

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

HERVINA RIANISSANY HARAHAP

NIM. 05.03.16.32.62

Program Studi

PERBANKAN SYARIAH



PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

2021

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Untuk memenuhi Persyaratan guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :

HERVINA RIANISSANY HARAHAHAP

NIM. 05.03.16.32.62



PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Hervina Rianissany Harahap**
NIM : 0503163262
Tempat/Tanggal Lahir : Labusel, 04 November 1998
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Hajoran, Kec. Sei Kanan, Kab. Labuhanbatu Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN**” benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 05 Maret 2021
Yang membuat pernyataan



Hervina Rianissany Harahap
0503163262

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN**

Oleh:

**Hervina Rianissany Harahap
NIM. 0503163262**

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 01 Maret 2021

Pembimbing I



Dr. Kamilah, SE. AK, M.Si, CA
NIDN. 2023107901

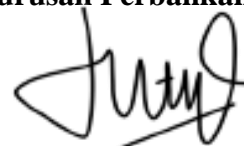
Pembimbing II



Annio Indah Lestari, M.Si
NIDN. 2009037401

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Tuti Anggraini, MA
NIP. 197705312005012003

PENGESAHAN


Skripsi berjudul “**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN**”, Hervina Rianissany Harahap, NIM. 0503163262, Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 22 Maret 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 29 Maret 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Perbankan Syariah


Ketua


Dr. Tuti Anggrani, MA
NIDN. 2031057701

Sekretaris


Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I
NIDN. 2026048901

Pembimbing I


Dr. Kamilah, SE, Ak, M, Si, CA
NIDN. 2023107901

Anggota

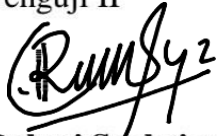
Pembimbing II


Annio Indah Lestari, M.Si
NIDN. 2009037401

Penguji I


Dr. Tuti Anggrani, MA
NIDN. 2031057701

Penguji II


Rahmi Syahriza, S.Th. I, MA
NIDN. 2003018501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2023047602

ABSTRAK

Hervina Rianissany Harahap, Nim: 0503163262, Judul Skripsi: **“Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan.** Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dibawah Pembimbing I Dr. Kamilah, SE. AK, M.Si, CA dan Pembimbing II Annio Indah Lestari, M.Si.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai, kemudian menganalisis variabel mana yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah di Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dimana pengumpulan data primer diperoleh melalui kuesioner yaitu sebanyak 28 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas), Uji Hiotesis (Uji-t, Uji-F, Uji Determinasi R^2), dan Analisis Regresi Linear Berganda. Data diproses melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai Thitung Gaji sebesar 5,263 dan Ttabel = 2,055. Dengan demikian Thitung > Ttabel dan Nilai signifikan gaji (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$. Hal ini menggambarkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bagi Tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diebabkan oleh nilai Thitung Tunjangan (X2) sebesar 1,609 dan didapat nilai Ttabel sebesar 2,055. Dengan demikian Thitung < Ttabel, nilai signifikan Tunjangan (X2) sebesar 0,120 lebih besar dibanding nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa Tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya angka R^2 adalah 0,554 yang berarti terbukti bahwa variabel gaji dan tunjangan menjelaskan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55,4% sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi variabel-variabel lain.

Kata Kunci : Gaji, Tunjangan, dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah sebagai ungkapan rasa syukur yang ikhlas sebagai wujud penghambatan diri kepada dzat yang maha agung, tempat mengembalikan segala urusan yaitu Allah SWT. Karena atas rahmatnya, hidayah dan inayah penulis dapat menyelesaikan tulisan skripsi ini. Shalawat beriring salam tak lupa penulis limpahkan kepada baginda Muhammad SAW, suri tauladan bagi umatnya yang membawa ajaran islam sebagai rahmatan lil' alamin.

Untuk menyelesaikan pendidikan formal tingkat perguruan tinggi dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam UIN-SU, maka disusunlah sebuah karya tulis ilmiah berupa skripsi yang berjudul : **Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan.** Merupakan karya tulis yang penulis rangkumkan. Dalam proses penulisan skripsi ini, tentu penulis tidak bisa menghindar dari berbagai kesulitan dan hambatan tetapi berkat kemauan penulis dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya serta kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ucapan teristimewa terimakasih kepada ayahanda tercinta **Muhammad Nasir Harahap** dan ibunda tercinta (Almh) **Eli Fitrawati, Erliana** yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya yang tiada ternilai dan tidak akan terbalaskan dan terima kasih telah membimbing dan mendukung saya melalui nasehat, doa dan dukungan moril maupun materil kepada penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan, dan terimakasih juga kepada adik-adik saya **Fauzan Andriansyah Husein Harahap, Wahyu Surya Abdi Harahap, Muhammad Al-Fazri Harahap, Fadhilah Nurritzkia Harahap, Balqis Almasyirah Harahap** dan seluruh keluarga besar saya yang telah mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

3. Bapak **Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag** selaku Dekan dan Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Sumatera Utara beserta para Wakil Dekan dan staff.
5. Ibu **Dr. Tuti Angraini, MA** selaku Ketua Jurusan dan Bapak **Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I** selaku Seketaris Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Ibu **Dr. Kamilah, SE. AK, M.Si, CA** selaku pembimbing skripsi I dan Ibu **Annio Indah Lestari, M.Si** selaku pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktunya dan memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang berharga sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Rahmad Hidayat selaku Pimpinan Cabang Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso.
9. Bapak Yuna Teruna selaku Pimpinan Divisi Operasional Bank Sumut Syariah, Bapak Rizki Anzah selaku Pelaksana Madya Divisi Pemasaran, Bapak Heru Kurniawan selaku Pimpinan Divisi Pembiayaan, Bapak Muhammad Rozi Pahlawan selaku Pelaksana Madya Divisi Penyelamatan Pembiayaan dan seluruh karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso yang telah bersedia membantu penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang penulis perlukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Yang tersayang penulis ucapkan kepada sahabat yang telah bersama dari SMA sampai sekarang **Hikmah Sari Rambe**, yang sudah seperti keluarga sendiri dan sahabat yang telah banyak memberikan dukungan dan

motivasi walaupun jarak jauh antara Medan dan Pekanbaru, mudah-mudahan jalinan persahabatan ini tetap terjalin dengan baik.

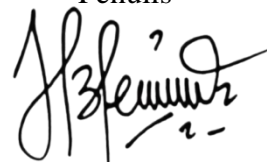
11. Yang tersayang penulis ucapkan kepada kepada pejuang toga lainnya **Emmi Khoirani Nst, Meilani Sari Hasibuan, Mardiana Rizki Rambe, Sadrina Atika, Cindi Raudah Nst, Ria Novitayang** selalu memberikan semangat, motivasi dan membantu sampai skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Dan terimakasih seluruh teman-teman dari keluarga besar Perbankan Syariah D stambuk 2016, karena sudah banyak membantu penulis dimasa perkuliahan, yang telah bersama-sama berjuang dan banyak memberikan semangat yang luar biasa, mudah-mudahan persahabatan dan jalinan silaturahmi yang telah terjalin selama ini tidak sampai disini.

Terima kasih atas semua ilmu, semangat, motivasi dan pengalaman yang telah diberikan kepada penulis, semoga apa yang telah diberikan dapat dinilai sebagai pahala oleh Allah SWT.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekeliruan, baik dari segi penulisan dan penyusunannya. Oleh karena itu, penulis masih menerima kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Disamping itu, penulis juga berharap semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Medan,05 Maret 2021

Penulis



Hervina Rianissany Harahap

NIM 0503163262

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| SURAT PERNYATAAN | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| PENGESAHAN..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Perumusan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 8 |
| E. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS..... | 10 |
| A. Kinerja Pegawai | 10 |
| 1. Pengertian Kinerja..... | 10 |
| 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| 3. Penilaian Kinerja..... | 13 |
| 4. Kinerja Dalam Pandangan Islam..... | 17 |
| B. Gaji..... | 17 |
| 1. Pengertian Gaji..... | 17 |
| 2. Unsur-Unsur Gaji | 18 |
| 3. Fungsi Dan Tujuan Gaji | 19 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Indikator Gaji | 20 |
| 5. Gaji Dalam Pandangan Islam..... | 22 |
| C. Tunjangan..... | 23 |
| 1. Pengertian Tunjangan..... | 23 |
| 2. Fungsi Tunjangan Kinerja..... | 25 |
| 3. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja | 26 |
| 4. Indikator Tunjangan | 27 |
| 5. Tunjangan Kinerja Dalam Pandangan Islam..... | 29 |
| D. Penelitian Sebelumnya | 30 |
| E. Kerangka Teoritis..... | 32 |
| F. Hipotesa..... | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 35 |
| A. Pendekatan Penelitian | 35 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 35 |
| C. Populasi dan Sampel | 35 |
| D. Data Penelitian | 36 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| F. Defenisi Operasional..... | 37 |
| G. Teknik Analisa Data..... | 38 |
| BAB IV TEMUAN PENELITIAN | 44 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 44 |
| B. Identitas Responden | 52 |
| 1. Jenis Kelamin Responden | 52 |
| 2. Usia Responden..... | 52 |
| 3. Tingkat Pendidikan | 52 |
| C. Analisis Data | 53 |
| 1. Uji Validitas | 53 |
| 2. Uji Reliabilitas | 55 |
| 3. Asumsi Klasik | 57 |

| | |
|--|-----------|
| a. Uji Normalitas | 57 |
| b. Uji Multikolinearitas | 59 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 60 |
| 4. Uji Hipotesis | 61 |
| a. Uji Parsial (Uji-t)..... | 61 |
| b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F) | 62 |
| c. Uji Determinasi (R^2) | 63 |
| 5. Analisis Regresi Linear Berganda..... | 64 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 68 |
| A. Kesimpulan | 68 |
| B. Saran..... | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | 71 |
| LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| TABEL 1.1 Data Gaji Pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan | 6 |
| TABEL 1.2 Data Tunjangan Pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan | 7 |
| TABEL 2.1 Penelitian Sebelumnya | 30 |
| TABEL 3.1 Definisi Operasional..... | 38 |
| TABEL 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| TABEL 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 52 |
| TABEL 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 52 |
| TABEL 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)..... | 53 |
| TABEL 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X2) | 53 |
| TABEL 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 54 |
| TABEL 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaji | 55 |
| TABEL 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan | 56 |
| TABEL 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai..... | 56 |
| TABEL 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan..... | 58 |
| TABEL 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 60 |
| TABEL 4.12 Hasil Uji Statistik t Pengujian dengan Uji Statistik F | 62 |
| TABEL 4.13 Hasil Pengujian dengan Uji Statistik F | 63 |
| TABEL 4.14 Hasil Uji Determinasi R ² | 63 |
| TABEL 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda..... | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| GAMBAR 2.1 Kerangka Teoritis | 23 |
| GAMBAR 4.1 Logo Bank Sumut Syariah..... | 45 |
| GAMBAR 4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso..... | 48 |
| GAMBAR 4.3 Grafik Histogram | 58 |
| GAMBAR 4.4 Normal P-Plots | 59 |
| GAMBAR 4.5 Uji Heterokedastisitas..... | 60 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan mempunyai peranan yang penting dalam lembaga ekonomi. Kegiatan utama dari perbankan adalah menyerap dana dari masyarakat untuk kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat.¹ Lembaga perbankan merupakan inti dari sistem keuangan dari setiap negara. Bank adalah lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perseorangan, badan-badan usaha swasta, badan-badan usaha milik negara, bahkan lembaga pemerintahan menyimpan dana-dana yang dimilikinya. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian.

