

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN GAJI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK JATIM SYARIAH
KANTOR CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

ARTISTA ELSYABANA RAHARDYAN

NIM: G04219008



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

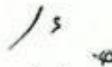
2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI/MUNAQOSAH

Surabaya, 21 Maret 2023

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Siti Mustaqoh, M.E.I.

NIP. 197608132006042002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN GAJI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK JATIM SYARIAH
KANTOR CABANG SURABAYA

Oleh:

Artista Elsyabana Rahardyan

NIM: G04219008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 10 April 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat
untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

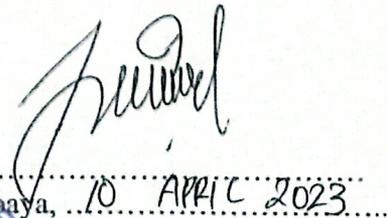
1. Siti Musfiqoh, MEI.
NIP. 197608132006042002
(Penguji 1)
2. Dr. Sri Wigati, M.E.I
NIP. 197302212009122001
(Penguji 2)
3. H. Ahmad Mansur, BBA., MEI, MA, Ph. D.
NIP. 197109242003121003
(Penguji 3)
4. Muhammad Iqbal Surya Pratikto, S.Pd., M.SEI
NIP. 199103162019031013
(Penguji 4)

Tanda Tangan:

1 s
v
.....

.....


.....


.....



Surabaya, 10 APRIL 2023.....

Dekan



Dr. Surajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I

NIP. 197005142000031001

PERNYATAAN

Saya, Artista Elsyabana Rahardyan, G04219008, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 4 Maret 2023



Artista Elsyabana Rahardyan

NIM. G04219008



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ARTISTA ELSYABANA RAHARDYAN
NIM : G04219008
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH
E-mail address : elsyabana@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK

JATIM SYARIAH KANTOR CABANG SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 April 2023

Penulis

(Artista E.R)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan agar Sumber Daya Insani (SDI) dapat mencapai target atau visi misinya lebih optimal dapat membantu perusahaan secara internal. Peneliti akan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan gaji terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya secara parsial dan simultan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, menggunakan data primer yaitu kuesioner dari 49 responden tentang penilaian kinerja dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya. yang kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Adapun waktu pelaksanaan penelitian sejak Januari-Mei 2023.

Hasil uji t pada variabel penilaian kinerja (X1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,684 > 2,013$ dan nilai sig. $(0,001) < 0,05$ dengan nilai regresi 0,386. Sedangkan pada variabel gaji (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,771 > 2,013$ dan nilai sig. $(0,000) < 0,05$ dengan nilai regresi 1,198. Dan hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $119,579 > 3,20$, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Y) secara bersamaan atau simultan. Dan diketahui dalam uji R^2 , pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan sebesar 0,839 atau 83,9%.

Dari hasil dan analisis penelitian: 1. Hasil Penelitian, penilaian kinerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Gaji (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Serta penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

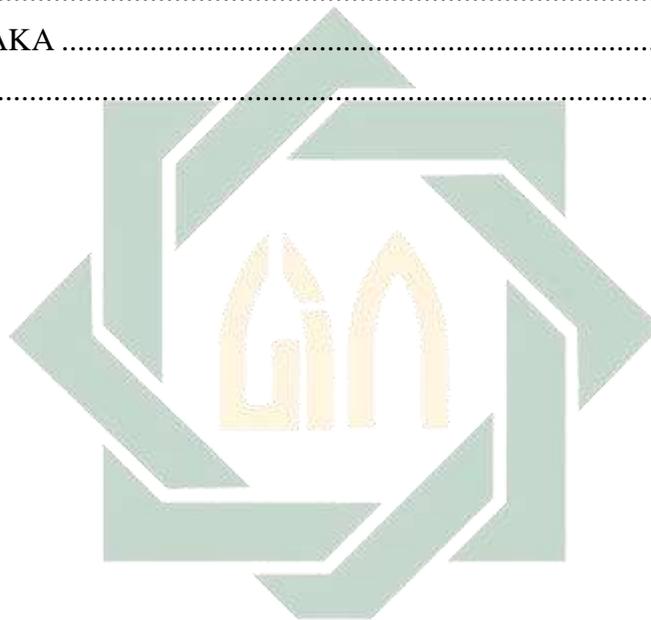
Kata kunci: Penilaian Kinerja, Gaji, Produktivitas Kerja, dan SDI

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI/MUNAQOSAH	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
DECLATARION	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB 2.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Teori Penilaian Kinerja	9
2.1.2 Teori Gaji	19
2.1.3 Teori Produktivitas Kerja.....	22
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel.....	25
2.1.4.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26

2.3	Kerangka Konseptual	33
2.4	Hipotesis	34
BAB 3	35
METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Tempat atau Lokasi Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3.5	Jenis dan Sumber Data	38
3.6	Teknik Pengumpulan Data	38
3.7	Teknik Analisis Data	39
3.8	Pengujian Hipotesis	41
BAB 4	42
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Penyajian Data Penelitian.....	42
4.1.1	Gambaran Umum Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya ..	42
4.1.1.1	Sejarah Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya.....	42
4.1.1.2	Visi dan Misi Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya ..	43
4.1.1.3	Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah KC Surabaya	44
4.1.2	Gambaran Umum Responden	45
4.1.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2.2	Responden Berdasarkan Usia	45
4.1.2.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.2	Analisis Data	46
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.2.1.1	Variabel Penilaian Kinerja.....	47
4.2.1.2	Variabel Gaji.....	48
4.2.1.3	Variabel Produktivitas Kerja	49
4.2.2	Analisis Statistik Inferensial	51
4.2.2.1	Uji Validasi	51
4.2.2.2	Uji Realibilitas	53
4.2.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.2.4	Uji Regresi Berganda.....	58
4.2.2.5	Uji Parsial (Uji t).....	59

4.2.2.6 Uji Simultan (Uji F).....	60
4.2.2.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.3.1 Analisis Deskriptif	62
4.3.2 Analisis Inferensial.....	66
BAB 5.....	70
PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	76



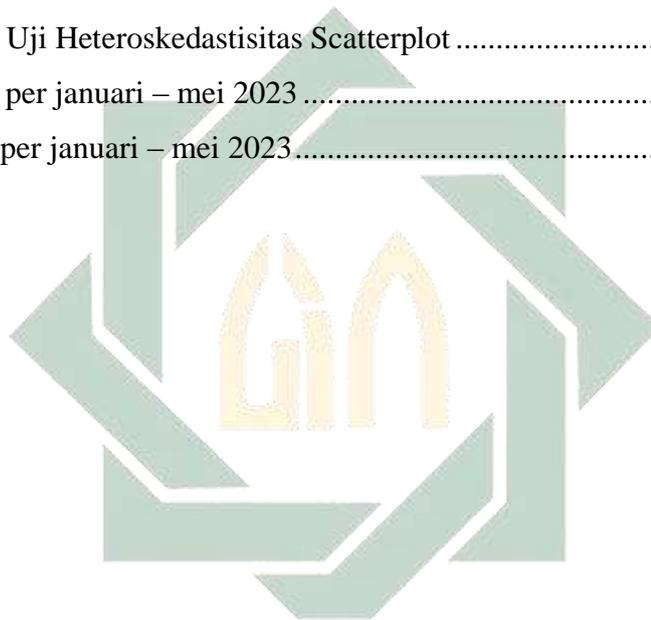
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	29
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja (X1)	47
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Gaji (X2)	48
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	49
Tabel 4.7 Item-Total Statistics Penilaian Kinerja (X1).....	51
Tabel 4.8 Item-Total Statistics Gaji (X2).....	52
Tabel 4.9 Item-Total Statistics Produktifitas Kerja (Y).....	53
Tabel 4.10 Reliability Statistics Penilaian Kinerja (X1).....	53
Tabel 4.11 Reliability Statistics Gaji (X2).....	54
Tabel 4.12 Reliability Statistics Produktivitas Kerja (Y).....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan Antar Variabel	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Peta Lokasi Bank Jatim Syariah KC Surabaya	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah KC Surabaya.....	44
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	57
Gambar 4.4 ROA per januari – mei 2023	64
Gambar 4.5 NIM per januari – mei 2023.....	65



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	78



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank syariah merupakan sistem perbankan yang berpedoman kepada perintah Allah atau sesuai dengan prinsip islam dimana tidak ada riba melainkan mengambil keuntungan dengan sistem “bagi hasil atau ujhroh”. Di Indonesia mulai muncul sistem bagi hasil sejak tahun 1980-an yang pertama kali diterapkan oleh suatu organisasi di Bandung, yang pada akhirnya mereka mendirikan Baitul Maal wa Tamwil (BMT). Kemudian pada tahun 1990 baru muncullah bank syariah yang dibentuk oleh MUI (Majelis Ulama Indonesia). Bank syariah juga akan selalu dipantau kesyariahannya oleh DPS yang memiliki kepanjangan Dewan Pengawas Syariah.

Bank Jatim syariah kantor cabang Surabaya ini merupakan salah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dibidang keuangan yang mampu meraih beberapa penghargaan seperti Indonesia Top Companies Awards 2021: Sektor Regional Development Bank, Best Disclosure & Transparency, Top Leader on CSR Commitment 2021, dan masih banyak lagi. Suatu perusahaan dapat mencapai penghargaan sebanyak itu juga dikarenakan sumber daya insani (SDI)nya yang kompeten. Bank Jatim Syariah (BJS) merupakan anak dari Unit Usaha Syariah (UUS) yang didirikan berdasarkan surat Bank Indonesia (BI) no: 9/75/DS/Sb tanggal 4 april 2007 dengan perihal: persetujuan prinsip pendirian UUS. Bank Jatim Syariah resmi beroperasi pada hari Selasa tanggal 21 agustus 2007 bertepatan dengan tanggal 8 syaban 1428 H. Jaringan operasional pada UUS Bank Jatim sendiri dijalankan melalui 7 (tujuh) kantor cabang, 10 kantor Cabang PEMBantu (CAPEM), 8 (delapan) payment point syariah, 7 (tujuh) kas mobil

syariah, 25 ATM syariah, 195 Kantor Layanan Syariah (KLS) dan 2 (dua) kantor kas.

Pada tempat penelitian yang saya tuju yaitu Bank Jatim Syariah KC Surabaya, disana terlihat karyawannya sangat produktif tiap harinya. Hingga saat *morning briefing* kepala cabangnya membahas tentang penilaian kinerja karyawannya dilakukan secara 360 degree, dimana sesuai dengan pembahasan bahwa adanya variabel penilaian kinerja sebagai alat pengukur kinerja karyawan. Berdasarkan observasi pribadi saya saat di lapangan perbedaan produktivitas antar cabang maupun capem sangat berbeda, dan hal ini juga dapat berpengaruh pada kompensasi (bonus dan tunjangan) yang didapatkan sang karyawan atau staff.

