	0,623	0.5529	Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel upah kerja (X) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung

(*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel Kinerja Karyawan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,754	0.5529	Valid
P2	0,823	0.5529	Valid
P3	0,679	0.5529	Valid
P4	0,775	0.5529	Valid
P5	0,834	0.5529	Valid
P6	0,567	0.5529	Valid
P7	0,575	0.5529	Valid
P8	0,743	0.5529	Valid
P9	0,569	0.5529	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Selanjutnya berdasarkan tabel 3.4 secara keseluruhan item pertanyaan atau instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan pada pernyataan 1 hingga pernyataan 9 adalah valid, hal ini dikarenakan r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu sebesar 0.5529.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu

alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* > 0,60⁴² Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Upah Kerja (X)	0,60	0.825	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0.758	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel Upah Kerja (X) yaitu sebesar 0.825 dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel > 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik

⁴² Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010, 36.

meliputi uji *normalitas*, dan uji *heteroskedastisitas*. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,1523374
	Absolute Most Extreme Differences	,069
Kolmogorov-Smirnov Z	Positive	,069
	Negative	-,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,563
		,909

a. Test distribution is Normal.

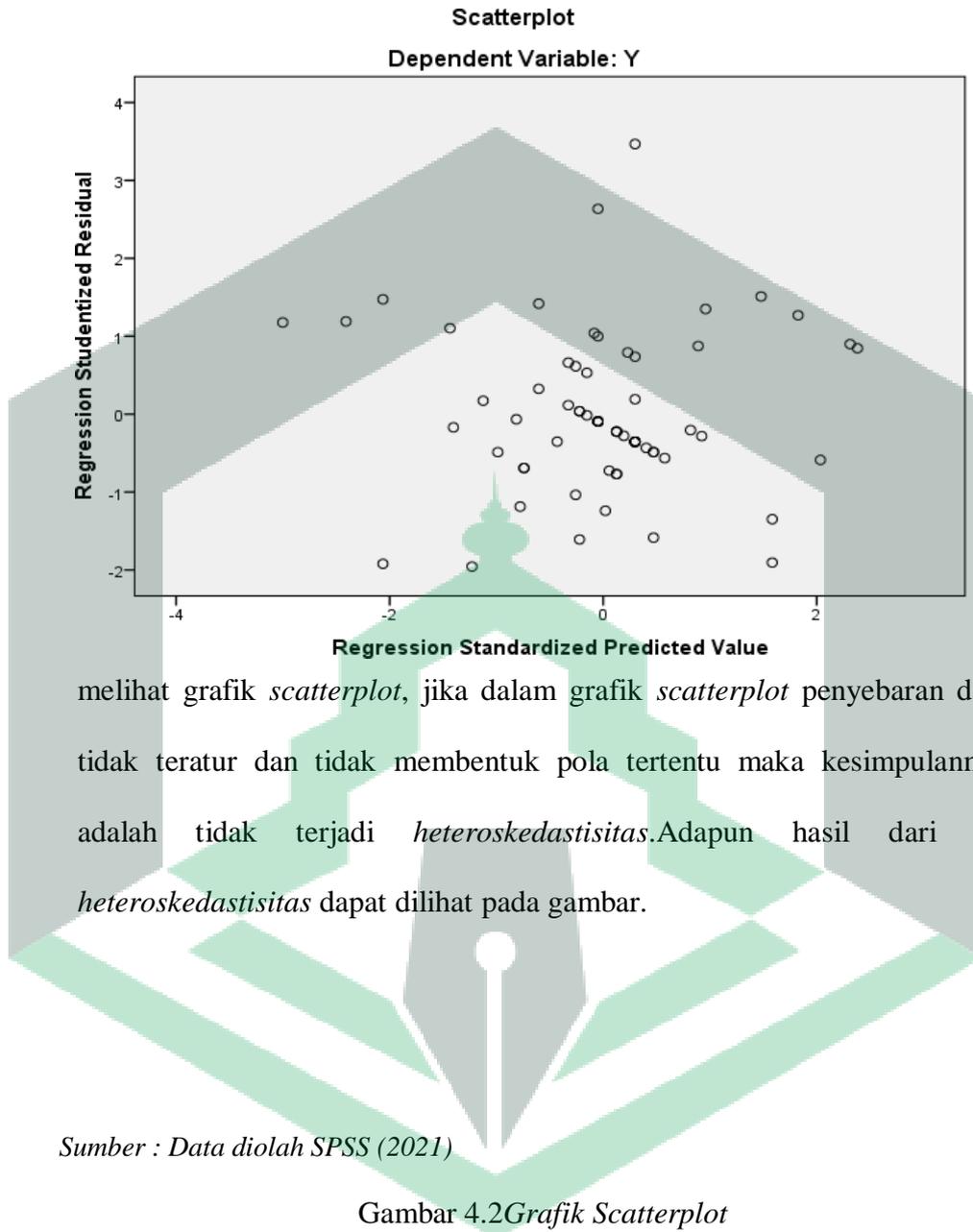
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,563 dan nilai signifikan sebesar 0,909 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan



melihat grafik *scatterplot*, jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Adapun hasil dari uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar.