Di Indonesia masalah yang terkait dengan bank diatur dalam Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, bank adalah usaha di bidang keuangan yang menarik dan mengeluarkan uang di masyarakat, terutama memberikan kredit dan jasa di lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.²

Melihat gagasannya yang ingin membebaskan diri dari mekanisme bunga, pembentukan bank Islam mula-mula banyak menimbulkan keraguan. Hal tersebut muncul mengingat anggapan bahwa sistem perbankan bebas bunga adalah sesuatu yang mustahil dan tidak lazim sehingga timbul pula pertanyaan tentang bagaimana nantinya Bank Islam tersebut akan membiayai operasinya. Konsep teoretis mengenai bank Islam muncul pertama kali pada tahun 1940-an, dengan gagasan mengenai perbankan yang berdasarkan bagi hasil. Pemikiran yang muncul pada tahun 50-an tidak langsung memberikan jalan yang lapang bagi perbankan

¹Adrian Sutedi, *Perbankan Syariah: Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2009), h.28

²Hermansyah, *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2005), h.7.

Islam. Tahun 1960-an, bank syariah hanya menjadi diskursus teoretis. Belum ada langkah konkret yang memungkinkan implementasi praktis gagasan tersebut.³

Secara umum, pengertian bank Islam adalah bank yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam. Saat ini, banyak istilah yang diberikan untuk menyebut bank Islam selain istilah bank Islam itu sendiri, yakni bank tanpa bunga (*interest-free bank*), bank tanpa riba (*lariba bank*), dan bank syariah (*shari'a bank*). Undang-undang perbankan Indonesia, yakni UU No. 10 Tahun 1998, membedakan bank berdasarkan kegiatan usahanya menjadi dua, yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Sebagaimana disebutkan dalam butir 13 pasal 1, Undang-Undang Perbankan (UUP) memberikan batasan pengertian prinsip syariah sebagai aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan/atau pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah, antara lain pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musharakah*), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*), atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*), atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*).⁴

Sudarsono berpendapat bahwa yang dimaksud dengan Bank Syariah ialah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lain dalam lalu-lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi pada prinsip-prinsip syariah.⁵

³Adrian Sutedi, *Perbankan Syariah: Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2009), h. 1

⁴*Ibid.*, h. 35

⁵Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung : Alfabeta, 2009), h. 7.

Pemahaman tentang konsep perbankan syariah sering terjadi berbagai penafsiran yang berbeda-beda. Pada prinsipnya konsep dalam ekonomi syariah adalah berlandaskan pada aturan dasar yaitu berat sama-sama dipikul dan ringan sama-sama dijinjing. Menurut Boesono paling tidak ada tiga prinsip dalam operasional bank syariah yang berbeda dengan bank konvensional, terutama dalam pelayanan nasabah, yang harus dijaga oleh para bankir, yaitu: (1) prinsip keadilan, yakni imbalan atas dasar bagi hasil dan margin keuntungan ditetapkan atas kesepakatan bersama antara bank dan nasabah, (2) prinsip kesetaraan, yakni nasabah penyimpan dana, pengguna dana dan bank memiliki hak, kewajiban, beban risiko dan keuntungan yang berimbang, dan (3) prinsip ketenteraman, bahwa produk bank syariah mengikuti prinsip dan kaidah muamalah Islam (bebas riba dan menerapkan zakat harta). Ada catatan yang harus diingat bahwa dalam penyaluran dana kepada masyarakat dalam bentuk pemberian pinjaman, maka perbankan syariah menerapkan ketentuan-ketentuan yang harus dipahami atau disepakati, seperti dalam pembiayaan sebuah proyek atau berbagai jenis kegiatan bisnis lainnya, atau dengan kata lain sebuah ketentuan dibuat untuk menjadi dasar dalam mengawasi suatu kegiatan.⁶

Jadi dapat disimpulkan bank syariah adalah suatu lembaga keuangan yang dijalankan berdasarkan prinsip syariat Islam baik itu memberikan kredit dan jasa-jasa perbankan. Pada masa sekarang bank syariah sudah berkembang di berbagai negara, termasuk Indonesia yang mayoritasnya umat Islam.

Di dalam sebuah perusahaan pasti diperlukan pegawai untuk menjalankan perusahaan tersebut, pegawai memiliki fungsi yang paling utama dan paling besar pengaruhnya untuk kemajuan suatu badan pemerintah ataupun perusahaan. Untuk melihat suatu perkembangan pegawai berdasarkan kemajuan teknologi pada masa kini dapat dilakukan berdasarkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang paling dilihat dari seorang pegawai, karena kinerja sangat berpengaruh pada sebuah

⁶Irham Fahmi, *Pengantar Perbankan Teori & Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 36.

perusahaan. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berkembang dengan baik. Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. “Kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan”.⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bagaimana perilaku dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan, dengan demikian dapat diketahui apabila perilaku atau hasil kinerja pegawai baik maka akan menunjang prestasi badan pemerintahan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila kinerja pegawai tersebut menurun maka prestasi pegawai otomatis menurun dan akan ada kesulitan yang terjadi dalam mencapai tujuan.

Pegawai sangat berpengaruh atas berjalan atau tidaknya sebuah badan pemerintahan, dalam peningkatan prestasi badan pemerintahan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, pada dasarnya kinerja tumbuh dengan cara yang sederhana apabila pegawai merasa tercukupi atas hasil yang ia dapatkan maka ia akan berusaha bekerja dengan baik dan rajin dari badan pemerintahan tersebut. dan badan pemerintahan juga tentunya harus berusaha memenuhi kebutuhan para pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal. Untuk memenuhi kebutuhan para pegawai tersebut maka gaji adalah salah satu faktor para pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal untuk badan pemerintahan tersebut.

Gaji merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, semakin besar gaji yang diberikan kepada pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja yang harus dilakukan pegawai karena pegawai menyadari akan tanggung jawab yang dia terima terhadap badan pemerintahan tersebut.

⁷Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 10.

Pemberian gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi pegawai. Maka setiap badan pemerintahan perlu memperhatikan mengenai gaji dan tunjangan yang banyak diharapkan oleh pegawai. Tunjangan merupakan penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja pegawai kepada badan pemerintahan. Tunjangan kinerja dapat menjadi hal positif yang diharapkan bisa memacu semangat dan motivasi setiap pegawai agar dapat bekerja lebih efektif, dan giat lagi.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat.⁸ Menurut Sadili Samsudin dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bahwa salah satu fungsi diberikannya tunjangan kinerja adalah agar pegawai terdorong dan termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan tujuan diberikannya tunjangan kinerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.⁹

Gaji dan tunjangan pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya. Jika kualitas kinerja seorang pegawai bagus, maka akan diberikan gaji yang telah ditetapkan, karena badan pemerintahan telah memberikan amanah kepada pegawai gaji yang besar maka pegawai juga harus bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan badan pemerintahan kepada pegawai tersebut. Agar kinerja pegawai baik, maka kedisiplinan semua pegawai sangat diperhatikan dalam bekerja. Pegawai harus bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan mematuhi segala peraturan yang ada. Pegawai dapat menunjukkan kinerja yang baik biasanya bila didukung

⁸Siti Mutiah Ulfha, "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2018), h. 2.

⁹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 241.

dengan gaji yang memadai, yang sesuai dengan standar hidup pegawai sehingga bisa meningkatkan kesejahteraannya.

Dalam penulisan ini yang dibahas adalah mengenai gaji dan tunjangan. Gaji yang diterima oleh pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan sudah memenuhi terhadap kualitas kinerja yang mereka kerjakan pada badan pemerintahan tersebut. Jika gaji yang diberikan besar, maka kinerja pegawai akan bertambah bagus atau justru akan bertambah buruk. Kemudian tunjangan, tunjangan yang diberikan kepada pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan berpengaruh atau tidak atas semangat bekerja pegawai, jika diberikan tunjangan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih giat atau justru akan berkurang semangat bekerjanya, dan menentukan mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara variabel gaji atau variabel tunjangan.

Menurut Dessler, kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan jadi dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins, kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji.

Tabel 1.1

Data Gaji Pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan

| No. | Besaran Gaji (per bulan) | Jumlah Pegawai |
|-------|--------------------------|----------------|
| 1. | >10.000.000 | 7 Orang |
| 2. | > 5.000.000 | 6 Orang |
| 3. | < 5.000.000 | 15 Orang |
| Total | | 28 Orang |

Sumber Data: Bank Sumut Cabang Syariah Medan

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan dari total 28 Pegawai 7 diantaranya mendapatkan besaran gaji diatas 10.000.000/bulan, 6

diantaranya mendapatkan besaran gaji diatas 5.000.000/bulan, dan 15 diantaranya mendapatkan besaran gaji dibawah 5.000.000/bulan.

Tabel 1.2

Data Tunjangan Pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan

| No. | Besaran Tunjangan (per bulan) | Jumlah Pegawai |
|-------|-------------------------------|----------------|
| 1. | >5.000.000 | 1 Orang |
| 2. | <5.000.000 | 9 Orang |
| 3. | <2.000.000 | 7 Orang |
| Total | | 17 Orang |

Sumber Data: Bank Sumut Cabang Syariah Medan

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 17 pegawai 1 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan diatas 5.000.000/bulan, 9 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah 5.000.000/bulan, dan 7 diantaranya mendapatkan besaran tunjangan dibawah 2.000.000/bulan.

Tidak semua pegawai mendapatkan tunjangan dari badan pemerintahan tersebut. Ada beberapa pegawai yang tidak mendapatkan tunjangan dikarenakan pegawai tersebut bukan pegawai tetap di badan pemerintahan tersebut. Dari 28 pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan hanya 17 pegawai yang mendapatkan tunjangan per bulan.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan kedalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang belum maksimal serta kurangnya tanggung jawab pegawai atas tugas dan fungsinya sebagai pegawai.
2. Kinerja pegawai yang belum meningkat dengan adanya pemberian gaji dan tunjangan dilihat dari kedisiplinan pegawai.

C. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan?
2. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan?
3. Faktor apakah yang paling berpengaruh dari keduanya dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Cabang Syariah Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh (dominan) antara pemberian gaji dengan pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan yang berkaitan dengan gaji dan tunjangan berdasarkan tugas pokok dan

fungsi terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan dan sebagai kajian dalam bidang sumberdaya manusia.

2. Bagi Bank Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sebagai sarana penambah informasi bagi praktisi perbankan Syariah mengenai dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mengevaluasi dan meningkatkan kualitas sumber daya insani. Dan mempererat silaturahmi dan kerjasama yang baik antara Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan Bank SUMUT Cabang Syariah Medan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai referensi untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan penelitian yang berkaitan dengan ilmu yang dikembangkan di lingkungan akademik.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.¹ Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk perusahaan yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.²

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa pakar, yaitu: Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani “Kinerja seseorang merupakan kombinasi

¹A. Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi: Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*, (Yogyakarta : Elmatara, 2017), h. 8.

²Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, 2018), h. 99.

dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Menurut John Whitmore “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”. Menurut Barry Cushway “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”. Menurut Rivai dan Fawzi “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeoli dan Bayu Prawira, “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Menurut John Witmore dalam Coaching for Performance “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan,

keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : (1). Kemampuan mereka, (2). Motivasi, (3), Dukungan yang diterima, (4). Keberadaan pekerja yang mereka lakukan, dan (5). Hubungan mereka dengan perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Sementara itu menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1). Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (2). Faktor motivasi, motivasi terbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : (1) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. (3) Faktor perusahaan : struktur perusahaan, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat

kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.³

Jadi dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuannya, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerja yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seorang pegawai terhadap kinerjanya.

3. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

³Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), h. 5.

tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁴ Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.⁵

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang berdasarkan dengan karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini .
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.

⁴M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 117

⁵*Ibid.*

- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training dan latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.⁶

c. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

(1). Penilaian hanya oleh atasan

- a) Cepat dan langsung
 - b) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- 1) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
 - a) Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasannya sendiri.
 - b) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
 - 2) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - 3) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajeryang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - 4) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staf, namun melibatkan wakil dari

⁶*Ibid.*, h. 119.

pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independen.

5) Penilaian yang dilakukan oleh bawahan dan sejawat.⁷

d. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

⁷*Ibid.*, h. 121

4. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan.*⁸

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Maksudnya jika seseorang itu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari hasil kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

B. Gaji

1. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu gaji dan upah dimaknakan sama.

Gaji dan upah sudah barang tertentu erupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barangkali merupakan alasan yang paling penting di antara yang lain seperti untuk berprestasi, mengembangkan diri,

⁸Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya, Semarang : PT Toha Putra, 1996, h. 825

atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah gaji, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yang penting. Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan secara hati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu.⁹

Menurut Mathis dan Jackson, gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi. Menurut Mulyadi, gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan.¹⁰

2. Unsur-Unsur Gaji

Di dalam suatu perusahaan terdapat beberapa unsur-unsur gaji yang keseluruhannya diset dengan biaya tenaga kerja. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji pokok, merupakan gaji yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kontrak kerjanya.
- 2) Premi, adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan dikarenakan karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik melalui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya perusahaan telah menetapkan output standar yang harus diselesaikan sebanyak 20 unit/hari, maka bagi karyawan tersebut akan diberikan upah tambahan sebesar jumlah kelebihan standar.

⁹Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), h. 245.

¹⁰Theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/gaji.html?m=1

- 3) Lembur, merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Biasanya karyawan yang telah melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya maka akan ada tarif yang lebih tinggi dibandingkan tarif biasa.
- 4) Bonus, adalah upah yang diberikan perusahaan pada suatu tahun fiscal memperoleh keuntungan yang ditetapkan setelah berkonsultasi dengan pemerintah dan serikat kerja.
- 5) Catu, merupakan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk barang, misalnya minyak, gula, beras dan sebagainya.
- 6) Perlengkapan dan sarana lain, merupakan upah yang diterima karyawan secara tidak langsung upah ini berupa bentuk jasa seperti, hiburan, pelayanan kesehatan, dan transportasi yang diterima tidak dalam bentuk uang.

3. Fungsi dan Tujuan Gaji

Fungsi gaji bukan hanya untuk membantu personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak, tetapi ada macam fungsi gaji lain, yaitu :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
3. Untuk memelihara prestasi kerja selama periode yang panjang.

Sedangkan tujuan dari gaji itu sendiri, antara lain :

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemimpin dengan pegawai. Pegawai/ karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar gaji sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan kerja

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

3. Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar, maka pengadaan karyawan akan mudah memotivasi bawahannya.

4. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa bagi pegawai yang diberikan secara teratur atas jerih payahnya dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

4. Indikator Gaji

Indikator-indikator dalam pemberian besaran gaji bagi karyawan di muat dalam Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017. Terdapat lima indikator dalam pasal tersebut dalam penentuan gaji karyawan, lima indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Golongan Jabatan

Pengelompokan besaran penggajian berdasarkan golongan jabatan ini perusahaan atau instansi menentukan berdasarkan kelompok jabatan dalam hierarki perusahaan. Jabatan-jabatan yang tugas serta tanggungjawabnya relatif sama dapat digabung menjadi satu kelompok golongan jabatan. Golongan jabatan seorang pekerja akan menentukan besar-kecilnya gaji dan fasilitas yang ia terima dari perusahaan.

2) Jabatan

Besaran gaji yang ditentukan menurut jabatan merupakan pengelompokan gaji berdasarkan bentuk dan tingkat pekerjaan. Setiap tingkat jabatan atau pekerjaan memiliki resiko pekerjaan, tingkat kesulitan dan pastinya tanggungjawab yang berbeda-beda. Maka jabatan pun menentukan besar=kecilnya gaji yang didapatkan karyawan.

3) Pendidikan

Pengetahuan menjadi hal penting dalam sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang dituntut harus memiliki softskill haruslah memiliki pengetahuan yang juga mumpuni. Maka dari itu penggolongan gaji karyawan menurut pendidikan juga menjadi satu hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Selalu ada prasyarat minimal pendidikan memegang jabatan tertentu. Pendidikan memang menjadi salah satu hal yang diperhitungkan dalam angka gaji seorang karyawan, terutama pada awal karyawan masuk.

4) Kompetensi

Kemampuan pekerjaan seorang karyawan bisa dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Prasyarat tersebut yang biasanya dicari oleh suatu perusahaan untuk bidang pekerjaan tertentu. Jika karyawan memiliki kemampuan atau keahlian dengan aspek diatas maka perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut sebagai salah satu aset berharga perusahaan. Hal itu yang akan membuat nilai seorang karyawan akan tinggi dimata perusahaan dan akan diberikan imbalan atau gaji yang memang sepadan dengan keahliannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkompeten akan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh

karena itu, perusahaan akan mempertimbangkan faktor kompetensi karyawan untuk menentukan besaran gaji yang layak ia peroleh.

5) Masa Kerja

Lamanya masa kerja karyawan pada suatu perusahaan juga menjadi salah satu penentu besaran gaji yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki lama kerja cukup lama dianggap sebagai karyawan yang loyal akan pekerjaannya. Jenis karyawan seperti ini yang biasanya memiliki tingkat keberhasilan dan proses pelaksanaan bisnis yang tinggi. Pengalaman yang cukup lama yang dimiliki oleh karyawan dalam bidang tertentu akan memiliki nilai lebih dalam suatu pekerjaan. Tak heran masa kerja turut berkontribusi pada besar-kecil gaji yang ditawarkan perusahaan untuknya.

5. Gaji Dalam Pandangan Islam

Menurut definisi Islam, upah/gaji harus sedemikian rupa sesuai dengan apa yang dikerjakannya dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya serta tidak membebaninya. Islam bukan sekedar agama, tapi merupakan jalan hidup. Seorang muslim yang taat pada agamanya, sudah seharusnya ia lebih berkomitmen dalam pekerjaannya. Perusahaan harus menentukan paket kompensasi bagi karyawan/pegawai sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan dasar mereka dan dengan standar hidup yang sebanding dengan majikan.

Dalam prinsip Islam, telah diberlakukan bahwa dalam kontrak kerja, poin kompensasi atau pembayaran gaji harus disebutkan dan tertulis dalam kontrak kerja, pembayaran harus didefinisikan terlebih dahulu oleh majikan untuk menghindari kebingungan dan argumen antara kedua belah pihak. Ini akan membuat konsentrasi dan memastikan bahwa pekerjaan karyawan sesuai dengan perjanjian. Selanjutnya perumusan sala gaji harus

dilakukan secara hati-hati sesuai dengan pengalaman masa lalu karyawan dan kualifikasi. Lebih penting lagi, upah yang akan diberikan oleh majikan kepada karyawan harus sepadan dengan kerja dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Islam mendorong pengusaha untuk menghargai karyawan mereka sesuai dengan mereka kualifikasi, pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan

Dalam pemahaman gaji dicantumkan dalam makna yang tersirat, seperti firman Allah SWT dalam Al qur'an surah At Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At Taubah: 105).¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika kita bekerja demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Ganjaran yang dimaksud adalah gaji dan juga renumerasi (tunjangan kinerja).

C. Tunjangan

1. Pengertian Tunjangan

Menurut Simamora, tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Menurut

¹ QS At Taubah ayat 105

Abdurrahma Fathoni, tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan/pegawai.² Tunjangan adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya tunjangan ada 2 macam yaitu :

1) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi/produktivitas tertentu.

Contoh jenis tunjangan tetap :

- Tunjangan Keluarga
- Tunjangan Jabatan
- Tunjangan lain yang dinyatakan tetap

2) Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

Contoh tunjangan tidak tetap :

² A.A. Anggi Nila Krisna, I Wayan Bagia, NI Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti” dalam *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, (vol 3): 2015, h. 5.

- Tunjangan transport
- Tunjangan hadir
- Tunjangan premi
- Tunjangan shift
- Tunjangan perumahan
- Tunjangan kesehatan³

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai kementerian atau Lembaga yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

2. Fungsi Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.

³Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung :Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta: ForumSahabat, 2008), h. 31.

- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3. Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja

Pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima tunjangan kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*output*”.⁴

4. Indikator Tunjangan

Menurut Rucky terdapat alat ukur dalam pemberian tunjangan kepada karyawan/pegawai, yaitu:

a. Tunjangan Tunai

Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara

⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 188.

rutin atau secara periodik. Secara rutin artinya tanpa dikaitkan dengan persyaratan tertentu, misal kehadiran, sedangkan secara periodik artinya tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat tertentu dan biasanya dikaitkan dengan kehadiran karyawan. Fungsi atau tujuan sebenarnya adalah sebagai suplemen (tambahan) dari gaji atau upah.

b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau lebih dikenal dengan istilah THR sebenarnya adalah suplemen dari gaji atau upah juga yang tidak diberikan pada tiap tanggal gajian, tetapi biasanya menjelang Hari Raya Keagamaan. Pada tunjangan ini ada 2 proses pemberian THR:

Pertama, besarnya. Menurut ketentuan yang berlaku, besarnya THR adalah sekurang-kurang satu bulan upah. Ada beberapa perusahaan besar diberikan lebih dari satu bulan gaji antara dua sampai empat bulan gaji. Dalam hal ini, karena THR adalah suplemen gaji yang sifatnya *fixed*, pengeluaran untuk pembayaran THR tersebut lebih merupakan sebuah kewajiban yang bersifat normatif. Artinya, perusahaan tidak boleh mencoba mengaitkannya dengan prestasi individu, kelompok ataupun produktivitas dan kinerja perusahaan.

Kedua, kebanyakan perusahaan memberikan THR tersebut menjelang Hari Raya Idul Fitri, tidak peduli apa agama mereka. Alasannya lebih banyak untuk kemudahan administratif. Tetapi beberapa perusahaan memberikan THR pada waktu yang berbeda-beda. Untuk karyawan muslim dalam bulan Ramadhan, sedangkan untuk karyawan lain boleh memilih mengikuti hari raya keagamaan masing-masing. Yang sering menjadi masalah adalah pembayaran untuk karyawan muslim yang sering dilakukan terlalu mendekati saat akhir

bulan Ramadhan. Karyawan mengkhendaki dan adan baiknya agar THR tersebut dibayarkan paling lambat 2 minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri.