Adapun faktor teknologi yang sangat canggih, tapi tetap dibutuhkan SDI yang kompeten. Karena bank merupakan intermediet antar nasabah ke nasabah, dan pendekatan pada manusia tidak bisa hanya mengandalkan teknologi yang canggih, berikut kejelasan struktur dan *jobdesk* utama yang harus mereka jalankan:

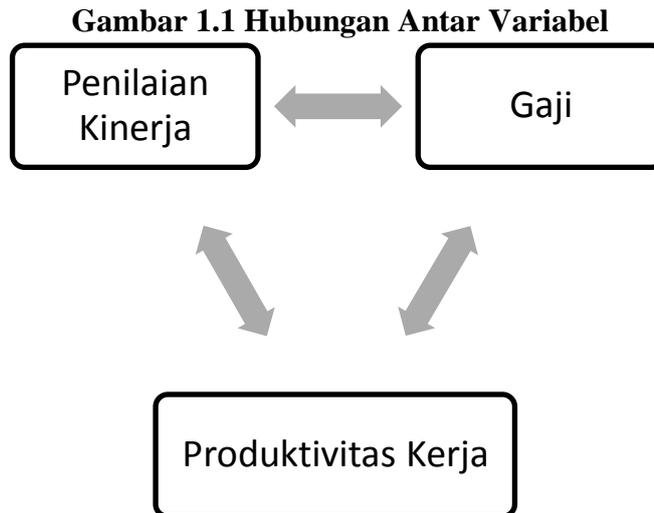
1. Kepala cabang, bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berjalan pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya;
2. Penyelia, bertanggung jawab atas segala kegiatan dan reencana atau target perkembangan setiap unit yang mereka bawahi;
3. Pembiayaan, mencari nasabah pembiayaan dan mempertahankan nasabah agar tetap berada di kolektibilitas 1 dengan cara tepat waktu dalam pembayaran;
4. PPK (Penyelamatan dan Penyelesaian Kredit), menagih dan mengurus para nasabah yang telah jatuh pada kolektibilitas 2, 3, 4, dan 5;
5. SQA, melakukan audit internal
6. Funding officer, mencari nasabah dana dan fokus pada pelayanan nasabah;
7. Umum, akuntansi, dan HC memiliki tugas yang terfokuskan pada kesejahteraan pegawai dan fasilitas kantor.

Adapun peraturan terkait sistem penggajian pegawai pada PP Pengupahan No 36 Tahun 2021 Pasal 53, bahwa “pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Jadi dapat disimpulkan, maksud dari Peraturan Pemerintah tersebut jika seorang karyawan telah diberikan perjanjian kerja yang mencantumkan keterangan nominal gaji, bonus, juga tunjangan yang diperoleh. Maka hal tersebut sudah menjadi hak mereka dan perusahaan harus segera memenuhi pada tanggal yang telah disepakati paling lambat 3 hari dari tanggal seharusnya. Umar bin Khattab memperingatkan sekelompok orang sebelum mereka memasuki masjid dengan niat percaya dan berdoa kepada Allah. berkata (Zaini, 2015):

“Janganlah sekali-kali di antara kalian ada yang duduk-duduk malas mencari rezeki dan membaca doa Ya Allah limpahkanlah rezeki kepadaku, padahal mereka mengetahui bahwa dari langit tidak akan turun hujan emas dan perak.”

Yang artinya sebagai manusia kita harus bekerja keras agar mendapatkan rezeki, manusia dituntut untuk produktif dalam berkerja tidak boleh hanya memohon dan mengharapkan rezeki hanya dari doa.

Adapun 3 (tiga) variabel utama dalam penelitian ini yang saling berhubungan, yaitu ada penilaian kinerja, gaji, dan produktivitas kerja.



Sumber: data yang diolah peneliti

Berikut penjelasan singkatnya:

Menurut Isnainul, penilaian kinerja ialah proses pengukuran kinerja yang dinilai berdasarkan *jobdesk* per individu sesuai dengan standar penilaian yang ada guna membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki nilai bagus (Perwirasari, 2016). Variabel ini merupakan salah satu *jobdesk* yang dilakukan pada unit Umum, Akuntansi, dan Human Resource. Penilaian kinerja sendiri berguna bagi perusahaan untuk mengetahui kualitas dan integritas para karyawan.

Pada Bank Jatim Syariah sendiri penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. *Key Performance Indicat or* (KPI) secara personal dan unit, jika mereka mampu mencapai target maka akan dinilai baik dan sebaliknya.
2. *360-degree*, yang artinya penilaian ini dilakukan oleh seluruh pegawai dalam menilai perilaku dan prestasi kerja sesama. Baik atasan maupun rekan kerja.
3. Absen swafoto dan menyalakan lokasi (hanya bisa di titik kantor BJS), dengan menggunakan aplikasi internal yang wajib dimiliki tiap pegawai dalam telepon genggam mereka. Dalam aplikasi ini akan terekam waktu datang dan pulang karyawan tepat waktu atau tidak.

Adapun beberapa kegiatan yang menghambat karyawan dalam mencapai penilaian kinerja yang baik, seperti dalam sistem absensi yang mengharuskan mereka menggunakan *smartphone* pribadi mereka, tidak lagi menggunakan *finger print* yang telah disediakan kantor. Dalam observasi di lapangan ada salah satu karyawan yang lupa membawa *handphone* (HP)nya alhasil beliau harus mengambil HPnya di rumah dan kembali ke kantor sesegera mungkin agar tidak dianggap terlambat.

Variabel selanjutnya gaji menurun Hasibuan meskipun tidak bekerja, karyawan tetap akan dibayar penuh oleh perusahaannya yang rutin dan ditetapkan setiap bulan (Hasibuan, 2012). Gaji pada Bank Jatim Syariah dipengaruhi berdasarkan 2 (dua) tingkatan penilaian yaitu *job grade* dan *personal grade*. *Job grade* ialah level atau tingkat jabatan (kesulitan kerja) karyawan dengan *grade* paling tinggi ialah 12 yang bisa dimiliki pemimpin cabang. Sedangkan, *personal grade* dinilai dari masa kerja (paling lama 25 tahun) dan tingkat *Exelon* dengan *grade* untuk pemimpin cabang ialah *Exelon 2*. Adapun kompensasi tambahan berupa tunjangan bagi para Pejabat Pengganti Sementara (PGS). Penilaian kinerja karyawan yang telah terkumpul oleh bagian HR atau *Human Resource* kemudian dikirim ke pusat dan pusat akan mengelola data hingga muncullah kompensasi yang akan didapatkan tiap karyawan.

Variabel terakhir ialah Menurut Candra dkk dalam bukunya menyatakan produktivitas bukan tentang lama atau lebih kerasnya seorang karyawan bekerja, melainkan kesadaran individu dalam bekerja demi gaji yang memadai kebutuhan mereka (Wijaya & Manurung, 2021). Variabel ini merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan atau kelompok kerja yang dapat memengaruhi penilaian kinerja mereka. Biasanya karyawan akan dinilai produktif jika dapat memperoleh hasil, target, ataupun prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu.

Pada observasi lapangan BJS para karyawan bekerja dengan produktif nemun beberapa fasilitas kantor atau alat kerja mereka sering kali menghambat

pekerjaan mereka sehingga tidak dapat mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai target.

Penelitian pengaruh variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja juga pernah diteliti oleh Opan Arifudin dkk dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM Kabupaten Karawang” dengan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 25 dari 70 orang karyawan. Hasil penelitian mengatakan bahwa hubungan antara penilaian kinerja dan produktivitas kerja positif dan kuat, sedangkan hubungan antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja positif dan sangat kuat (Arifudin, Tanjung, Hendar, & Hanafiah, 2020).

Juga penelitian lain tentang pengaruh variabel gaji terhadap produktivitas kerja juga pernah diteliti oleh Kurniati dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Jaya Motor II Medan” dengan metode yang sama yaitu asosiatif dengan responden 60 dari populasi 60 karyawan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara gaji dan produktivitas kerja positif dan signifikan, hubungan antara variabel insentif dan produktivitas kerja juga positif dan signifikan. Dan secara simultan juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Sumber Jaya Motor II Medan (Kurniati, 2019).

Maka dari itu, penelitian ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai visi misinya secara efektif dengan dorongan dari sisi internal yaitu sumber daya insaninya. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan produktivitas kerja dari para karyawannya hal ini akan menghambat tumbuh kembang suatu perusahaan dalam mencapai visi misi yang ada. Karyawan atau sumber daya insani (SDI) merupakan kekuatan dari suatu perusahaan agar segala strategi yang mereka pikirkan dapat berlangsung dengan optimal. Kemudian perusahaan sudah seharusnya memberikan penilaian kepada kinerja karyawannya, untuk menimbulkan rasa motivasi karyawan dalam memperoleh penilaian yang bagus.

Karena dengan penilaian yang bagus, karyawan dapat dibayarkan pengorbanannya dengan gaji yang telah dijanjikan oleh perusahaan atau perusahaan akan memberikan imbalan tambahan seperti tambahan bonus. Dan penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana sistem penilaian kinerja dan gaji hingga bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan gaji terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Tujuannya penelitian ini untuk memberikan wawasan dan pemahaman terkait gaji, penilaian kinerja, dan produktivitas kerja khususnya pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah diterangkan pada latar belakang, dapat disimpulkan rumusan masalah yang akan diambil ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan gaji terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah yang dituju, berikut merupakan alasan juga tujuan penelitian ini:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya secara riilnya.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya secara riilnya.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan gaji terhadap produktivitas kerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya secara riilnya.

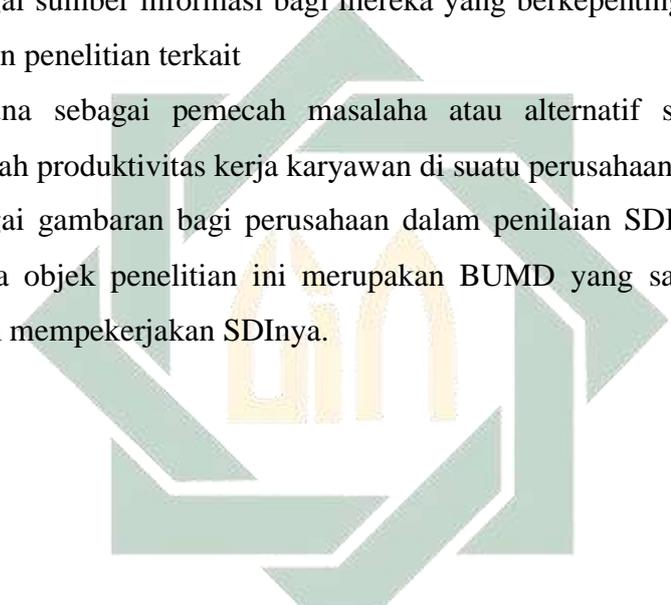
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran luas tentang bagaimana konsep, prinsip, atau teori manajemen sumber daya manusia telah berkembang dalam kaitannya dengan bagaimana gaji dan penilaian kinerja memengaruhi produktivitas karyawan untuk melakukan pekerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai sumber informasi bagi mereka yang berkepentingan langsung dengan penelitian terkait
2. Berguna sebagai pemecah masalah atau alternatif solusi terkait masalah produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan
3. Sebagai gambaran bagi perusahaan dalam penilaian SDI perusahaan, karena objek penelitian ini merupakan BUMD yang sangat selektif dalam mempekerjakan SDInya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Secara bahasa insani diambil dari kata insan yang artinya manusia. SDI atau Sumber Daya Insani merupakan potensi manusia pekerja atau karyawan yang dianggap sebagai asset juga modal suatu organisasi dalam menggapai visi misi organisasi dan mampu menunjukkan eksistensi perusahaan tersebut (Koni, et al., 2021).