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar tersebut dapat dilihat bahwa dalam grafik *scatterplot* terjadi penyebaran data yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis hubungan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,272	2,082		2,533	,014
1 Upah Kerja	-,079	,058	-,168	1,370	,175

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu variabel Upah Kerja memiliki nilai signifikan $0,314 > 0,05$. Dimana nilai variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Sederhana

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis regresi sederhana. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa

besar pengaruh yang diberikan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS, seperti terlihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-13.976	18.217		-.767	.463
	Upah kerja	1.176	.458	.650	2.568	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = -13.976 + 1.176 X + e$$

Keterangan:

Y : variabel kinerja karyawan.

X : variabel upah kerja

e : epselon

Berdasarkan model rumus diatas maka penjelasan mengenai hubungan antar variabel dependen dan variabel independen adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) yang didapat adalah sebesar -13.976
- b. Nilai koefisien variabel upah kerja (X) adalah sebesar 1.176 yang berarti jika Upah Kerja mengalami kenaikan satu satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 1.176 (117.6%) dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Hal tersebut juga menyatakan bahwa variabel Upah Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t untuk melihat pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Membandingkan nilai statistik atau t hitung dengan titik kritis menurut tabel atau t tabel. Hasil perhitungan (*t-test*) atau t hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%).

Tabel 4.7 Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-13.976	18.217		-.767	.463
	Upah kerja	1.176	.458	.650	2.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel tersebut disimpulkan bahwa Uji t (uji parsial) dapat diketahui variabel Upah Kerjamemperoleh nilai t hitung sebesar 2.568 dan t tabel sebesar 1,671 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima, artinya bahwa variabel Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan R^2 pada SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.359	6.360

a. Predictors: (Constant), Upah kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji R² dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh Upah Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,423. Artinya, pengaruh yang diberikan oleh tingkat Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP Palopo sebesar 42,3% sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Pembahasan

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴³ Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan

⁴³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan

dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁴

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁴⁵ Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.⁴⁶ Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.⁴⁷ Sementara menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁴⁸

Mangkuprawira dan Hubeis mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan

⁴⁴ 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1

⁴⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2005),351

⁴⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta:Bumi Aksara 2000),90

⁴⁷ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2005),351

⁴⁸SP Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Gunung Agung, , 1997), 133

serta organisasi bersangkutan.⁴⁹Mangkuprawira dan Hubeis menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.⁵⁰

Berdasarkan hasil Uji t (uji parsial) dapat diketahui variabel Upah Kerja (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 2.568 dan t tabel sebesar 1,671 sehingga t hitung > t tabel, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima, artinya bahwa variabel Upah Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian, berdasarkan teori tersebut diketahui bahwa kontribusi tingkat nilai-nilai Upah Kerja terhadap Kinerja karyawan sangat besar. Karena semakin baik dan tinggi Upah Kerja karyawan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dilakukan. Sehingga dengan demikian, tingkat Upah Kerja karyawan menjadi salah satu variabel yang menentukan Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Kota Palopo.

⁴⁹ Sjafrī Mangkuprawira, and Aida Vitayala Hubeis. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia.2007).153

⁵⁰ Sjafrī Mangkuprawira, and Aida Vitayala Hubeis. *Manajemen mutu sumber daya manusia*.(Bogor: Ghalia Indonesia.2007).160

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Efendi yang mengatakan bahwa Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.⁵¹ Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel Upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Milano pada $\alpha = 5\%$. Artinya walaupun ditingkatkan variabel Upah sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,301 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Upah mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

Maksud pokok pemberian upah adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Upah diberikan perusahaan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Karena salah satu aspek mendasar seseorang untuk bekerja atau menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah karena ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk biaya hidupnya. Dengan memberikan pemberian gaji yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai oleh perusahaan. Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja secara disiplin dan hasilnya adalah kinerja yang semakin tinggi.