Pemberian THR Keagamaan bagi pekerja di perusahaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Menurut peraturan tersebut, pengusaha diwajibkan untuk memberi THR Keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih secara terus-menerus. Pekerja yang bermasa kerja 12 bulan secara terus-menerus atau lebih, mendapat THR minimal satu bulan gaji. Sedangkan pekerja atau buruh yang bermasa kerja tiga bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan , mendapat secara proporsional, yaitu dengan menghitung masa kerja yang sedang berjalan dibagi 12 (dua belas) bulan dikali satu bulan upah.

c. Transportasi Karyawan

Untuk perusahaan yang berkantor di pusat kota, misalnya dikawasan bisnis dan perkantoran , sudah tidak menjadi mode lagi untuk menyediakan antar jemput karyawan dengan kendaraan perusahaan. Penyebab utama adalah begitu tersebarny tempat tinggal karyawan sehingga apabila harus dijemput akan memerlukan kendaraan dalam jumlah besar yang mungkin hanya diisi 2 atau 3 orang dan akhirnya berdampak besar pada biaya operasional atau sewa dan parkir. Karena itu, akan lebih menguntungkan dari segala sudut bagi perusahaan untuk memberikan tunjangan transportasi berupa uang atau sama sekali memasukkannya ke dalam gaji.

5. Tunjangan Kinerja Dalam Pandangan Islam

Allah berfirman dalam QS An Nahl/16: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ^ط
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.(Q.S. An Nahl: 97)

Maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah gaji dan renumerasi (tunjangan kinerja). Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa gaji) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Jadi dapat disimpulkan gaji dalam aspek, yaitu dunia dan akhirat.

Imbalan dalam bentuk uang tidak langsung yang lazim ditemukan sekarang adalah jaminan kesehatan, asuransi, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, kompensasi pekerja, tunjangan pensiun, tunjangan kinerja, pembayaran untuk waktu tidak bekerja (cuti), dan lain sebagainya.⁵

⁵*Ibid.*, h. 126.

D. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

| No. | Peneliti | Judul Peneliti | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------------------------|--|--|---|---|
| 1. | Khairunnisa Batubara (2013) | Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Apindowaja Ampuh Persada | Penelitian ini dan penelitian terdahulu menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data | Variabel : Upah, Studi kasus di penelitian ini di sebuah Bank, sedangkan peneitian terdahulu disebuah perusahaan atau pabrik | Terdapat pengaruh yang positif antara gaji dan kinerja. Sedangkan tunjangan dan kinerja memiliki hubungan berlawanan arah, ini berarti bahwa kenaikan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Dewi Riski Pratini (2014) | Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank | Penelitian ini dan penelitian terdahulu menggunakan angket | Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X, sedangkan penelitian | Pengaruh gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Mega Syariah KCP |

| | | | | | |
|----|---|--|---|---|--|
| | | Mega Syariah Kcp. Pekanbaru | sebagai alat pengumpulan data | terdahulu menggunakan 1 variabel X saja. | Pekanbaru menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel x dan variabel y. Apabila kinerja karyawan dihargai dan diberi gaji sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan oleh perusahaan maka, karyawan akan memiliki etos kerja dan meningkatkan prestasi kerjanya diperusahaan. |
| 3. | Robiatul Amina dan Wadhan (2016) (Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah) | Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bakti Artha | Metode penelitian ini dan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif | Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu gaji dan tunjangan, sedangkan penelitian terdahulu memfokuskan variabel x yaitu | Tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |

| | | Sejahtera (BAS) Sampang | | tunjangan | |
|---|---|---|--|---|--|
| 4 | Marianus Subianto (2016) (Jurnal Adminisrasi Bisnis) | Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat | Penelitian ini dan penelitian terdahulu mengunakan sampel keseluruhan populasi. | Variabel : Intensif. Studi kasus pada penelitian terdahulu di sebuah perusahaan otomotif, sedangkan studi kasus penelitian ini di Bank Syariah | Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat adalah variabel insentif. |

E. Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan.

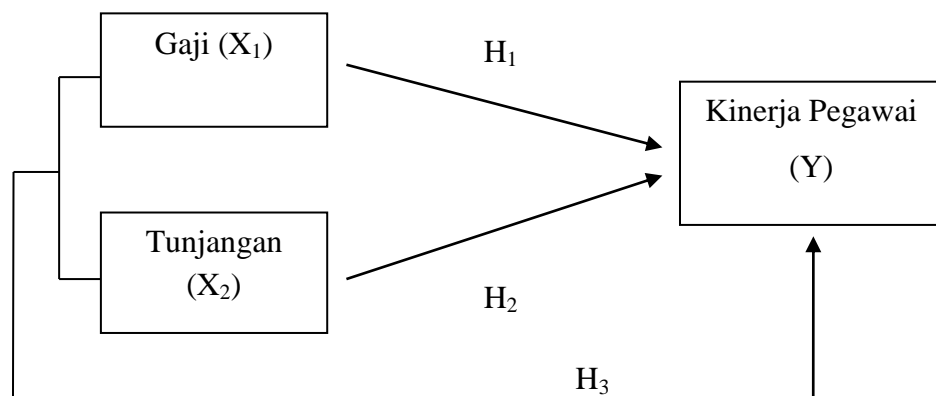
Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan, ada beberapa hubungan antara variabel sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel gaji dengan kinerja yaitu, menurut Gupta dan Shaw semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins. Gerhart dan Milkovich menyatakan bahwa dalam literature kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif

individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi pegawai.

2. Hubungan antara variabel tunjangan dengan kinerja yaitu, tunjangan yang diberikan kepada pegawai dimaksud agar dapat menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan/pegawai, semakin baik kinerja pegawai maka semakin besar tunjangan yang diperoleh pegawai.

Maka penulis menggambarkan dalam skema kerangka teori berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Teoritis

Gambar diatas menunjukkan bahwa kerangka teoritis yang dibuat dalam model penelitian mengenai pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

F. Hipotesa

Hipotesis adalah suatu pertanyaan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hipotesis digunakan sebagai dasar dalam analisis dan pembahasan selanjutnya.

Mengacu pada kerangka berfikir dan studi empiris yang berkaitan dengan penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : variabel gaji diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : variabel tunjangan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : variabel gaji dan tunjangan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang penelitiannya dilakukan langsung untuk mendapatkan informasi dan permasalahan yang terjadi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat diselesaikan dengan perhitungan statistik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan termasuk ke dalam penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan dua variabel atau lebih.¹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Tempat yang diambil sebagai objek peneliti adalah pada PT. Bank Sumut Syariah Jl. Brigjen Katamso, Kp. Baru, Medan Maimun, Kota Medan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Februari tahun 2020 sampai dengan selesai.

C. Populasi dan Sampel

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 36.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan sebanyak 28 pegawai yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamso, Kp. Baru, Medan Maimun, Kota Medan. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus adalah suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.¹

D. Data Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.² Data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen atau alat kuesioner (angket) yang merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara tertulis.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Bank Sumut Cabang Syariah Medan yaitu mengumpulkan data-data mengenai jumlah pegawai, struktur organisasi, dan literatur-literatur yang dikeluarkan serta data lainnya yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas.

¹Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 66.

²Suryani dkk, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Peneliti Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 173.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, pertama kita harus tahu data apa yang kita kumpulkan atau objek penelitiannya, kemudian dimana atau darimana data tersebut dapat diperoleh, atau dengan kata lain dimana sumber datanya. Berbagai data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih dan sesuai dengan masalah penelitian. Mengumpulkan data melalui data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, foto, dan dapat juga berbentuk file di server, dan flashdisk, serta yang tersimpan di website. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu.

F. Defenisi Operasional

Pada penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variable dependen (terikat) dan variable independen (bebas).

1. Variable Independen (bebas) yaitu variable yang mempengaruhi atau variable penyebab berubahnya atau timbulnya variable dependen (terikat). Variable independen dalam penelitian ini adalah Gaji (X1), Tugasan (X2).
2. Variable Dependen (terikat) yaitu variable yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Defenisi operasional variable adalah mendefenisikan variable secara operasional dan berdasarkan karakteristik yang diamati sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek penelitian. Maka defenisi operasional untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

| Variable | Definisi | Indikator |
|------------------------|--|--|
| Kinerja Pegawai (Y) | Hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. | 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian 6) Komitmen Kerja |
| Gaji (X1) | Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai, serta tenaga kerja lainnya. | 1) Kelayakan 2) Kemampuan 3) Semangat Kerja |
| Tunjangan (X2) | Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat pegawai agar tetap bekerja pada sebuah instansi. | 1) Kelayakan 2) Tanggungjawab 3) Ketetapan waktu |

G. Teknik Analisa Data

Analisa yang dimaksud untuk mengkaji dalam kaitannya dengan pengujian hipotesis penelitian yang telah penulis rumuskan. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.³

PASW adalah kependekan dari Predictive Analytics Software, yang emnunjukkan konsistensi dari IBM untuk mempertahankan kekuatan SPSS

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 209.

sebagai alat untuk *Predictive Analytics Software*. Pada tahun 2010, IBM merilis SPSS versi 19, yang dinamakan IBM SPSS Statistic 19. Setelah pada tahun 2011 dirilis SPSS versi 20, maka pada Agustus 2012 dirilis versi SPSS terbaru, yakni IBM SPSS 21. Setelah merilis versi selanjutnya, SPSS 22, SPSS 23, dan SPSS 24, pada Agustus 2017 dirilis versi terbaru SPSS, yakni SPSS 25.²

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Pengujian dilakukan dengan mengoreksi skor butir dengan skor total, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi *person* atau metode *corrected item total correlation*. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila melakukan apa yang seharusnya diukur, jadi harus tepat dan jelas untuk pengukurannya supaya tidak terjadi kesalahan. Jika pengukuran tidak valid maka tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau tidak melakukan apa saja yang seharusnya dilakukan. Uji kualitas terhadap instrument yang dilakukan sebelum peneliti menganalisis pokok permasalahan. Uji kualitas yang dimaksud disini dengan uji validitas, validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat di dalam melakukan fungsi ukurannya, uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam instrument mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi instrument mencirikan ciri yang hendak diukur.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan peneliti dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument penelitian dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengetahui seberapa

² Singgih Santoso, *Menguasai SPSS Versi 25*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2018), h.13.

jauh instrument tersebut dapat mengungkapkan gejala-gejala atau bagian yang akan diukur dan memberikan gambaran tentang objek yang diteliti sehingga menunjukkan kondisi sebenarnya dari suatu objek yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan pearson product moment yang digunakan untuk menghitung nilai korelasi antara masing-masing skor total dan butir jawaban dengan taraf signifikansi 5% jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel tersebut valid tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima yang artinya variabel tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki arti sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tetap bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu objek yang sama. Estimasi terhadap tingginya reliabilitas dapat dilakukan dengan pendekatan konsistensi internal dengan prosedur hanya memerlukan satu kali pengenaan sekelompok individu sebagai subjek akan di proses atau distribusi skor tes dari sekelompok subjek yang bersangkutan karena memiliki nilai praktis dan efisiensi yang tinggi. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Butir pertanyaan yang diuji reliabilitasnya adalah butir-butir yang dalam pengujian validitas. Uji reliabilitas menggunakan pengujian alpha cronbach. Semakin besar nilai alpha akan dihasilkan, berarti butir-butir pertanyaan dalam kuesioner semakin reliable. Adapun reliabilitas dalam penelitian ini yang diuji dengan uji cronbach alpha dengan ketentuan apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$ instrumen pengukuran dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variable dependen dan variable independen semuanya memiliki kontribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. **Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menjelaskan kemungkinan terdapatnya hubungan antara variable independen dan variable independen yang lain. Data yang baik tidak boleh ada masalah multikolinearitas adalah dengan melihat VIF dan tolerance.