Manajemen secara bahasa berarti penyelia yang bertugas mengawasi individu dan organisasi, atau penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan. MSDI atau Manajemen Sumber Daya Insani merupakan pemimpin yang mengerjakan atau menangani masalah-masalah yang timbul pada bidang kepegawaian, karyawan, dan tenaga kerja lainnya untuk membantu kelancaran kegiatan dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan (Koni, et al., 2021).

2.1.1 Teori Penilaian Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Kinerja (hasil kerja) ditentukan dari segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar yang ada. Penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Alquran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, insiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu (Mahfud, 2019)

Menurut Isnainul, penilaian kinerja ialah proses pengukuran kinerja yang dinilai berdasarkan *jobdesk* per individu sesuai dengan standar penilaian yang ada guna membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki nilai bagus (Perwirasari, 2016).

Adapun pemikitan lain dari Agus dkk penilaian kinerja merupakan teknik yang digunakan perusahaan terhadap karyawan dalam mengukur dan membandingkan kinerja suatu pegawai dengan memberi penghargaan atau upah, dimana perusahaan telah menetapkan sistem formal peninjauan dan evaluasi tugas karyawan secara individu maupun tim. Alasan diperlukannya penilaian kinerja ialah sebagai alat bagi manajer dalam memberikan *feedback*, memotivasi peningkatan kinerja, PHK, menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan, serta sebagai alasan dari mengapa satu karyawan menerima kenaikan gaji yang lebih tinggi daripada pegawai lain (Koni, et al., 2021).

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja secara utama ialah sebagai penghasil informasi yang akurat dan valid tentang bagaimana perilaku dan kinerja para karyawan pada suatu organisasi, ada pula tujuan khusus dalam penilaian kinerja yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan (Perwirasari, 2016). Tujuan evaluasi disini dikerjakan dengan membandingkan antar pegawai sesuai dengan standar pekerjaan tiap karyawan, sedangkan tujuan pengembangan disini dikerjakan dengan memberi motivasi para karyawan dalam kinerjanya untuk masa depan perusahaan berdasarkan kekuatan dan kelemahan pada kinerja di masa lalu.

2.1.1.3 Syarat-syarat Penilaian Kinerja

Syarat-syarat yang sebaiknya digunakan oleh setiap perusahaan saat akan melakukan penilaian kinerja pegawai, yaitu: penilaian kinerja harus jujur, adil, objektif, dan sama-sama memiliki pengetahuan

mendalam terkait unsur yang akan dinilai. Penilaian didasarkan atas benar atau salah, baik atau buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil dari penilaiannya jujur, adil dan objektif (Fajar, 2017).

2.1.1.4 Macam Model Penilaian Kinerja

Dalam kegiatan penilaian kinerja memiliki banyak metode dalam penilaian kinerja, sejauh ini di temukan 11 model penilaian kinerja, yaitu:

1. Model Esai

Evaluators menulis deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran untuk pengembangan pekerja tersebut. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai (Perwirasari, 2016).

Metode penilaian kinerja dimana penilai (evaluator) menulis narasi singkat yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilaian dengan menggunakan metode ini bergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Membandingkan evaluasi-evaluasi esai bisa menjadi sulit ketika tidak ada kriteria umum dalam penilaian kinerja yang dilakukan (Ranna, 2018). Penyelia menulis pernyataan yang menggambarkan perilaku karyawan baik kekuatan dan kelemahan agar bisa membuat rencana pengembangan karyawan di masa depan (Budi, 2019).

2. Model Critical Incident

Evaluators mencatat mengenai apa saja perilaku atau pencapaian terbaik dan terburuk (extremely good or bad behaviour) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakantindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (high favorable) dan perilaku kerja yang sangat negatif (high unfavorable) selama periode penilaian (Perwirasari, 2016). Metode insiden kritis adalah metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan

dokumen tertulis mengenai tindakan karyawan (Ranna, 2018). Menilai karyawan berdasarkan insiden kritis baik yang menguntungkan atau tidak yang kaitannya bagi pekerjaan (Budi, 2019).

3. Model Ranking Method

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat paling bawah. Kesulitan terjadi bila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding (Perwirasari, 2016).

Metode penilaian kinerja di mana penilai menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja keseluruhan. Contohnya, karyawan terbaik dalam kelompok diberi peringkat tertinggi, dan yang terburuk diberi peringkat terendah (Ranna, 2018).

4. Model Checklist

Metode penilaian checklist biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter karyawan, sehingga penilai tinggal memilihnya (Mulyana, 2016).

5. Model Graphic Rating Scale

Metode penilaian kinerja dimana karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan ini, orang yang ditugaskan untuk menilai (evaluator) mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Faktor yang dipilih dalam pendekatan ini terdiri dari dua macam: berhubungan dengan pekerjaan dan karakteristik pribadi (Ranna, 2018).

Dalam metode ini ciri/karakteristik yang dinilai pada garis/skala. Bentuk penilaian antar organisasi mungkin berbeda tergantung dimensi yang akan dinilai, sejauh mana dimensi kinerja

didefinisikan, dan sejauh mana titik – titik pada skala didefinisikan (Budi, 2019).

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu:

- a. 1 adalah yang terburuk
- b. 2 adalah buruk
- c. 3 adalah biasa saja
- d. 4 adalah lebih baik
- e. 5 adalah yang terbaik (Perwirasari, 2016).

6. Model Forced Distribution

Penilai harus “memasukkan” individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal. Contoh para pekerja yang termasuk ke dalam 10 persen terbaik ditempatkan ke dalam kategori tertinggi, 20 persen terbaik sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, 40 persen berikutnya ke dalam kategori menengah, 20 persen sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, dan 10 persen sisanya ke dalam kategori terendah. Bila sebuah departemen memiliki pekerja yang semuanya berprestasi istimewa, atasan “dipaksa” untuk memutuskan siapa yang harus dimasukan ke dalam kategori yang lebih rendah (Perwirasari, 2016). Sifat pendekatan untuk penilaian kinerja yang membutuhkan penilai untuk memilih dari laporan yang dirancang untuk membedakan antara kinerja sukses dan berhasil (Budi, 2019).

7. Model Behaviorally Anchor Scale (BARS)

Metode skala penilaian berdasarkan perilaku (behaviorally anchored rating scale/BARS) merupakan penggabungan dari pendekatan kejadian kritis dengan skala grafik untuk menghasilkan perilaku berdasarkan perilaku (Bangun, 2012:243). Kekurangan metode ini adalah perilaku yang digunakan untuk mengukur lebih

berorientasi aktivitas dan bukan pada hasil. Selanjutnya, metode tersebut kurang layak secara ekonomi karena setiap kategori memerlukan BARS tersendiri. Kelebihan metode BARS ini adalah dari semua teknik penilaian BARS menjadi metode yang paling bisa dipertanggungjawabkan di pengadilan karena berdasarkan perilaku-perilaku kerja yang diamati secara nyata (Ranna, 2018). Skala penilaian perilaku terhubung merupakan cara untuk meningkatkan skala penilaian. Skala ini didasarkan pada insiden kritis kinerja pekerjaan (Budi, 2019).

8. Model Behavior Observation Scale (BOS)

Mirip dengan BARS tetapi meminta pemberi nilai untuk mengevaluasi seberapa sering perilaku diamati (Budi, 2019)

9. Sistem Berbasis-Hasil

Sistem Berbasis-Hasil atau Manajemen by Objectives/MBO adalah metode yang diawali dengan penetapan sasaran oleh atasan dengan bawahan kemudian menentukan strategi untuk mencapai sasaran tersebut (Ranna, 2018).

10. 360 Degree Performance Appraisal Model

Meliputi masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini, orang-orang di sekitar karyawan yang dinilai bisa memberikan nilai, termasuk manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota tim, dan pelanggan internal atau eksternal (Perwirasari, 2016).

Metode yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan. Metode ini mengikutsertakan orang-orang di sekitar karyawan untuk memberikan nilai, antara lain manajer senior, karyawan yang bersangkutan, atasan, bawahan, anggota tim dan pelanggan internal dan eksternal (Ranna, 2018)

11. Model Standart Kinerja

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan (Perwirasari, 2016).

Metode standar kerja adalah metode penilaian kinerja yang membandingkan kinerja karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan atau tingkat output yang diharapkan. Menentukan standar kerja bisa dilakukan dengan cara menggunakan studi waktu dan pengambilan sampel pekerjaan. Penggunaan standar sebagai kriteria penilaian bisa mereduksi subjektivitas yang terjadi sehingga hasil penilaian menggunakan metode ini bisa dikatakan objektif (Ranna, 2018).

Dan sepertinya akan bertambah terus seiring berjalannya waktu juga kemajuan teknologi.

2.1.1.5 Faktor penghambat Penilaian Kinerja

Faktor yang memengaruhi penilaian kinerja dalam setiap penelitian yang saya baca sangat beraneka ragam, namun berikut ini yang paling sering masuk dalam kategori faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan atau tenaga kerja perusahaan:

1. Kuantitas dan kualitas pekerjaan

Kuantitas dan kualitas disini menunjukkan apakah karyawan tersebut mampu memberikan kualitas yang baik terhadap pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan serta dapat memberikan kuantitas lebih terhadap perusahaan berupa uang, item yang terjual, atau pekerjaan yang mereka kerjakan.

2. Ketepatan waktu

Menilai apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target atau bahkan selesai sebelum target yang ada. Karena ada pekerjaan yang memiliki masa *countdown* sehingga karyawan sangat ditekankan untuk segera menuntaskan masalah tersebut. bisa juga ketepatan waktu ini termasuk kedalam kedisiplinan karyawan saat menghadiri kantor.

3. Kemampuan dan keterampilan karyawan

Hal ini sangat bergantung dengan keahlian sang tenaga kerja, apakah mereka mampu menyelesaikan tugas dengan pengetahuan yang mereka miliki tanpa memerlukan pengawasan dari atasan atau rekan kerja lainnya (Adamy, 2016).

Adapun faktor penghambat dalam penilaian kinerja menurut Isnainul dalam penelitiannya, antara lain:

1. Hambatan hukum

Penilaian kinerja diharapkan menghindari diskriminasi yang dapat menggambarkan ketidakadilan dan melanggar HAM. Maka dari itu, penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif sesuai dengan kinerja bukan karena jenis kelamin, ras, dan umur.

2. Hambatan norma sosial

Penilaian kinerja diharapkan dapat lebih rasional sesuai dengan kebutuhan penilaian kinerja secara riil tidak didasari dengan kepentingan sosial lain.