⁵¹Ruslan Efendi, Junita Lubis, and Elvina Elvina. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7.2 (2020):9



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t (uji parsial) dapat diketahui variabel Upah Kerja (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 2.568 dan t tabel sebesar 1,671 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima,

artinya bahwa variabel Upah Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji R^2 dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh Upah Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,423. Artinya, pengaruh yang diberikan oleh tingkat Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP Palopo sebesar 42,3% sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

1. Bagi Karyawan
 - a. Upah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk memperoleh upah yang lebih besar.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan sesuai Upah Minimum Regional (UMR) agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja

b. Perusahaan hendaknya melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Alif Wahyu Widyantoro. *Pengaruh Sistem Upah Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Cleaning Service Pt Mitra Tata Kerja Cabang Rsu Darmayu Ponorogo*. Diss. IAIN PONOROGO, 2018

Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Kencana, 2016)

Bank Muamalat Indonesia, “*Produk dan Layanan*”, <https://www.bankmuamalat.co.id/produk-layanan-consumer>, diakses pada 5 juni 2021

DSN MUI, "Sekilas Tentang DSN-MUI (Online)", 2021. www.dsnmui.or.id

- Endah Herwati. *PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ROYAL KORINDAH PURBALINGGA*. Diss. IAIN Purwokerto, 2016.
- Fasiha, *Islamic Finance (Konsep dan Aplikasi dalam Lembaga Keuangan Syariah)*, cetakan ke 1 (Palopo:Laskar Perubahan, 2016)
- Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset.2001)
- Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia,2002)
- HeidjrachmanRanupandojodanSuadHusnan, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali Pers,2012)
- J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009)
- Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1998)
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002)
- Khoiriyah, Lilik. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta" (Surakarta:Universitas Muhammadiyah Surakarta 2009)
- Lalasari, Vita. *Pengaruh Pelatihan, Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Genteng Di Desa Margodadi, Seyegan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta*. Diss. Universitas PGRI Yogyakarta, 2016.
- Lalu Husni. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia Edisi Revisi*.(Jakarta: Rajawali pers. 2010)
- Luh Sri Kasih. "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja R. Cemerlang Singaraja." *ARTHA SATYA DHARMA* 11.2 (2018)
- M. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka,1992)
- MarwanAsridanJohnSuprihanto, *ManajemenPerusahaanPendekatanOperasional*, (Yogyakarta:BPFE, 1986)
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta:Bumi Aksara 2000)

- Muh.Ruslan Abdullah dan Fasiha, *Pengantar Islamic Economics, Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, (Makassar:Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa),2013)
- MuhammadAgus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1992)
- Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2015)
- Otoritas Jasa keuangan,"Undang – undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah",02 Desember 2013.www.ojk.go.id
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1
- Ruslan Efendi, Junita Lubis, and Elvina Elvina. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7.2 (2020): 1-11
- Ruslan Efendi, Junita Lubis, and Elvina Elvina. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7.2 (2020)
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2005)
- Sjafri Mangkuprawira, and Aida Vitayala Hubeis. *Manajemen mutu sumber daya manusia*.(Bogor: Ghalia Indonesia.2007)
- SP Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Gunung Agung, , 1997)
- Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.2017)
- Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*.(Yogyakarta: Graha Ilmu.2010)
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua:
Pengupahan

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori
ke Praktik, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2005)