- 1) Jika nilai VIF <10 dan *tolerance* $>0,1$ maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF >10 dan *tolerance* $<0,1$ maka dapat dikatakan ada masalah multikolinearitas.

c. **Uji Heterokedastisitas**

Tujuan ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain teta, maka disebut homokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyamping) maka terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik melebar kemudian menyamping) maka terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dilakukan uji t dan uji f.

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen secara individu berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variable dependen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable gaji dan tunjangan.

$H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variable gaji dan tunjangan.

Kriteria uji yang digunakan adalah jika *t-test* lebih besar dari nilai *t-tabel* ($t\text{-test} > t\text{-table}$ misalnya tingkat signifikansi *Level Of Significancy* 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (*rejected*) artinya variable independen secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Sebaliknya, jika *t-test* lebih kecil dari *t-table* ($t\text{-test} < t\text{-table}$) misalnya pada tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial (individu) dari semua variable independen terhadap dependen.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen di dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen yang digunakan perumusan hipotesis pada Uji-F adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable gaji dan tunjangan.

$H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variable gaji dan tunjangan.

Kriteria Uji-F adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ misalnya pada tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (*rejected*), artinya variable independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ misalnya pada tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak ditolak (*not rejected*), artinya variable independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable independen.

c. Uji Determinan (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variable bebas (X_1, X_2) terhadap variable terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variable bebas (X_1, X_2) adalah besar terhadap variable-variable terikat (Y), hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variable bebas (X_1, X_2) terhadap variable terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti terhadap variable terikat.

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variable independen dan variable dependen.

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

b_0 : Konstanta

- b_1 : Koefisien regresi dari X_1
 b_2 : Koefisien regresi dari X_2
 X_1 : Variable Gaji
 X_2 : Variable Tunjangan
 e : Kesalahan berdistribusi normal dengan rata-rata 0,
tujuan diperhitungan e diasumsikan nol.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan Bank Sumut Syariah

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama di kalangan *stakeholder* PT. Bank Sumut, khususnya direksi dan komisarisnya, yaitu sejak dikeluarkannya UU No.10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada khultur masyarakat Sumatera Utara yang religious, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip Syariah. Dari hasil survey yang dilakukan 8 (Delapan) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah.

Atas dasar ini, dan komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan perbankan syariah maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) kantor Cabang Syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan.

Visi dan Misi Unit Usaha Syariah haruslah mendukung Visi dan Misi PT Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan Visi unit usaha syariah yaitu “meningkatkan keunggulan PT Bank Sumut dengan

memberikan pelayanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Sedangkan Misinya adalah Meningkatkan posisi PT Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya lebih menguntungkan dikelola secara profesional.¹

2. Visi, Misi dan Logo Bank Sumut Syariah

Adapun Visi dan Misi Bank Sumut Syariah adalah² :

a. Visi Perusahaan

Adapun Visi dari PT Bank Sumut adalah menjadi bank andalan bagi masyarakat, membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan membangun daerah disegala bidang serta sebagai dalam satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

b. Misi Perusahaan

Adapun Misi dari PT. Bank Sumut adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat serta professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip Compliance (Kepatuhan).

c. Logo Bank Sumut Syariah



Gambar 4.1

Logo Bank Sumut Syariah

¹<https://www.banksumut.co.id> diakses pada tanggal 05 oktober 2020

²*Ibid*

Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf U yang saling berkaitan *ber-sinergy* membentuk huruf S yang merupakan kata awal Sumut. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna *orange* sebagai symbol satu huruf untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang di padu dengan Biru yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank Sumut.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf "*palatino bold* sederhana dan mudah dibaca. Penulis Bank dengan Huruf kecil dan Sumut dengan huruf capital guna lebih mengedapkan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

3. Produk Bank Sumut Syariah

Adapun produk yang tersedia di Bank Sumut Syariah adalah :³

a. Produk Penghimpunan Dana (*Funding*)

1) Produk Wadiah

a) Tabungan iB Martabe (Marwah)

Merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip *Wadiah Yad-Dhamanah* yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (*shahibul mal*), bank dapat mengelolanya di dalam operasional bank untuk mendukung sector riil, menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana.

b) Simpanan Giro Wadiah

Merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip *Wadiah Yad-Dhammah* (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan

³<https://www.banksumut.co.id> diakses pada tanggal 05 oktober 2020

menggunakan dana tersebut dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya.

2) Produk Mudharabah

a) Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (*Marhamah*)

Merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolannya menggunakan prinsip *Mudharabah Mutalaqah*, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (*sahahibul mal*) dan bank sebagai pihak bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

3) Deposito iB Ibadah

Merupakan produk yang sistem pengelolaannya berdasarkan prinsip *Mutlalah*. Prinsip sama dengan tabungan *marhamah*, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil dan keuntungan yang telah disepakati bersama.

4) Tabungan Makbul

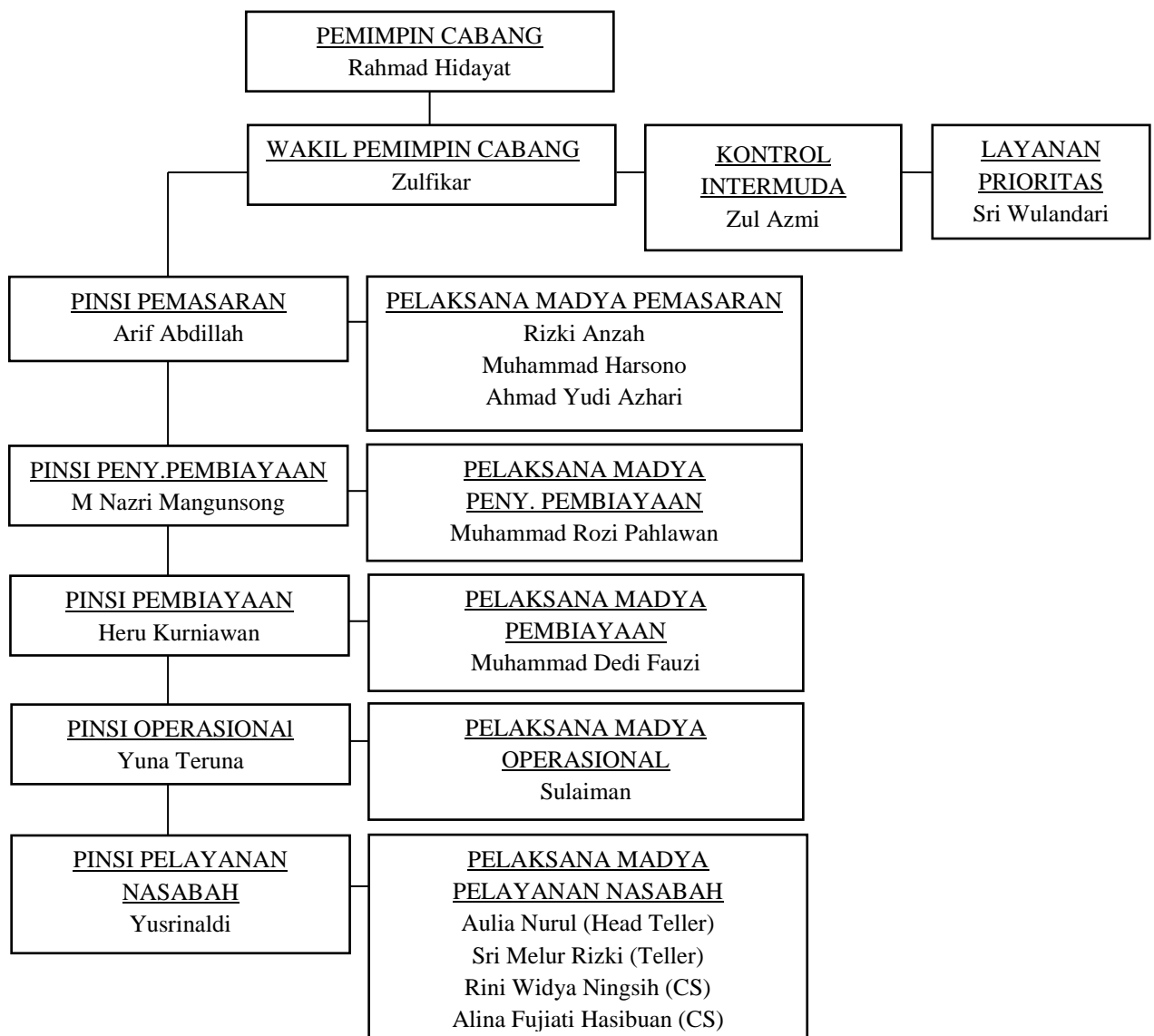
BPHI (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan.

b. Produk Penyaluran Dana (*Lending*)

Adapun produk Bank Sumut Syariah Cabang Syariah Medan Katamso yang bersifat menyalurkan dana adalah :

- 1) Pembiayaan dengan Akad Jual Beli (*Murabahah*)
- 2) Pembiayaan dengan sistem Bagi Hasil (*Mudharabah*)
- 3) Pembiayaan Musyarakah
- 4) Pinjaman (Qardh) dengan gadai emas iB

4. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso

5. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab⁴

a. Pimpinan Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso

Tanggung Jawab :

- 1) Pencapaian program kerja kantor capem syariah.
- 2) Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- 3) Pengeluaran biaya yang terjadi di kantor capem syariah.
- 4) Disiplin kerja pejabat dan pegawai dilingkungan kantor capem syariah.
- 5) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen arsip serta seluruh kelayakan perusahaan yang berada dilingkungan kantor capem syariah.

b. Wakil Pimpinan

Tanggung Jawab :

- 1) Membantu pimpinan capem syariah.
- 2) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris untuk seksi operasional yang akan dituangkan kedalam rencana kerja anggaran tahunan bank.
- 3) Menyusun program kerja, seksi operasional sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 4) Menindaklanjuti hasil temuan dan atau rekomendasi dari control intren atau satuan pemeriksaan internal kepada wakil pimpinan cabang syariah.
- 5) Mengkoordinir pembuatan perhitungan ongkos yang masih harus di bayar pada akhir tahun buku.