3. Hambatan politis

Penilaian kinerja diharapkan tidak terpengaruh dengan kekuasaan orang-orang yang memiliki jabatan.

4. Hambatan pribadi

Penilaian kinerja diharapkan tidak memberikan penilaian menggunakan perasaan mereka, dimana tidak adanya standar penilaian sehingga seorang penilai merasa penilaiannya sia-sia

5. Bias penilaian

Hambatan terakhir dan sering terjadi ini diharapkan tidak terjadi dalam penilaian kinerja, dimana pemberi penilaian biasanya memiliki pandangan sendiri yang menyebabkan ketidak akuratan dalam hasil penilaiannya (Perwirasari, 2016).

2.1.1.6 Proses Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja menurut Agus dkk, ada 3 (tiga) langkah:

1. Membuat standar pekerjaan;
2. Standar yang digunakan relatif dalam penilaian kinerja pegawai;
3. Adanya *feedback* atau masukan setelah penilaian bertujuan untuk memberi songkongan dalam memperbaiki kinerja pegawai yang kurang (Koni, et al., 2021).

2.1.1.7 Indikator dalam Penilaian Kinerja

Dalam penelitian ini Penilaian Kinerja (X1) akan dievaluasi dengan menggunakan keempat parameter berikut (Zainal & dkk., 2015), yaitu:

1. Realiability (Reliabilitas), Metrik kinerja yang konsisten mencakup komponen-komponen berikut:
 - a. Temuan akurat disediakan oleh penilaian kinerja karyawan.
 - b. Ada kriteria yang seragam untuk evaluasi kinerja karyawan.
2. Relevance (Relevan), Standar kerja tertentu dan tujuan perusahaan saling terkait, demikian pula evaluasi kinerja berdasarkan lokasi pekerjaan masing-masing karyawan dan unsur-unsur berikut:
 - a. Tinjauan kinerja karyawan dilakukan sejalan dengan jalur pencapaian tujuan bisnis.
 - b. Tinjauan kinerja setiap karyawan berkaitan dengan pekerjaan mereka.

3. Sensitivity (Sensivitas), Faktor-faktor berikut harus disertakan dalam ukuran penilaian kinerja untuk mewakili perbedaan antara pekerja dengan skor tinggi dan buruk:
 - a. Tinjauan evaluasi tidak memihak karyawan.
 - b. Detail kesuksesan setiap karyawan diperhitungkan saat mengevaluasi kinerja mereka.
4. Practicality (Praktis), Kriteria harus terukur, artinya pihak-pihak yang terlibat dalam proses evaluasi dapat dengan mudah memahami alat penilaian dengan ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Tidak butuh banyak waktu untuk menyelesaikan gaya evaluasi kinerja karyawan.
 - b. Karyawan tidak kesulitan memahami formulir yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan saat ini..

Menurut (Mangkunegara, 2009) mengemukakan indikator penilaian kerja yaitu:

1. Kualitas. Seberapa baik seorang pekerja melakukan apa yang perlu dilakukan adalah ukuran kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas. Jumlah tenaga kerja adalah jumlah jam yang dihabiskan seorang pekerja setiap hari. Jumlah tenaga kerja ini dapat diperkirakan dari tarif kerja individu masing-masing orang.
3. Ketepatan Waktu. Dari perspektif memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dan berkoordinasi dengan hasil keluaran, apakah tingkat aktivitas selesai pada awal waktu yang ditentukan?
4. Pelaksanaan Tugas. Sejauh mana pelaksanaan tugas ditentukan oleh seberapa tepat dan bebas kesalahan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
5. Tanggungjawab. Bertanggung jawab atas pekerjaannya berarti sadar akan tugasnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja.

Menurut (Rivai, 2009) Pengukuran kinerja yang mudah diterapkan, dapat diandalkan, dan memberikan informasi tentang perilaku yang menunjukkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan karakteristik dari penilaian kinerja. Jadi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor berikut ini, Anda dapat mengukur seberapa sukses penilaian kinerja berdasarkan:

1. Keandalan
 - a. Pengukuran kinerja untuk semua pekerja harus tidak memihak.
 - b. Karyawan harus yakin bahwa pengukuran kinerja itu adil.
 - c. Saat membuat penilaian, penilai harus menjaga konsistensi.
2. Relevansi
 - a. Pengukuran kinerja harus memperhitungkan produksi karyawan.
 - b. Pengukuran kinerja berdasarkan komponen tugas yang diselesaikan.
 - c. pengukuran kinerja perlu dikaitkan dengan standar dan tujuan organisasi.
3. Sensitivitas
 - a. Dapat mengetahui apakah karyawan berkinerja baik dari mereka yang tidak.
 - b. Mampu membedakan antara pekerja produktif dan tidak produktif.
 - c. Pekerja percaya hasil tinjauan kinerja adil..
4. Kepraktisan
 - a. Pengukuran kinerja yang berguna dan sederhana.
 - b. Baik asesor (penilai) maupun yang dinilai harus mampu memahami alat pengukuran kinerja.

2.1.2 Teori Gaji

2.1.2.1 Pengertian Gaji (Upah)

Menurut (Idwal) upah dibagi menjadi 2 (dua) klasifikasi:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

Berdasarkan firman Allah dalam surah Al-Ahqaf ayat 19: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf:19). Yang dapat diartikan gaji atau upah akan diberikan kepada seseorang yang menjalankan pekerjaannya.

Adapun hadist yang membahas pengupahan:”Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah)

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan (Hasibuan, 2012).

Gaji merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan (Panggaben, 2006).

Gaji yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi perasaan dan persepsi yang akan menimbulkan kepuasan, hal ini sesuai dengan konsep teori equity. Teori equity menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan dan persepsi yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Persepsi merupakan hasil dari proses terus-menerus dan timbul setelah membandingkan dengan outcome yang lain (Mondy & Noe, 2005).

2.1.2.2 Syarat Gaji

Adapun beberapa syarat yang harus ada pada gaji menurut (Nitisemito, 2002):

1. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan Perusahaan hendaknya berusaha agar gaji terendah yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimum
2. Gaji harus dapat mengikat karyawan Untuk dapat menentukan gaji yang meningkat, perusahaan harus mengetahui besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan lain. Pekerjaan yang sama atau sejenis bahkan bias memungkinkan dapat diberikan lebih tinggi.
3. Gaji harus menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan Gaji yang mampu mengikat karyawan belum tentu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan. Bila karyawan merasa bahwa gaji yang diterima masih kurang layak, karyawan mungkin akan bekerja lagi diluar perusahaan untuk menambah penghasilan. Hal ini berpengaruh terhadap mental dan kedisiplinan kerja yang menurun.
4. Gaji harus adil Pengupahan yang tepat tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini adalah sesuai dengan haknya.
5. Gaji tidak boleh statis Pemberian gaji yang bersifat statis akan mengakibatkan kebosanan. Apabila perusahaan setelah menetapkan besarnya gaji tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penentuan gaji dikatakan statis.

2.1.2.3 Indikator dalam Gaji

Indikator dari variabel Gaji (X2) merujuk pada (Zainal & dkk., 2015), yaitu:

1. Gaji sesuai dengan pekerjaan.
2. Jumlah gaji mematuhi aturan ekuitas dan kelayakan.

3. Tingkat gaji sesuai yang diharapkan.

Menurut (Mondy & Noe, 2005) indikator yang mempengaruhi gaji ialah berikut:

1. Keadilan internal, perasaan mengenai keadilan atau kewajaran yang dirasakan karyawan saat karyawan menerima gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan
2. Keadilan eksternal, perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji sesuai nilai relatif dari jabatan
3. Keadilan karyawan, Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja dan senioritas.

Indikator gaji menurut (Kadarisman, 2016):

1. Kelayakan gaji
 - a. Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan
 - b. Gaji yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan
2. Motivasi kerja
 - a. Gaji yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja
3. Kepuasan kerja
 - a. Kepuasan kerja ketika menerima gaji yang cukup

2.1.3 Teori Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (Hasmy, 2019)

Produktivitas konvensional dalam Islam tidak jauh berbeda, namun produktif dalam bekerja tidak sekedar mengejar target yang telah menjadi tuntutan, apalagi dengan menghalalkan segala cara. Dalam prosesnya harus menghadirkan kebaikan-kebaikan dalam rangka ibadah dan mengharap keridloan dari Allah SWT (Fathoni & Ghozali, 2017)

Adapun hadist yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam Islam: “Rasulullah SAW. pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)

Menurut Candra dkk dalam bukunya menyatakan produktivitas bukan tentang lama atau lebih kerasnya seorang karyawan bekerja, melainkan kesadaran individu dalam bekerja demi gaji yang memadai kebutuhan mereka (Wijaya & Manurung, 2021).

Pengertian produktivitas kerja secara bahasa ialah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, daya produksi, atau keproduktifan. Tenaga kerja memiliki peran utama dalam peningkatan produktivitas kerja, pasalnya teknologi atau alat yang digunakan perusahaan dalam mengefisienkan pekerjaan merupakan buatan manusia. Jadi produktivitas tenaga kerja ini dapat diartikan sebagai bagaimana perusahaan membandingkan hasil kerja karyawannya dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3.2 Manfaat Produktivitas Kerja

Adapun manfaat dari mengetahui produktivitas kerja karyawan:

1. Umpan balik/*feedback* pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.

4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil. (Fata, 2013).

2.1.3.3 Indikator dalam Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas karyawan merupakan hal yang krusial bagi karyawan dalam sebuah bisnis. Menurut (Sadarmayanti, 2001) menyatakan bahwa indikator produktivitas kinerja karyawan yaitu:

1. Tindakan konstruktif. Untuk meningkatkan kesadaran positif dalam suatu organisasi.
2. Percaya pada diri sendiri. Keadaan mental atau psikologis seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk bertindak.
3. Bertanggungjawab. Wajib melaksanakan segala kekuasaan yang dilimpahkan kepadanya.
4. Mempunyai pandangan kedepan. Pandangan atau pertimbangan yang digunakan sebagai standar, standar, petunjuk, dan memiliki akuntabilitas dalam organisasi.
5. Mampu mengatasi persoalan. Berubah dengan lingkungan (adaptasi).
6. Mempunyai kontribusi. Menunjukkan rasa hormat terhadap lingkungan (kreatif, imaginative dan inovatif).

Adapun indikator lain menurut (Mawarni, 2019), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin

4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Adapun penelitian yang membahas pengaruh penilaian kinerja dan produktivitas kerja dengan hasil penelitian mengatakan bahwa hubungan antara keduanya positif dan kuat. Penelitian ini dilakukan oleh Opan Arifudin, Rahman Tanjung, Hendar Hendar, Hanafiah Hanafiah. Hasil analisis yang didapatkan menggunakan SPSS ialah memiliki nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 88,9% jika bersamaan dengan kompetensi. Dalam analisis regresi “penilaian kinerja” akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,106 jika meningkat 1%. Serta hasil uji t yang memiliki perbandingan $t_{hitung} 4,92 > t_{tabel} 1,71$, Itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja. (Arifudin, Tanjung, Hendar, & Hanafiah, 2020)

Adapun penelitian lain dengan hasil penelitian Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara parsial. Penelitian ini dilakukan oleh Kristina Zagoto tahun 2018 menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dengan pernyataan rata-rata paling tinggi (mendekati sangat setuju) paling banyak pada indikator kuantitas dan pelaksanaan tugas, sedangkan indikator dengan vote rendah pada indikator ketepatan waktu. Adapun hasil uji t dengan perbandingan $t_{hitung} (6.947) > t_{tabel} (1,703)$ signifikan sebesar $0,000 < (0,05)$, artinya variabel penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai. Dalam uji regresinya pun menggambarkan 1% peningkatan penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,553 bersama dengan variabel kompensasi (Zagoto, 2018).