- Abdain, A., Beddu, R., & Takdir, T. (2020). The Dynamics of the Khalwatiyah Sufi Order in North Luwu, South Sulawesi. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 28(1), 87–106. <https://doi.org/10.21580/ws.28.1.5190>
- Hamida, A., Nur Alam Muhajir, M., & Paulus, M. (2023). Peer-Reviewed Article Does Islamic Financial Inclusion Matter for Household Financial Well Being? *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 27(1), 2443–2687. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v27i1.8659>
- Hamsir, H., Zainuddin, Z., & Abdain, A. (2019). Implementation of Rehabilitation System of Prisoner for the Prisoner Resocialization in the Correctional Institution Class II A Palopo. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(1), 112. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2019.19.1.2056>
- Helmi Kamal. (2021). The Influence of Online Game on The Learners' Arabic Vocabulary Achievement. *Jurnal Al Bayan*, 13(1), 40–57. <https://doi.org/10.24042/albayan.v>
- Ishak, Aqidah, N. A., & Rusydi, M. (2022). Effectiveness of Monetary Policy Transmission Through Sharia and Conventional Instruments in Influencing Inflation in Indonesia. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(1), 41–56. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>
- Iskandar, A. S., Jabani, M., & Kahar Muang, M. S. (2021). Bsi Competitive Strategy Affect Purchasing Decisions of Conventional Bank Customers in Indonesia. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.305>
- Iskandar, A. S., Muhajir, M. N. A., Hamida, A., & Erwin, E. (2023). The Effects of Institutions on Economic Growth in East Asia. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15(1), 87. <https://doi.org/10.17977/um002v15i12023p087>
- Iskandar, S., Rifuddin, B., Ilham, D., & Rahmat, R. (2021). The role of service marketing mix on the decision to choose a school: an empirical study on elementary schools. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(3), 469–476. <https://doi.org/10.29210/020211177>
- Mahmud, H., & Abduh, M. (2022). Empowerment-Based Lecturer Professional Development at State Islamic Religious Universities. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 366–380. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3204>
- Mahmud, H., & Sanusi, S. (2021). Training, Managerial Skills, and Principal Performance At Senior High Shool in North Luwu Regency. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 27–39. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2150>
- Marwing, A. (2021). Indonesian Political Kleptocracy and Oligarchy: A Critical Review from the Perspective of Islamic Law. *Justicia Islamica*, 18(1), 79–96. <https://doi.org/10.21154/justicia.v18i1.2352>
- Muhammad Nur Alam Muhajir, Hamida, A., & Jabani, M. (2022). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 337–351. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/4559
- Mujahidin, M., & Majid, N. H. A. (2022). Information Technology Utilization on the Performance of Sharia Bank Employees in Palopo City. *Ikonomika*, 6(2), 219–236. <https://doi.org/10.24042/febi.v6i2.10423>
- Nur, M. T. (2021). Justice in Islamic Criminal Law: Study of the Concept and Meaning of

- Justice in The Law of Qīṣās. *Asy-Syir'ah: Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum*, 55(2), 335. <https://doi.org/10.14421/ajish.v55i2.1011>
- Rahmat, & Iskandar, A. S. (2022). *The Influence of Job Insecurity and Burnout on Turnover Intentions of Hotel Employees in Palopo*. 6(1), 7428–7444.
- Raupu, S., Maharani, D., Mahmud, H., & Alauddin, A. (2021). Democratic Leadership and Its Impact on Teacher Performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1556–1570. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.990>
- Rifuddin, B., Rismayanti, R., Mas, N. A., & ... (2022). Analyzing The Impact of Productive Zakat Utilization on The Mustahiq Economic Independence in Malaysia and Indonesia. *Ikonomika*, 7(1), 75–96.
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/view/13501>
- Yusmat, M. A., Bakri, A. N., & ... (2023). Optimization The Role of Sharia Bank in National Economic Recovery Through Results-Based Micro-Finance. ... : *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 8(1), 53–78.
<http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/view/15932>







LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Variabel X (Upah Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan.					
2	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka					
3	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik					
4	Upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang telah saudara berikan.					
5	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan					
6	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan					
7	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja diperusahaan					
8	Pemberian upah tambahan sesuaikah dengan pengalaman, saudara selama bekerja diperusahaan.					
9	Upah yang diberikan perusahaan cukup dalam 1 bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
10	Upah rata-rata yang diterima karyawan, akan dinaikkan apabila harga kebutuhan pokok naik.					

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan.					
2	Karyawan selalu teliti dalam melakukan tugas pekerjaannya					
3	Karyawan mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan					
4	Pekerjaan saya selalu selesaikan tepat waktu					
5	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.					
6	Target kerja saya selalu terpenuhi.					
7	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan kemampuan					
8	Pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi karyawan					
9	Terjadinya hubungan yang harmonis antara karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang bagus.					

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Angket Penelitian

Upah Kerja (X)										TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	36
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
2	3	2	4	5	4	4	4	3	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	45

Kinerja Karyawan (Y)									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	5	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	1	1	3	3	3	2	3	1	19
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
3	4	3	1	3	3	4	4	4	29
3	4	4	4	4	4	2	2	4	31
5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
3	4	3	4	3	4	4	4	5	34
5	5	4	4	3	4	5	5	4	39

Lampiran 3 Hasil Spss

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3,1523374
	Absolute	,069
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,563
Asymp. Sig. (2-tailed)		,909

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,272	2,082		2,533	,014
	Upah Kerja	-,079	,058	-,168	1,370	,175

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.976	18.217		-.767	.463
	Upah kerja	1.176	.458	.650	2.568	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.359	6.360

a. Predictors: (Constant), Upah kerja