⁴<https://www.banksumut.co.id> diakses pada tanggal 05 oktober 2020

c. Seksi Pemasaran

Tanggung Jawab :

- 1) Pencapaian target penghimpunan dana, pembiayaan, pembiayaan produk jasa bank dan pembiayaan syariah.
- 2) Kelayakan dan kualitas pembiayaan yang diberikan.
- 3) Pemahaman dan kepatuhan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dilingkungan pegawai seksi pemasaran.
- 4) Kerahasiaan dan keselamatan dokumen, arsip serta seluruh kekayaan perusahaan yang berada dilingkungan seksi pemasaran.

d. Seksi ADM dan Penyelamatan Pembiayaan

Tanggung Jawab :

- 1) Mengajukan rencana anggaran, investasi, inventaris seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan.
- 2) Menyusun program kerja seksi Adm dan penyelamatan pembiayaan sehubungan dengan upaya pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya.
- 3) Menyusun jadwal kunjungan tim penyelamatan pembiayaan dan mengkoordinir penangihan tunggakan pembiayaan.
- 4) Membuat surat peringatan dan surat panggilan kepada debitur pembiayaan non lancar.

e. Teller

Tanggung Jawab :

- 1) Melayani penyetoran dan pembayaran tunai sehubungan transaksi.

- 2) Melakukan pembayaran dan penerimaan yang berhubungan dengan pembayaran biaya Bank, personalia dan umum melalui counter Bank.
- 3) Menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian.

f. *Costumer Service*

Tanggung Jawab :

- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, permohonan nasabah yang lainnya.
- 2) Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak Bank.
- 3) Mengadministrasi daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.
- 4) Mengadministrasi resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- 5) Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- 6) Mengadministrasi buku cek, bilyet giro dan buku tabungan.
- 7) Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.

B. Identitas Responden

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 20 | 71,4 | 71,4 | 71,4 |
| Perempuan | 8 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Primer yang diolah (2020)

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid >30 | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| 31-40 | 21 | 75,0 | 75,0 | 78,6 |
| 41-50 | 6 | 21,4 | 21,4 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data Responden 2020

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S1 | 26 | 92,9 | 92,9 | 92,9 |
| S2 | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Responden 2020

Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

C. Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam penelitian ini jumlah sampel $n=28$ dan besarnya $df = 28-2 = 26$, dan alpha 0,05 didapat r_{tabel} sebesar 0,373.

a. Variabel Gaji (X1)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

| Pernyataan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|---|---------|------------|
| P1 | 0,807 | 0,373 | Valid |
| P2 | 0,568 | 0,373 | Valid |
| P3 | 0,690 | 0,373 | Valid |
| P4 | 0,611 | 0,373 | Valid |
| P5 | 0,590 | 0,373 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 5 angket dalam variabel gaji (X1) dinyatakan valid semua karena sudah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa 5 pertanyaan tersebut layak di gunakan dalam penelitian.

b. Variabel Tunjangan (X2)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X2)

| Pernyataan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|---|---------|------------|
| P1 | 0,724 | 0,373 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| P2 | 0,701 | 0,373 | Valid |
| P3 | 0,627 | 0,373 | Valid |
| P4 | 0,744 | 0,373 | Valid |
| P5 | 0,850 | 0,373 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 5 angket dalam variabel gaji (X1) dinyatakan valid semua karena sudah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa 5 pertanyaan tersebut layak di gunakan dalam penelitian.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Pernyataan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|---|---------|------------|
| P1 | 0,585 | 0,373 | Valid |
| P2 | 0,764 | 0,373 | Valid |
| P3 | 0,733 | 0,373 | Valid |
| P4 | 0,588 | 0,373 | Valid |
| P5 | 0,643 | 0,373 | Valid |
| P6 | 0,806 | 0,373 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 6 angket dalam variabel gaji (X1) dinyatakan valid semua karena sudah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa 6 pertanyaan tersebut layak di gunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

a) Variabel Gaji (X_1)

Pengujian reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Production and Service Solution*) release 25. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Suatu instrumen dikatakan *reliabel* jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.7. Berikut ini menyajikan hasil reliabelitas terhadap item pertanyaan variabel gaji.

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaji

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,652 | 5 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* > nilai batas yaitu $0,652 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1) reliabel.

b) Variabel Tunjangan (X_2)

Pengujian reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Production and Service Solution*) release 25. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Suatu instrumen dikatakan *reliabel* jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.8 Berikut ini menyajikan hasil reliabelitas terhadap item pertanyaan variabel tunjangan.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,780 | 5 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* > nilai batas yaitu $0,780 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel Tunjangan (X_2) reliabel.

c) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Production and Service Solution*) release 25. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Suatu instrumen dikatakan *reliabel* jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.9. Berikut ini menyajikan hasil reliabelitas terhadap item pertanyaan variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,765 | 6 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* > nilai batas yaitu $0,765 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) reliabel.

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Keseluruhan

| Variabel | Reliabilitas Coefisient | Alpha | Keterangan |
|----------|-------------------------|-------|------------|
| X1 | 5 | ,652 | Reliabel |
| X2 | 5 | ,780 | Reliabel |
| Y | 6 | ,765 | Reliabel |

Sumber Data: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25

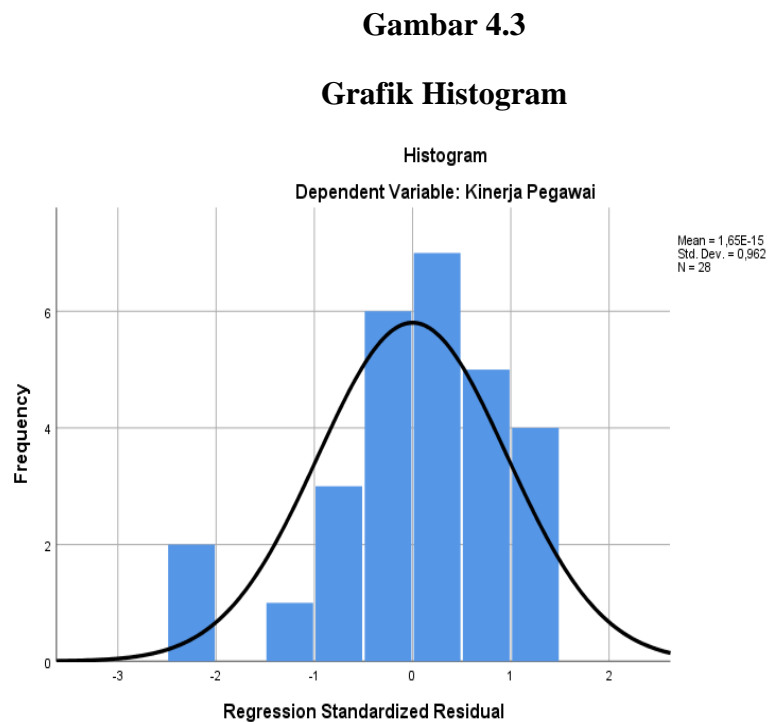
3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal. Apabila data yang digunakan tersebut berdistribusi normal artinya adalah data sampel tersebut dapat mewakili populasi. Untuk menguji data apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara melihat histogram dan normal *probability plot*.

1. Grafik Histogram

Berikut ini dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada gambar 4.3 berikut:



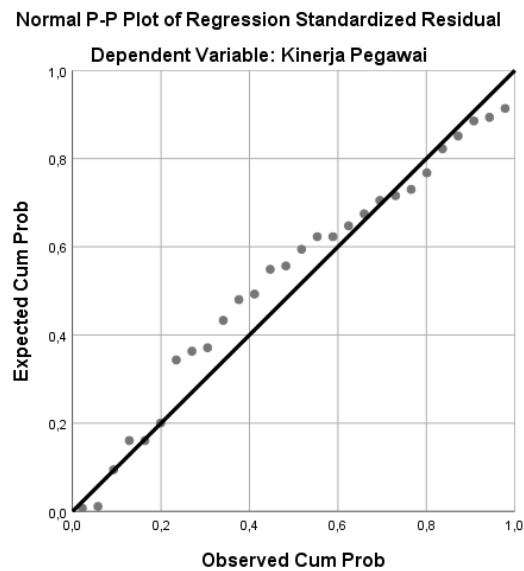
Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat kita lihat bahwa dari grafik histogram yang membentuk gunung, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2. Grafik Normal P-Plots

Berikut ini dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti terlihat pada gambar 4.4 berikut:

Gambar 4.4
Normal P-Plots



Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan gambar tampilan diatas menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (variabel bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Data dikatakan tidak multikolinearitas jika mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai *Value Inflation Factor* (VIF) dibawah 10. Jika nilai toleransi dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3,003 | 5,100 | | ,589 | ,561 | | |
| Gaji | ,800 | ,152 | ,704 | 5,263 | ,000 | ,998 | 1,002 |
| Tunjangan | ,273 | ,169 | ,215 | 1,609 | ,120 | ,998 | 1,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

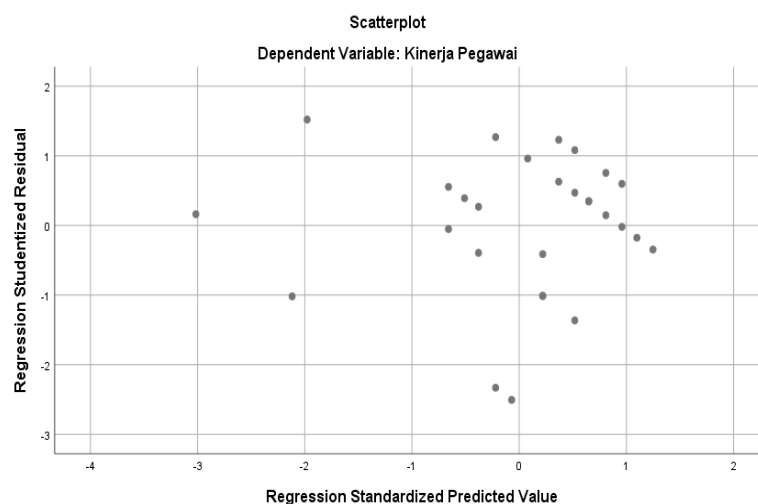
Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residul pada satu pengamatan kepengamatan yang lain, seperti terlihat pada gambar 4.5 berikut:

Gambar 4.5

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol, data tersebut tidak mengumpul di satu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Dibawah ini merupakan hasil uji statistik t dengan menggunakan *software* SPSS.