2.1.4.2 Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Adapun penelitian yang membahas pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Kurniati. Pada penelitiannya ia menggunakan indikator keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, dan menimbulkan rasa semangat bekerja. Indikator dengan rata-rata tinggi (hampir 50% sangat setuju) menimbulkan rasa semangat bekerja, sedangkan indikator paling rendah ialah keadilan internal. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini memiliki perbandingan $t_{hitung} 5.891 > t_{table} 1.670$ dan $sig 0.000 < 0.05$, artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinan yang diperoleh produktivitas kerja tiap peningkatan 1% dari gaji ialah sebesar 0,581 jika bersama variabel insentif (Kurniati, 2019).

Adapun penelitian dengan hasil gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Hardi Dido tahun 2015. Sesuai dengan hasil uji t yang memiliki perbandingan $sig. 0,756 > 0,05$ dan $t_{hitung} (0,313) < t_{tabel}$. Sehingga jika gaji ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas kerja tidak akan meningkat sebesar 0,251. Penelitian ini menggunakan indikator peraturan perundang-undangan, kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, produktivitas, tuntutan serikat pekerja, tingkat upah dan gaji yang berlaku (Dido, 2015).

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini, dalam segi variabel, metode penelitian hingga pengerucutan masalahnya memiliki kesamaan. Berikut lebih jelasnya:

Yanuar Eka Milleniawan (2021: Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta) “Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Vastra Abadi Sejati)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, tetapi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta dapat memediasi secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta memediasi secara positif dan signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan (Milleniawan, 2021).

Opan Arifudin, Rahman Tanjung, Hendar Hendar, Hanafiah Hanafiah (2020: Jurnal Ilmu Manajemen) Analisis Pengaruh “Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang”. Hasil penelitian mengatakan bahwa hubungan antara penilaian kinerja dan produktivitas kerja positif dan kuat, sedangkan hubungan antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja positif dan sangat kuat. (Arifudin, Tanjung, Hendar, & Hanafiah, 2020)

Kurniati (2019: Skripsi Universitas Medan Area) “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan”. Hasil penelitian mengatakan bahwa hubungan antara gaji dan insentif positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial maupun simultan (Kurniati, 2019).

Aldila Ayuning Budi (2019: Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta) “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa hubungan penilaian kinerja dan kepuasan kerja tidak positif, sedangkan hubungan

kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Serta penilaian kinerja dinilai berperan positif terhadap kinerja karyawan, serta hubungan kompensasi dan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan (Budi, 2019).

Kristina Zagoto (2018: Skripsi (STIE) Nias Selatan) “Pengaruh Penilaian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan” Hasil Penelitian ini, Penilaian Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara parsial maupun simultan (Zagoto, 2018).

Irda Sisca Ranna (2018: Skripsi Universitas Brawijaya) “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”. Hasil Penelitian, penilaian kinerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y1). kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y). serta efektivitas penilaian kinerja (X1) dan kesesuaian kompensasi (X2) secara simultan/bersamasama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y1) (Ranna, 2018).

Nuzulul Hikmah (2018: Skripsi Widya Gama Lumajang) “Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang”. Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel gaji berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja dan variabel jaminan sosial berpengaruh negative secara parsial terhadap produktivitas kerja. Gaji dan jaminan sosial secara simultan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Hikmah, 2018).

Budi Setyo Nugroho (2017: Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta) “Pengaruh Gaji, Tunjangan Kesejahteraan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri”. Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel gaji, tunjangan

kesejahteraan dan kompensasi bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial dan simultan (Nugroho, 2017).

Hardi Dido (2015: Skripsi Universitas Medan Area) “Hubungan Upah/Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Sosial Medan Plus”. Hasil penelitian mengatakan bahwa Upah/gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Medan Plus (Dido, 2015).

Agustina Indriyani (2014: Jurnal Paradigma) “Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia”. Hasil penelitian mengatakan bahwa hubungan antara gaji dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial maupun simultan (Indriyani, 2014).

Tabel 2.1 persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No	Nama (Judul)	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Metode Pengumpulan Data	Metode analisis Data	Objek Penelitian
1.	Yanuar Eka Milleniawan (Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Vastra	Variabel independent: Kompensasi (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel intervening: Motivasi (Z)	Populasi: karyawan di PT Vastra Abadi Sejati (200 karyawan) Sampel: 140 responden.	Wawancara dan Kuesioner	analisis eksplanatif dengan Structural Equation Model (SEM) Dengan bantuan aplikasi Smart PLS (Partial Least Square).	PT. Vastra Abadi Sejati

	Abadi Sejati))					
2.	Opan Arifudin, Rahman Tanjung, Hendar Hendar, Hanafiah Hanafiah (Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang)	Variabel independent: Penilaian kinerja (X1) dan Kompensasi (X2) Variabel dependen: Produktivitas kerja (Y).	Populasi: seluruh pegawai pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Karawang (70 orang) Sampel: 25 responden	Pengamatan, Wawancara dan Penggunaan Kuesioner	Analisis Regresi Berganda Dengan bantuan software SPSS	PDAM Kabupaten Karawang
3.	Kurniati (Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan)	Variabel independent: Gaji (X1) dan Insentif (X2) Variabel dependen: Produktivitas (Y)	Populasi: seluruh karyawan pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan Sampel: 60 responden	Wawancara dan Kuesioner	Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program <i>software SPSS 20.00 for window</i>	PT. Sumber Jaya Motor II Medan
4.	Aldila Ayuning Budi (Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta)	Variabel independent: Penilaian Kinerja (X1) dan Kompensasi (X2) Variabel dependen: kinerja (Y)	Populasi: Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta Sampel: 150 responden	Kuesioner	uji t, uji F, analisis regresi berganda, dan analisis path. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.	Hotel Eastparc Yogyakarta

	dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening)	Variabel Intervening: kepuasan kerja (Z)				
5.	Kristina Zagoto (Pengaruh Penilaian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan)	Variabel independent: Penilaian Kerja (X1) dan Kompensasi (X2). Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Populasi: pegawai pada Kantor Camat Maniamolo Sampel: 30 responden	Kuesioner	uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik analisis data menggunakan regresi berganda. dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu: SPSS 15.0 for windows.	Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan
6.	Irda Sisca Ranna (Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang))	Variabel independent: penilaian kinerja (X1) dan kesesuaian kompensasi (X2) Variabel dependen: motivasi kerja karyawan (Y)	Populasi: karyawan tetap PDAM Kota Malang. Sampel: 74 responden	Kuesioner	Analisis data statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 21.	Karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang
7.	Nuzulul Hikmah (Pengaruh Gaji dan	Variabel independent: Gaji (X1)	Populasi: Pegawai Pengadilan	Kuesioner	Analisis regresi linier berganda	Pegawai Pengadilan Agama Lumajang

	Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang)	dan Jaminan Sosial (X2) Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Agama Lumajang Sampel: 52 responden			
8.	Budi Setyo Nugroho (Pengaruh Gaji, Tunjangan Kesejahteraan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogir)	Variabel independent: Gaji (X1), Tunjangan Kesejahteraan (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Populasi: seluruh karyawan Kantor Pos Wonogiri (73 orang) Sampel: 60 responden	Kuesioner	Regresi linear berganda	Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogir
9.	Hardi Dido (Hubungan Upah/Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Sosial Medan Plus)	Variabel independent: Upah/Gaji (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)	Populasi: 48 orang Sampel: 42 responden	Kuesioner dan studi dokumen	Analisis regresi linear berganda	Karyawan Lembaga Sosial Medan Plus
10.	Agustina Indriyani (Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan	Variabel independent: Gaji (X1) dan Tunjangan Kesejahteraan (X2)	Populasi: 628 orang Sampel: 28 responden	Kuesioner	Analisis regresi linier berganda	Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia)	Variabel dependen: Produktivitas Kerja (Y)				
---	---	--	--	--	--

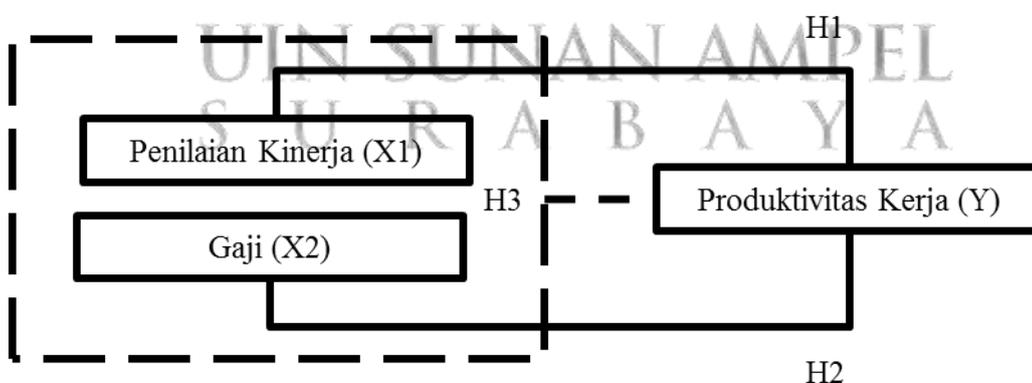
Sumber: data yang diolah peneliti

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir atau konseptual menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 2017) adalah representasi konseptual dari sebuah teori yang membahas elemen-elemen dari masalah signifikan yang telah diakui. Diharapkan dengan menggunakan kerangka kontekstual akan memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian ini sesuai dengan tantangan saat ini.

Penelitian ini, yang akan menjadi variabel bebas yaitu penilaian kinerja (X_1) dan gaji (X_2) yang terikat dengan variabel produktivitas kerja (Y). secara singkatnya penelitian ini dapat memiliki kerangka konseptual seperti yang tertera pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: data yang diolah peneliti

Keterangan:

$X_{1,2}$: Variabel bebas_{1,2}

Y: Variabel terikat

H₁: Pengaruh (X₁) terhadap (Y) secara parsial

H₂: Pengaruh (X₂) terhadap (Y) secara parsial

H₃: Pengaruh (X₁) dan (X₂) terhadap (Y) secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 2017) merupakan firasat sementara tentang solusi untuk mempelajari tantangan. Ini berarti bahwa jika masalah disusun dalam bentuk pertanyaan, pengungkapan masalah akan lebih efektif. Karena solusinya hanya didasarkan pada teori yang diterima dan tidak ada fakta yang ditemukan melalui pengumpulan data, ini dapat dianggap sebagai hipotesis sementara. Rumusan masalah penelitian memiliki hipotesis, yang merupakan tanggapan teoretis dan empiris.

Setelah pemaparan materi di atas dapat disimpulkan hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan dengan mengembangkan teori sementara yang tepat yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Hipotesis dapat diperoleh secara teoritis berdasarkan rumusan masalah ialah sebagai berikut:

- H1: Penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya
- H2: Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya
- H3: Penilaian kinerja dan Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan *field research* atau penelitian lapangan dengan kata lain penelitian ini berlangsung pada lokasi penelitian, dan penelitian ini dapat mengandalkan pengetahuan dan kemampuan seadanya, karena pada dasarnya penelitian nantinya hanya akan berpacu pada segala hal yang terjadi di lapangan secara riil.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Yang menurut Darwin dan kawan-kawannya kuantitatif merupakan penelitian yang dijelaskan dengan angka-angka, dan sering kali terdapat perbedaan antara judul proposal dan judul laporan penelitian dikarenakan keadaan di lapangan yang berubah-ubah (Darwin, et al., 2021). Sedangkan, jenis penelitian deskriptif yang menurut maksudnya rancangan penelitian yang menggambarkan suatu objek penelitian satu variable atau lebih (Indra & Cahyaningrum, 2019).

3.2 Tempat atau Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya yang memiliki titik lokasi pada Jl. Dr. Soetomo no. 37, RT.000/RW.00, Kel. DR. Soetomo, Kec. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur 60264. Alasan pemilihan lokasi dikarenakan BJS KC Surabaya ini merupakan cabang utama SDI wilayah Surabaya dengan jaringan operasional pada 10 kantor Cabang Pembantu (CAPEM), 8 (delapan) payment point syariah, 7 (tujuh) kas mobil syariah, 25 ATM syariah, 195 Kantor Layanan Syariah (KLS) dan 2 (dua) kantor kas. BJS KC Surabaya juga telah

menerapkan penilaian kinerja dan gaji terhadap karyawannya, hal ini dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data terkait pengaruh penilaian kinerja dan gaji terhadap produktivitas kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 2017) merupakan Gagasan yang mencakup hal-hal dan hal-hal yang memiliki jumlah dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat diteliti lebih lanjut dan ditarik kesimpulan darinya.

Populasi pada penelitian ini didapatkan berdasarkan responden yang menjadi staff atau karyawan yang bekerja pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari apa yang dimiliki masyarakat umum. Sampel sangat penting ketika populasi penelitian sangat besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk menganalisis setiap aspeknya.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ialah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi (49 karyawan) adalah jumlah sampel dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Operasional

Definisi operasional mencakup deskripsi definisi dan indikasi masing-masing variabel. Gambaran tentang bagaimana masing-masing variabel dan indikator akan diukur dan selanjutnya dikembangkan dalam penelitian ini akan diberikan oleh definisi operasional. Penjelasan tentang ruang lingkup penelitian yang akan membantu peneliti dalam mengukur, memantau, dan membuat peralatan penelitian adalah definisi operasional.

Dengan demikian, definisi operasional akan menggambarkan penelitian ini yang menyangkut variabel penelitian dengan disajikan dalam bentuk tabel, yaitu:

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
	Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan untuk melaksanakan tugas Meningkatkan hasil yang dicapai Semangat Kerja Pengembangan diri Mutu (Mawarni, 2019)	<i>Likert</i>
	Penilaian Kinerja (X ₁)	Reliability (Reliabilitas) Relevance (Relevan) Sensitivity (Sensivitas) Practicality (Praktis) (Zainal & dkk., 2015)	<i>Likert</i>
	Gaji (X ₂)	Kelayakan gaji Motivai kerja Kepuasan kerja (Kadarisman, 2016)	<i>Likert</i>

Sumber: data yang diolah peneliti

3.4.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan variabel dependen akan diuji dengan menggunakan skala *Likert*, dan variabel independen akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, dan pandangan masyarakat seputar peristiwa yang terjadi. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 2017)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.2 berikut, pendapat responden, yang terdiri dari total nilai skala yang diberikan pada setiap tanggapan kuesioner, digunakan untuk menentukan nilai yang berasal dari skala *Likert*. Pada titik ini, setiap jawaban yang diberikan responden

memiliki kode dan nilai yang digunakan untuk menghitung seberapa sering responden cenderung menjawab pertanyaan.

Table 3.2 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 2017)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. survei dengan hingga 49 responden menyediakan data. Observasi, wawancara, dan kuesioner adalah beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan langsung dari Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data, yang melibatkan pemberian seperangkat pernyataan kepada responden untuk dilengkapi. Tiga kategori membentuk kuesioner: faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, gaji, dan produktivitas kerja. menggunakan metode pernyataan kuesioner tertutup untuk mengumpulkan data penelitian. Terdiri dari 20 item pertanyaan (8 item penilaian kerja, 4 item gaji dan 8 item produktivitas kerja). Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, 2006) pengumpulan data adalah tujuan utama dari penelitian ini, taktik pengumpulan data adalah tahapan atau metode yang paling penting dalam penelitian. Berdasarkan keyakinan tersebut, kuesioner atau kuesioner tertutup digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini.

Berdasarkan skala data studi interval maka dipilih metode pengukuran skala *Likert*. Daftar periksa atau format pilihan ganda digunakan untuk

membuat alat belajar untuk skala *Likert*. Menurut skala *Likert*, berikan evaluasi nomor berikut, menggunakan lima kemungkinan tanggapan, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Kemudian data akan diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji dengan melakukan uji validitas untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang tepat dan reliabel guna memperoleh data yang valid dan reliabel.

3.7.1.1 Uji Validasi

Validitas bertujuan untuk menggambarkan seberapa baik suatu data kuesioner akan menangkap data yang diinginkan (Umar, 2002).

Uji validitas yang dilakukan yaitu dengan analisis butir untuk mengkorelasikan skor butir dengan skor keseluruhan, dilakukan uji validitas.

Valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi Product Moment Pearson dengan level signifikansi 5%.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Cara mencari reliabilitas menggunakan salah satunya dengan koefisien Alpha Cronbach. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6, maka angket tersebut telah reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, digunakan uji asumsi klasik. Tes asumsi tradisional memiliki tiga uji yaitu:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi tidak normal, begitu juga sebaliknya jika nilai dari probabilitas $\geq 0,05$ dinyatakan berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai toleransi dan VIF, yaitu (Ghozali, 2018): 1) Toleransi $> 0,10$ dan VIF $< 10,0$ tidak terjadi multikolinearitas 2) Toleransi $< 0,10$ dan VIF $> 10,0$ terjadi multikolinearitas

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Metode pengujian yang digunakan adalah metode Glejser. Metode ini dikerjakan dengan mengintegrasikan variabel independen dengan nilai absolut dari residu (e): 1) Nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka gejala heteroskedastisitas terjadi. 2) Nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi

3.7.3 Uji Regresi Berganda

Analisis linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh efikasi penilaian kinerja (X_1) dan gaji (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y). Jika ada beberapa variabel independen, tes yang dikenal sebagai analisis linier berganda digunakan. kerangka kerja untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut : (Kurniawan & Yamin, 2014)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktifitas Kerja

X2 = Gaji

a = Konstanta

e = Standar eror

X1 = Penilaian KInerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi

3.8 Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini akan menguji pengaruh pertumbuhan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sebuah tes dijalankan dengan menggunakan temuan regresi untuk melihat apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk jenis pengujian tertentu adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Kuncoro, 2009) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dan t tabel dengan tingkat signifikansi $t < 0,05$. Jika t hitung $>$ t tabel maka secara individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Kuncoro, 2009) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji dalam penelitian ini memiliki kriteria F hitung $>$ F tabel dengan signifikansi F di bawah 0,05%. Jika F hitung $>$ F tabel maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Kuncoro, 2009) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

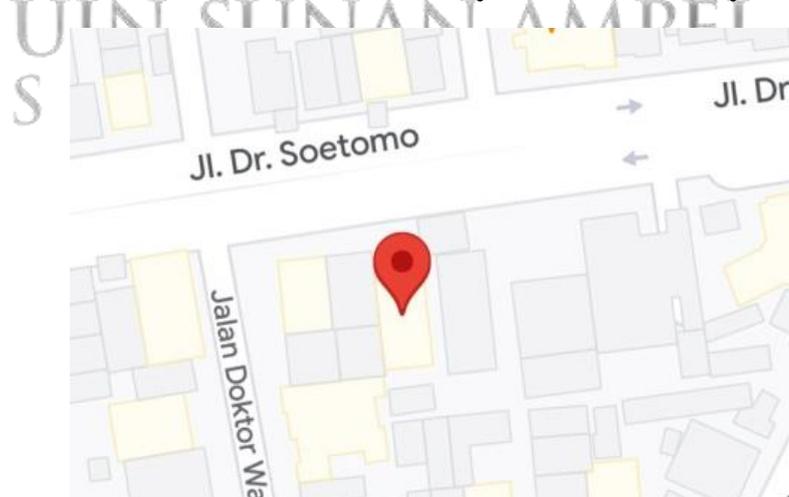
4.1 Penyajian Data Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya

4.1.1.1 Sejarah Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya

Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya merupakan salah satu bank yang menjadi perantara (*intermediate*) bagi pemilik dana dan orang yang membutuhkan dana. Bank Jatim Syariah KC Surabaya memiliki jam kerja (operasional) setiap *weekday* atau hari kerja dari pukul 8.00 WIB hingga pukul 15.00, sedangkan jam masuk kerja para karyawan ialah pukul 7.00 WIB hingga pukul 19.00 WIB. Bank ini memiliki titik lokasi pada Jl. Dr. Soetomo no. 37, RT.000/RW.00, Kel. DR. Soetomo, Kec. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur 60264.

Gambar 4.1 Peta Lokasi Bank Jatim Syariah KC Surabaya



Sumber: <https://maps.app.goo.gl/Nh6b6xfLRH5aAk8t6>

Bank Jatim Syariah kantor cabang Surabaya ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dibidang keuangan yang mampu meraih beberapa penghargaan seperti Indonesia *Top Companies Awards* 2021: Sektor *Regional Development Bank, Best Disclosure & Transparency, Top Leader on CSR Commitment* 2021, dan masih banyak lagi. Suatu perusahaan dapat mencapai penghargaan sebanyak itu juga dikarenakan sumber daya insani (SDI)nya yang kompeten. Bank Jatim Syariah (BJS) merupakan anak dari Unit Usaha Syariah (UUS) yang didirikan berdasarkan surat Bank Indonesia (BI) no: 9/75/DS/Sb tanggal 4 april 2007 dengan perihal: persetujuan prinsip pendirian UUS. Bank Jatim Syariah resmi beroperasi pada hari Selasa tanggal 21 agustus 2007 bertepatan dengan tanggal 8 syaban 1428 H. Jaringan operasional pada UUS Bank Jatim sendiri dijalankan melalui 7 (tujuh) kantor cabang, 10 kantor Cabang PEMBantu (CAPEM), 8 (delapan) payment point syariah, 7 (tujuh) kas mobil syariah, 25 ATM syariah, 195 Kantor Layanan Syariah (KLS) dan 2 (dua) kantor kas.