Perumusan hipotesis:

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Rumus perhitungan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} = t(a/2 ; n (\text{jumlah sampel}) - k (\text{jumlah variabel}))$$

$$a = 5\% = t(0,05/2 ; 28 - 2)$$

$$= 0,025 ; 26$$

$$= 2,055$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, dapat ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,055.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,003 | 5,100 | | ,589 | ,561 |
| 1 Gaji | ,800 | ,152 | ,704 | 5,263 | ,000 |
| Tunjangan | ,273 | ,169 | ,215 | 1,609 | ,120 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso dengan t_{hitung} sebesar $5,263 > t_{tabel} 2,055$, dan pada tingkat signifikan 0,05 (5%).
2. Tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Medan Katamso dengan t_{hitung} sebesar $1,609 < t_{tabel} 2,055$, dan tidak tingkat signifikan 0,05 (5%).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{tabel} dapat diperoleh dengan $df 2 = (n-k)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian. Penelitian independen variabel (X) diperoleh $28-2 = 26$ dan dapat dilihat F_{tabel} sebesar 3,37. Adapun syarat uji F adalah:

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada = 5%

Ho ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada =5%

Untuk hasil dari output SPSS dapat dilihat dari tabel ANOVA, seperti dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian dengan Uji Statistik F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 89,568 | 2 | 44,784 | 15,519 | ,000 ^b |
| Residual | 72,146 | 25 | 2,886 | | |
| Total | 161,714 | 27 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Gaji

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F = 15,519$ maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji (X1) dan tunjangan (X2) bersama-sama simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel bebas (X1, X2) dan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil data yang diolah dengan SPSS 25 *For Windows* menghasilkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi R^2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,744 ^a | ,554 | ,518 | 1,699 |

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya angka R^2 adalah 0,554 yang berarti terbukti bahwa variabel gaji dan tunjangan menjelaskan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55,4% sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi variabel-variabel lain.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Gaji dan Tunjangan) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien Determinasi

X_1 : Gaji

X_2 : Tunjangan

e : variabel gangguan

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,003 | 5,100 | | 0,589 | 0,561 |
| 1 Gaji | 0,800 | 0,152 | 0,704 | 5,263 | 0,000 |
| Tunjangan | 0,273 | 0,169 | 0,215 | 1,609 | 0,120 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 , diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,003 + 0,800 X_1 + 0,273 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Gaji dan Tunjangan) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,003 menunjukkan apabila tidak terjadi perubahan pada variabel gaji (X1) dan tunjangan (X2) atau variabel bebasnya sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap 3,003.
2. Koefisien regresi gaji (X1) sebesar 0,800 bahwa setiap peningkatan variabel gaji menyatakan satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso.
3. Koefisien regresi tunjangan (X2) sebesar 0,273 bahwa setiap peningkatan variabel tunjangan menyatakan satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja di Bank Sumut Syariah Medan Katamso.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel gaji (X1) dengan t_{hitung} 5,263 dan nilai signifikan gaji (X1) 0,000 dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa gaji (X1) secara statistik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian secara empiris H_0 diterima, yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Handoko gaji adalah sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan, sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang

akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.⁵ Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh “Khairunnisa Batubara (2012) mengenai “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel tunjangan (X2) dengan $t_{hitung} 1,609 < t_{tabel} 2,055$ dan nilai signifikan tunjangan (X2) 0,120 dimana nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa tunjangan (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian secara empiris menolak H_0 , yang menyatakan bahwa tunjangan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Perusahaan memberikan tunjangan atau tidak ada tunjangan yang diberikan kepada pegawai tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso.

Menurut Simamora tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut.⁶ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh “Khairunnisa Batubara (2012) mengenai “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

⁵ Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. (Jakarta Selatan: Visimedia, 2016), h.37.

⁶ A.A. Anggi Nila Krisna, I Wayan Bagia, NI Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramuka Bakti” dalam *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, (vol 3): 2015, h. 5.

3. Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa gaji merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil Uji t_{hitung} dengan nilai signifikan dari variabel gaji sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan variabel tunjangan (0,120), sedangkan nilai t_{hitung} variabel gaji sebesar (5,263) lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel tunjangan (1,609).

Jadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso adalah variabel gaji. Teori yang dikemukakan oleh Susilo Martoyo (1996) merupakan teori yang tepat dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso. Hal ini dapat dibuktikan bahwa pemberian gaji paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaji yang diberikan perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan pegawainya, jika kebutuhan pegawai terpenuhi dengan baik maka kinerja mereka akan jadi lebih baik pula.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel gaji sebesar 5,263 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaji pegawai mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso.
2. Tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel tunjangan sebesar 1,609 dengan taraf signifikan sebesar 0,120 lebih besar dari 0,05.
3. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso adalah variabel gaji. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} dengan nilai sebesar 5,263.

B. Saran

1. Disarankan kepada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso agar semua karyawan terus berupaya meningkatkan kinerja yang selama ini sudah baik. Karena hal tersebut dapat meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan pendapatan biaya atau penambahan nasabah bank.
2. Disarankan kepada Kepala Cabang PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso, agar terus memotivasi pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, dalam rangka meningkatkan

sumber daya insani, karena sumber daya insani yang berkualitas dapat mendorong dan mensukseskan kemajuan perusahaan.

3. Disarankan kepada Pimpinan Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso, agar meminimalisir kesalahan dan masalah-masalah yang dianggap menghambat kinerja pegawai pada perusahaan tersebut.
4. Disarankan kepada seluruh pegawai Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso, agar bersama-sama membangun kinerja yang islami, yaitu kinerja yang efektif dan efisien mungkin dalam rangka meningkatkan target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan dapat tercapai.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya dibidang kajian yang sama untuk penelitian selanjutnya, dan sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutedi, Adrian. *Perbankan Syariah : Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- Hermansyah. *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Perbankan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Fattah, A. Hussein. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi: Perilaku pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatera, 2017.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, 2018.
- Rismawati dan Mattalata. *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Alquran Al-Karim dan Terjemahnya. Semarang: PT. Toha Putra, 1996.
- A.A. Anggi Nila Krisna, I Wayan Bagia, NI Nyoman Yulianthini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti." *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 3, 2015.

- Adisu, Edytus. Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung : *Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suryani dkk. *Metode Riset Kuantitatif. Teori dan Aplikasi Pada Peneliti Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta, *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta Selatan: Visimedia, 2016.
- Santoso, Singgih. *Menguasai SPSS Versi 25*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2018

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Dokumentasi



LAMPIRAN 2

KUESIONER

PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Status Kepegawaian : Kontrak
 Pegawai Tetap
 Lain-lain
5. Jabatan :
6. Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pernyataan maupun pertanyaan dengan memilih salah satu dari 5 (lima) alternatif jawaban yang tersedia. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sudah tersedia sesuai dengan pendapat saudara. Keterangan mengenai skor penilaian :

| NO | Jenis Jawaban | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1. | SS = Sangat Setuju | 5 |
| 2. | S = Setuju | 4 |
| 3. | KS = Kurang Setuju | 3 |
| 4. | TS = Tidak Setuju | 2 |
| 5. | STS = Sangat Tidak Setuju | 1 |

C. DAFTAR PERNYATAAN

a. Variabel Gaji (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki. | | | | | |
| 3 | Gaji yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok. | | | | | |
| 4 | Gaji yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. | | | | | |
| 5 | Gaji dapat meningkatkan semangat kerja | | | | | |

b. Variabel Tunjangan (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan. | | | | | |
| 2 | Tunjangan yang diberikan berdasarkan pada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan. | | | | | |
| 3 | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | oleh perusahaan kepada saya. | | | | | |
| 4 | Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan. | | | | | |
| 5 | Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan | | | | | |

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat waktu. | | | | | |
| 2 | Saya datang ke kantor secara disiplin sesuai aturan perusahaan. | | | | | |
| 3 | Saya selalu siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya berkompeten sesuai bidang pekerjaan saya. | | | | | |
| 5 | Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik. | | | | | |
| 6 | Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas. | | | | | |

LAMPIRAN 3

HASIL DATA KUESIONER

| Responden | Pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---------|---|---|---|---|---|
| | Gaji | | | | | Tunjangan | | | | | Kinerja | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr 0.50 | 0.25 0.20 | 0.10 0.10 | 0.05 0.050 | 0.025 0.02 | 0.01 0.010 | 0.005 0.001 | 0.001 0.002 |
|----|------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 | |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 | |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 | |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 | |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 | |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 | |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 | |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 | |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 | |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 | |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 | |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 | |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 | |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 | |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 | |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 | |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 | |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 | |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 | |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 | |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 | |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 | |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 | |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 | |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 | |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 | |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 | |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 | |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 | |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 | |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 | |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 | |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 | |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 | |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 | |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 | |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 | |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 | |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 | |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 | |

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi, 2010

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Diproduksi oleh: Junaidi, 2010

LAMPIRAN

Data Penelitian Uji Statistik Menggunakan SPSS

Jenis Kelamin Responden

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 20 | 71,4 | 71,4 | 71,4 |
| Perempuan | 8 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Usia Responden

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid >30 | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| 31-40 | 21 | 75,0 | 75,0 | 78,6 |
| 41-50 | 6 | 21,4 | 21,4 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Tingkat Pendidikan Responden

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S1 | 26 | 92,9 | 92,9 | 92,9 |
| S2 | 2 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

| Pernyataan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|---|---------|------------|
| P1 | 0,807 | 0,373 | Valid |
| P2 | 0,568 | 0,373 | Valid |
| P3 | 0,690 | 0,373 | Valid |
| P4 | 0,611 | 0,373 | Valid |
| P5 | 0,590 | 0,373 | Valid |

Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X2)

| Pernyataan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|---|---------|------------|
| P1 | 0,724 | 0,373 | Valid |
| P2 | 0,701 | 0,373 | Valid |
| P3 | 0,627 | 0,373 | Valid |
| P4 | 0,744 | 0,373 | Valid |
| P5 | 0,850 | 0,373 | Valid |

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Pernyataan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | r tabel | Keterangan |
|------------|---|---------|------------|
| P1 | 0,585 | 0,373 | Valid |
| P2 | 0,764 | 0,373 | Valid |
| P3 | 0,733 | 0,373 | Valid |
| P4 | 0,588 | 0,373 | Valid |
| P5 | 0,643 | 0,373 | Valid |
| P6 | 0,806 | 0,373 | Valid |

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Gaji |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,601** | ,431* | ,421 | 0,270 | ,807** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,001 | 0,022 | 0,026 | 0,165 | 0,000 |
| | N | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,601** | 1 | 0,101 | 0,154 | 0,295 | ,568** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,001 | | 0,611 | 0,435 | 0,128 | 0,002 |
| | N | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,431* | 0,101 | 1 | 0,353 | 0,165 | ,690** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,022 | 0,611 | | 0,066 | 0,400 | 0,000 |
| | N | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,421* | 0,154 | 0,353 | 1 | 0,128 | ,611** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,026 | 0,435 | 0,066 | | 0,516 | 0,001 |
| | N | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |
| X1.5 | Pearson Correlation | 0,270 | 0,295 | 0,165 | 0,128 | 1 | ,590** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,165 | 0,128 | 0,400 | 0,516 | | 0,001 |
| | N | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |
| Gaji | Pearson Correlation | ,807** | ,568** | ,690** | ,611** | ,590** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,001 | 0,001 | |
| | N | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 | 28 |