4.1.1.2 Visi dan Misi Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya

1. Visi:

“Menjadi bank yang sehat berkembang secara wajar serta memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang profesional. Dalam menjalankan bisnis dan mengembangkan usaha Bank Jatim secara sehat serta untuk memperoleh hasil yang optimal, Bank Jatim berupaya melaksanakan kegiatannya dengan tetap berpegang pada peraturan perundangundangan yang berlaku serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Untuk melaksanakan hal tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia dengan integritas dan loyalitas yang tinggi, mempunyai jiwa melayani dan bertindak profesional.”

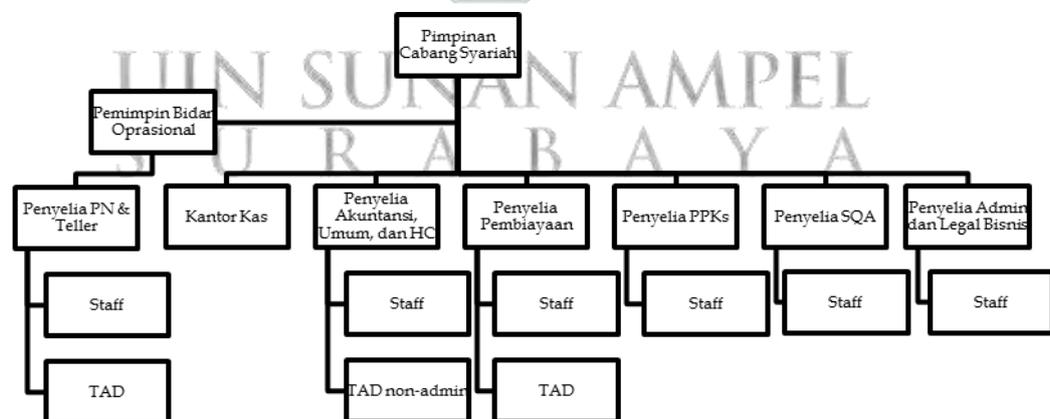
2. Misi:

“Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta ikut mengembangkan usaha kecil dan menengah serta memperoleh laba optimal. Peningkatan pertumbuhan perekonomian daerah merupakan tujuan utama Bank Jatim dalam melaksanakan kegiatan usahanya yang diaplikasikan dalam pemberian bantuan permodalan bagi usaha-usaha yang produktif baik dalam bidang UMKMK maupun usaha berskala besar, disamping itu berupaya memperoleh laba yang optimal merupakan tujuan yang diharapkan agar semakin menambah kepercayaan stakeholder terhadap kinerja Bank Jatim”

4.1.1.3 Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah KC Surabaya

Berdasarkan data sekunder yang diambil dari perusahaan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kota Surabaya yang dipimpin oleh pemimpin cabang, adapun pimpinan bagian operasional yang bertanggung jawab atas berjalannya pelayanan jasa yang diberikan. Struktur organisasi Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah KC Surabaya



Sumber: data yang diolah peneliti

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Semua pegawai Kantor Cabang Bank Jatim Syariah Surabaya yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden, dan 49 orang dipilih dari sampel saat ini. Kuesioner diisi oleh masing-masing peserta menggunakan tanggapan yang diberikan peneliti. Frekuensi identifikasi setiap responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja diketahui dari hasil penyebaran kuesioner ini, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri dari pria dan wanita, dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	32	65,3	65,3	65,3
	Wanita	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan dengan total 49 responden dibedakan menjadi pria dan wanita, diperoleh data pria sebanyak 32 responden (65,3%) dan wanita sebanyak 17 responden (34,7%). Sehingga mayoritas responden pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya berdasarkan jenis kelamin yaitu di dominasi oleh kaum pria.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	8,2	8,2	8,2

	26 - 35 Tahun	33	67,3	67,3	75,5
	36 - 45 Tahun	9	18,4	18,4	93,9
	> 46 Tahun	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia di atas 46 tahun, yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 6,1%, kemudian responden dengan usia 36 hingga 45 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 18,4%, responden dengan usia 26 hingga 35 tahun sebanyak 33 orang atau sebesar 67,3%, dan adapun responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau 8,2%.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 1 tahun	1	2,0	2,0	2,0
	antara 1 - 3 tahun	8	16,3	16,3	18,4
	lebih dari 3 tahun	40	81,6	81,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan lama kerja lebih dari 3 tahun memiliki jumlah terbesar dengan jumlah 40 orang atau dengan persentase 81,6%, responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 1 orang atau 2%, responden dengan masa kerja antara 1 sampai 3 tahun berjumlah 8 orang atau 16,3%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisa Statistik Deskriptif

Data yang telah terkumpul berupa tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dideskripsikan atau dideskripsikan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Frekuensi dan

persentase skor tanggapan responden untuk setiap item kuesioner tersedia pada tabel distribusi frekuensi.

4.2.1.1 Variabel Penilaian Kinerja

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja (X1)

Descriptive Statistics														
Code	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	N	Std. Deviation
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1.1	Apakah kinerja dinilai secara akurat	26	53,1%	19	38,8%	4	8,2%					4,45	49	0,647
X1.2	Apakah penilaian setiap karyawan mendapatkan pertanyaan yang sama	13	26,5%	17	34,7%	13	26,5%	6	12,2%			3,76	49	0,99
X1.3	Apakah kinerja karyawan dinilai sesuai pencapaian tujuan perusahaan	23	46,9%	20	40,8%	4	8,2%	2	4,1%			4,31	49	0,796
X1.4	Apakah penilaian sesuai dengan masing-masing jabatan karyawan	26	53,1%	16	32,7%	2	4,1%	2	4,1%	3	6,1%	4,22	49	1,123
X1.5	Apakah kinerja karyawan dinilai secara objektif	21	42,9%	15	30,6%	10	20,4%	3	6,1%			4,1	49	0,941
X1.6	Apakah penilaian sesuai dengan fakta	18	36,7%	23	46,9%	8	16,3%					4,2	49	0,707

	kinerja tiap karyawan													
X1.7	Apakah pengisian penilaian kinerja tidak menyita banyak waktu	16	32,7%	21	42,9%	12	24,5%					4,08	49	0,759
X1.8	Apakah format penilaian mudah untuk dipahami	8	16,3%	12	24,5%	28	57,1%	1	2,0%			3,55	49	0,792

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table 4.4, dapat diketahui bahwa penilaian kerja (X1) memiliki pilihan sangat setuju (SS) paling dominan pada pernyataan X1.1 dan X1.4 dengan jumlah responden yang sama yaitu 26 orang atau dengan persentase 53,1%. Sedangkan pilihan setuju (S) paling dominan pada pernyataan X1.6 dengan jumlah responden 23 orang atau dengan jumlah persentase 46,9%. Pada pilihan kurang setuju (KS) paling dominan pada pernyataan X1.8 dengan jumlah responden 28 orang atau dengan persentase 57,1%. Pada pilihan tidak setuju (TS) paling dominan pada pernyataan X1.2 dengan jumlah responden 6 orang atau dengan persentase 12,2%. Adapun pilihan sangat tidak setuju (STS) pada pernyataan penilaian kinerja (X1) yang terpilih pada pernyataan X1.4 dengan jumlah responden 3 orang atau dengan persentase 6,1%.

4.2.1.2 Variabel Gaji

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Gaji (X2)

Descriptive Statistics														
Code	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	N	Std. Deviation
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X2.1	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi pegawai	20	40,8%	18	36,7%	8	16,3%	3	6,1%			4,12	49	0,904

X2.2	Apakah gaji yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan	23	46,9%	16	32,7%	10	20,4%					4,27	49	0,785
X2.3	Apakah gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja	33	67,3%	8	16,3%	8	16,3%					4,51	49	0,767
X2.4	Apakah gaji yang cukup memenuhi kepuasan kerja karyawan	23	46,9%	18	36,7%	8	16,3%					4,31	49	0,742

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table 4.5, dapat diketahui bahwa Gaji (X2) memiliki pilihan sangat setuju (SS) paling dominan pada pernyataan X2.3 dengan jumlah responden 33 orang atau dengan persentase 67,3%. Sedangkan pilihan setuju (S) paling dominan pada pernyataan X2.1 dan X2.4 dengan jumlah responden yang sama yaitu 18 orang atau dengan jumlah persentase 36,7%. Pada pilihan kurang setuju (KS) paling dominan pada pernyataan X2.2 dengan jumlah responden 10 orang atau dengan persentase 20,4%. Pada pilihan tidak setuju (TS) paling dominan pada pernyataan X2.1 dengan jumlah responden 3 orang atau dengan persentase 6,1%.

4.2.1.3 Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Descriptive Statistics														
Code	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	N	Std. Deviation
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y.1	Apakah kinerja karyawan dinilai berdasarkan kemampuan	19	38,8%	19	38,8%	11	22,4%					4,16	49	0,773

	dalam bekerjanya													
Y.2	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan bekerja karyawan	21	42,9%	16	32,7%	10	20,4%	2	4,1%			4,14	49	0,89
Y.3	Apakah kinerja dapat dinilai dari hasil yang dicapai karyawan	25	51,0%	16	32,7%	8	16,3%					4,35	49	0,751
Y.4	Apakah pencapaian target meningkatkan gaji pokok karyawan	18	36,7%	16	32,7%	13	26,5%	2	4,1%			4,02	49	0,901
Y.5	Apakah penilaian kinerja dilakukan berdasarkan peningkatan produktivitas karyawan per harinya	17	34,7%	15	30,6%	15	30,6%	2	4,1%			3,96	49	0,912
Y.6	Apakah gaji yang diberi meningkatkan produktivitas karyawan	25	51,0%	18	36,7%	6	12,2%					4,39	49	0,702
Y.7	Apakah penilaian kinerja dinilai berdasarkan peningkatan skill	23	46,9%	18	36,7%	8	16,3%					4,31	49	0,742
Y.8	Apakah gaji meningkatkan kualitas kerja karyawan	28	57,1%	17	34,7%	4	8,2%					4,49	49	0,649

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table 4.6, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja (Y) memiliki pilihan sangat setuju (SS) paling dominan pada pernyataan Y.8 dengan jumlah responden 28 orang atau dengan persentase 57,1%. Sedangkan pilihan setuju (S) paling dominan pada pernyataan Y.1 dengan jumlah responden 19 orang atau dengan jumlah persentase 38,8%. Pada pilihan kurang setuju (KS) paling dominan pada pernyataan Y.5 dengan jumlah responden 15 orang atau dengan persentase 30,6%. Pada pilihan tidak setuju (TS) paling dominan pada pernyataan Y.2, Y.4, dan Y.5 dengan jumlah responden 2 orang atau dengan persentase 4,1%.