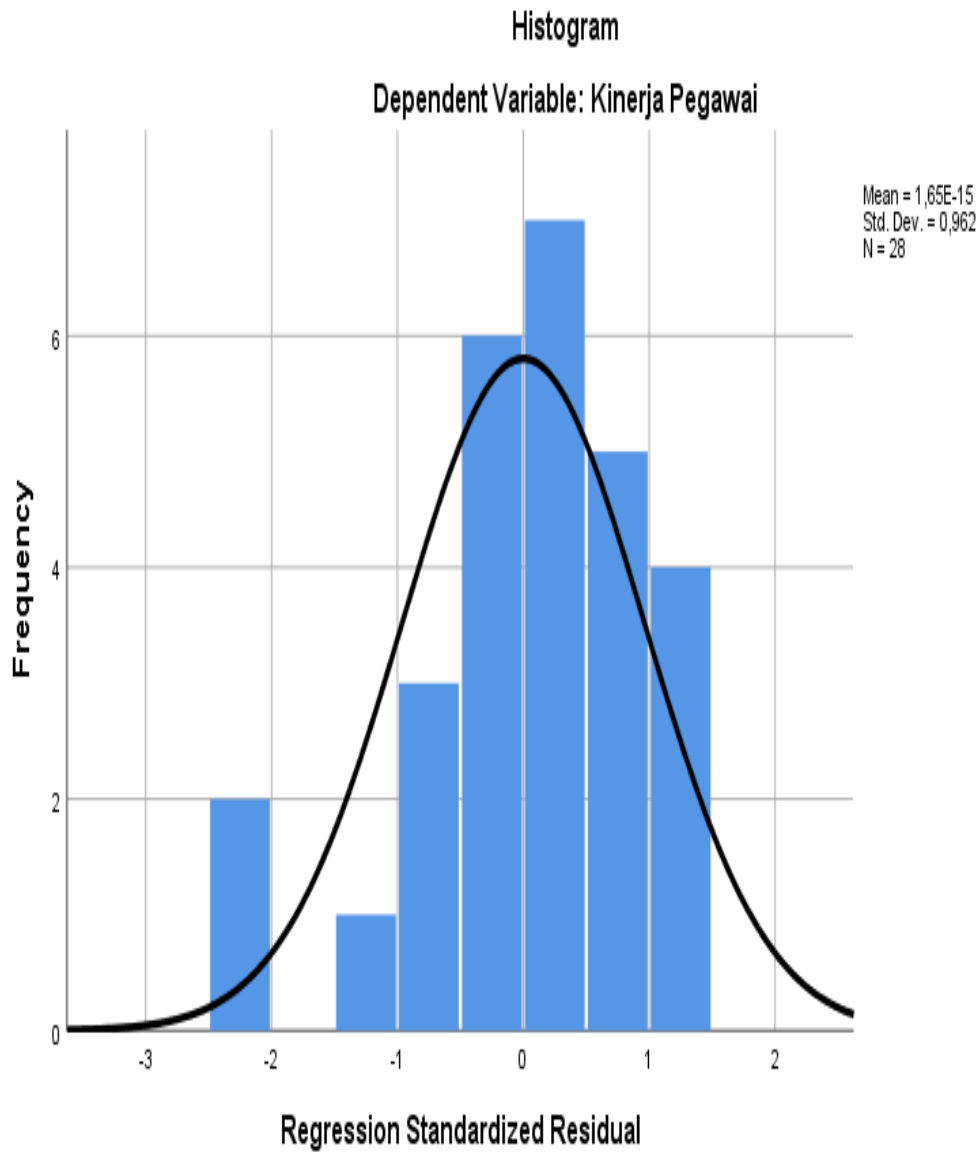
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

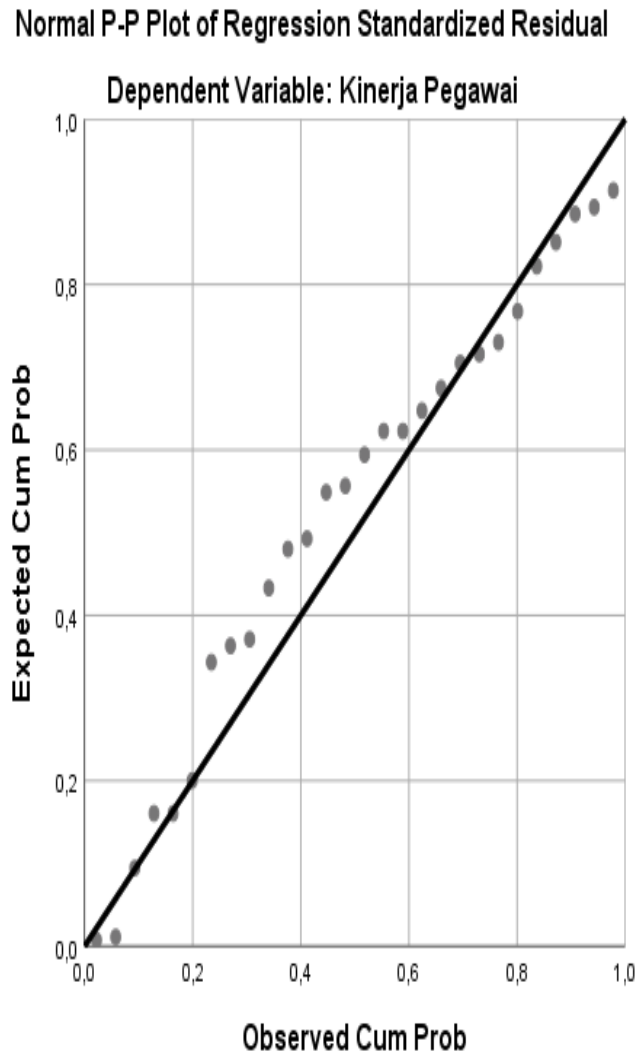
Uji Reliabilitas Keseluruhan

| Variabel | Reliabilitas Coefisient | Alpha | Keterangan |
|----------|-------------------------|-------|------------|
| X1 | 5 | ,652 | Reliabel |
| X2 | 5 | ,780 | Reliabel |
| Y | 6 | ,765 | Reliabel |

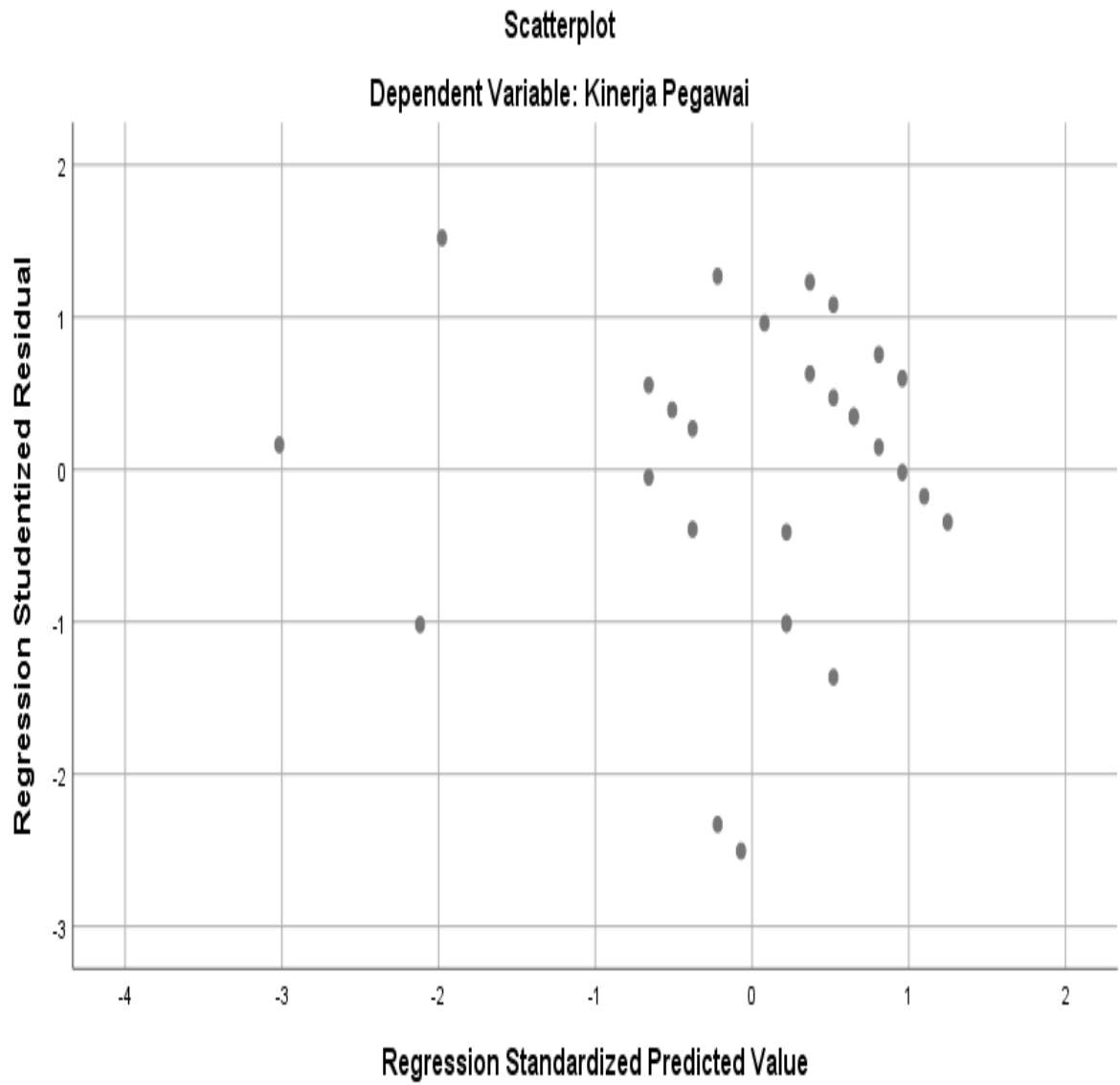
Gambar Grafik Histogram



Gambar Normal P-Plots



Gambar Uji Heterokedastisitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3,003 | 5,100 | | ,589 | ,561 | | |
| Gaji | ,800 | ,152 | ,704 | 5,263 | ,000 | ,998 | 1,002 |
| Tunjangan | ,273 | ,169 | ,215 | 1,609 | ,120 | ,998 | 1,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Statistik t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,003 | 5,100 | | ,589 | ,561 |
| 1 Gaji | ,800 | ,152 | ,704 | 5,263 | ,000 |
| Tunjangan | ,273 | ,169 | ,215 | 1,609 | ,120 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Statistik F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 89,568 | 2 | 44,784 | 15,519 | ,000 ^b |
| Residual | 72,146 | 25 | 2,886 | | |
| Total | 161,714 | 27 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Gaji

Uji Determinasi R²

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,744 ^a | ,554 | ,518 | 1,699 |

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,003 | 5,100 | | 0,589 | 0,561 |
| 1 Gaji | 0,800 | 0,152 | 0,704 | 5,263 | 0,000 |
| Tunjangan | 0,273 | 0,169 | 0,215 | 1,609 | 0,120 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

CURRICULUM VITAE

Nama : Hervina Rianissany Harahap
NIM : 0503163262
Tempat/Tanggal Lahir : Labusel/ 04 November 1998
Umur : 22 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan/Semester : FEBI/PS/X
Alamat Fakultas : Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate
No. Telp Fakultas : 061-6615683 / 6622925
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Alamat : Desa Hajoran 1, Kecamatan Sei Kanan,
Kabupaten Labuhan Batu Selatan
No. Hp : 082273265689
Alamat Email : hervina1234@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

- SD/MI : Sekolah Dasar Negeri (SDN) 067093 Helvetia, Medan
- SMP/MTS : Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTSS) Ponpes Darul Falah Langgapayung
- SMA/MA : Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Padangsidempuan

Nama Orang Tua

- AYAH : Muhammad Nasir Harahap
- IBU : Almh. Eli Fitrawati, Erliana

Nama Dosen Pembimbing

- Pembimbing I : Dr. Kamilah, SE. AK, M. Si, CA
- Pembimbing II : Annio Indah Lestari, M.Si