4.2.2 Analisis Statistik Inferensial

Pengujian masing-masing variabel yang diselidiki dilakukan dengan menggunakan analisis inferensial atau berdasarkan rumus statistik, dan kesimpulan dibuat berdasarkan temuan. Perangkat lunak bernama SPSS 25 digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Di bawah ini adalah deskripsi dari temuan analisis inferensial:

4.2.2.1 Uji Validasi

Pada uji validitas ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan uji korelasi total item terkoreksi yang diuji pada SPSS versi 25. Semua pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi $< 5\%$ sehingga pernyataan dapat dinyatakan signifikan dan memiliki konsistensi internal, artinya semua pernyataan mengukur aspek yang sama. Artinya data yang diperoleh dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Pada penelitian ini diketahui $r_{\text{tabel}} N = 49$ pada signifikansi 5% sebesar 0,281. Tabel signifikansi 5% untuk r_{tabel} dapat dilihat pada tabel nilai pada web SPSS. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} dalam menentukan validitas setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Item-Total Statistics Penilaian Kinerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.22	14,469	,567	,726
X1.2	28.92	14,577	,281	,774
X1.3	28.37	13,571	,593	,715
X1.4	28.45	12,711	,463	,742
X1.5	28.57	12,417	,661	,697
X1.6	28.47	14,254	,549	,726
X1.7	28.59	15,413	,284	,765
X1.8	29.12	14,568	,411	,746

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan table 4.7, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan pada variable penilaian kinerja (X1) dinyatakan Valid, dengan cara $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,281). Dapat dilihat r_{hitung} pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan diatas dapat digunakan sebagai alat pengukur variable dalam penelitian.

Tabel 4.8 Item-Total Statistics Gaji (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.08	4,618	,702	,930
X2.2	12.94	4,392	,960	,832
X2.3	12.69	5,217	,674	,930
X2.4	12.90	4,677	,916	,851

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan pada variable gaji (X2) dinyatakan Valid, dengan cara $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,281). Dapat dilihat r_{hitung} pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan diatas dapat digunakan sebagai alat pengukur variable dalam penelitian.

Tabel 4.9 Item-Total Statistics Produktifitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29.65	21,565	,625	,925
Y.2	29.67	19,683	,783	,914
Y.3	29.47	20,963	,745	,916
Y.4	29.80	19,999	,725	,919
Y.5	29.86	19,292	,815	,911
Y.6	29.43	21,000	,802	,913
Y.7	29.51	20,797	,784	,914
Y.8	29.33	21,683	,752	,917

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan pada variable produktivitas kerja (Y) dinyatakan Valid, dengan cara $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,281). Dapat dilihat r_{hitung} pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan diatas dapat digunakan sebagai alat pengukur variable dalam penelitian.

4.2.2.2 Uji Realibilitas

Jika suatu alat pengukur konsisten dari setiap pernyataan yang diulang dan temuannya konsisten, maka dapat dikatakan dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk membantu uji reliabilitas yang menggunakan perhitungan alpha cronbach. Cronbach alpha dianggap dapat dipercaya jika nilainya $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.10 Reliability Statistics Penilaian Kinerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	8

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10, variable penilaian kinerja (X1) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,763 yang artinya angka yang diperoleh variabel ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penilaian kinerja (X1) handal dan reliable untuk digunakan.

Tabel 4.11 Reliability Statistics Gaji (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	4

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11, variable gaji (X2) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,913 yang artinya angka yang diperoleh variabel ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel gaji (X2) handal dan reliable untuk digunakan.

Tabel 4.12 Reliability Statistics Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	8

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12, variable produktivitas kerja (Y) memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,926 yang artinya angka yang diperoleh variabel ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel produktivitas kerja (Y) handal dan reliable untuk digunakan.

4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari tes ini adalah untuk menentukan apakah data penelitian didistribusikan secara teratur atau tidak. Jika distribusi data normal atau mendekati normal, maka model regresi dikatakan sangat baik. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk

melakukan uji normalitas. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		49	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,07352863	
Most Extreme Differences	Absolute	,134	
	Positive	,101	
	Negative	-,134	
Test Statistic		,134	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,027 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,312 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,300
		Upper Bound	,324

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13, hasil pengujian normalitas kolmogorov-smirnov menggunakan Monte Carlo (karena perilaku responden yang acak) memperoleh nilai signifikan 0,312. Nilai signifikan sendiri dapat dilihat pada monte carlo sig. (2-tailed). Dan dapat disimpulkan data penelitian didistribusikan secara teratur atau normal, karena nilai sig (0,312) lebih besar dari 0,05.

4.2.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Koefisien korelasi antara variabel independen dihitung dalam tes ini. Nilai tolerance dan VIF kurang dari 10 pada penelitian ini yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dapat digunakan untuk mendeteksi tanda-tanda

multikolinearitas pada model regresi. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

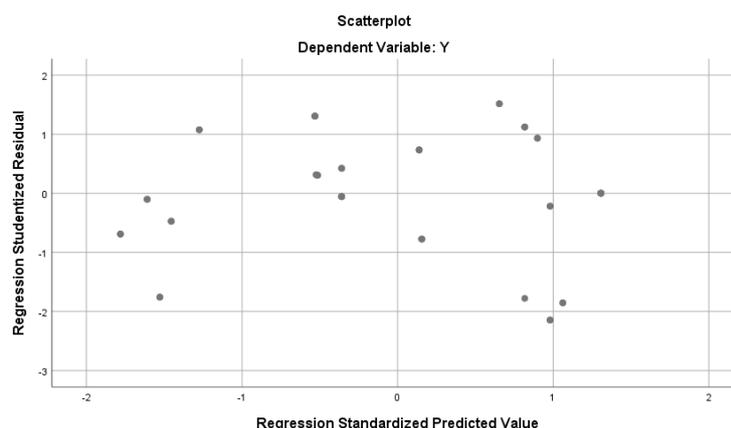
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	X1	,482 2,076
	X2	,482 2,076

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.14, dapat nilai tolerance variabel penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) 0,482. Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai tolerance $> 0,10$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. Selain itu, nilai VIF pada variabel penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) 2,076. Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF $< 10,0$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

4.2.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa berbeda variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Uji Glejser dan Scatterplot digunakan dalam penelitian ini untuk meregresi variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika hasil signifikan $> 0,05$ dan uji heteroskedastisitas dianggap tidak ada masalah, dimanakah model regresi yang layak? Gambar di bawah ini menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Gambar 4.3 di atas merupakan hasil uji heteroskedastisitas terhadap data, dimana gambar scatterplot menunjukkan hasil bahwa:

1. Titik-titik data dengan jumlah 49 buah titik menyebar secara merata baik di atas maupun di bawah atau di sekitar garis 0.
2. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang yang mana nantinya akan melebar kemudian menyempit lalu melebar kembali.
3. Penyebaran titik-titik data menyebar secara acak.
4. Tidak ada pola yang jelas.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Sig.
1 (Constant)	,172
X1	,130
X2	,099

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hasil uji gejser diperoleh nilai pada variabel penilaian kinerja (X1) 0,130 dan gaji (X2) 0,099 dengan nilai probabilitas > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4.2.2.4 Uji Regresi Berganda

Peneliti menggunakan teknik uji regresi ini untuk menguji hipotesis terhadap variabel bebas yaitu penilaian kinerja (X1) dengan gaji (X2) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan regresi ini. Dengan menggunakan SPSS versi 25, hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	,596	2,402
	X1	,386	,105
	X2	1,198	,154

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Pada tabel 4.16, hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda, antara lain:

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\
 &= 0,596 + 0,386 X_1 + 1,198 X_2 + e
 \end{aligned}$$

Dari persamaan regresi di atas, maka diketahui hasil regresi antar variabel, sebagai berikut:

1. Jika semua variabel independen yaitu penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) diperoleh nilai nol (0), maka pada

variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,596.

2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel penilaian kinerja (X1) sebesar 1%, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,386. Diketahui nilai regresi bertanda positif, maka dapat diidentifikasi bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel gaji (X2) sebesar 1%, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 1,198. Diketahui nilai regresi bertanda positif, maka dapat diidentifikasi bahwa gaji (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa seluruh variabel gaji (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien 1,198, kemudian dilanjutkan dengan penilaian kinerja (X1) dengan nilai koefisien 0,386.

4.2.2.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai seberapa besar varians dalam variabel dependen dapat dipertanggungjawabkan oleh masing-masing variabel penjelas yang unik. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dan signifikansi yang nilainya $< 0,05$. Dalam tabel distribusi $t_{0,025}$ dengan nilai d.f 46 (pada baris residual) = 2,013. Tabel di bawah ini, Tabel 4.17, menunjukkan temuan uji t.

Tabel 4.17 Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,248	,805
	X1	3,684	,001
	X2	7,771	,000

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Pada tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis H1, yaitu pengaruh penilaian kinerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) Diketahui nilai signifikan pada pengaruh penilaian kinerja (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,684 > t_{tabel} (2,013)$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Syariah KC Surabaya.
2. Pengujian hipotesis H2, yaitu pengaruh gaji (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) Diketahui nilai signifikan pada pengaruh gaji (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y), yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,771 > t_{tabel} 2,013$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2, yang artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Syariah KC Surabaya.

4.2.2.6 Uji Simultan (Uji F)

Peneliti menggunakan uji F untuk memastikan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Keputusan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdampak besar, tetapi keputusan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak berdampak. $F_{tabel} = 3,20$ dapat dilihat dalam tabel distribusi F untuk Probabilitas = 0,05. Dalam penelitian ini diketahui d.f pembilan N1(2) dapat dilihat pada barisan regression dan d.f penyebut N2 (47). Tabel 4.18 di bawah ini menunjukkan hasil uji F.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072,970	2	536,485	119,579	,000 ^b
	Residual	206,377	46	4,486		
	Total	1279,347	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Pada tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel dapat dinilai dari signifikan pada pengaruh pengaruh penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) secara simultan terhadap terhadap produktifitas kerja (Y), yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 119,579 > F_{tabel} 3,20$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang artinya penilaian kinerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simulltan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Syariah KC Surabaya.

4.2.2.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi ini untuk mengetahui kekuatan korelasi dan pengaruh antara faktor independen dan variabel dependen. Ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat jika R^2 mendekati satu. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi R^2 :

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,916 ^a	,839	,832	2.118	2,354

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Pada tabel 4.19, dapat disimpulkan bahwa nilai R square sebesar 0,839 yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 83,9%, artinya bahwa seluruh variabel independen yaitu penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2)

secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) sebesar 83,9%. Sedangkan sisanya (100% -83,9% = 16,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Analisis Deskriptif

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi penjelasan masing-masing variabel. Rangkuman masing-masing komponen (penilaian kinerja, gaji, dan produktifitas karyawan) diperoleh sebagai berikut berdasarkan temuan kajian yang telah dilakukan:

1. Penilaian Kinerja (X1)

Bank Jatim Syariah telah menerapkan penilaian kinerja dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Key Performance Indicat or (KPI) secara personal dan unit, jika mereka mampu mencapai target maka akan dinilai baik dan sebaliknya.
2. 360-degree, yang artinya penilaian ini dilakukan oleh seluruh pegawai dalam menilai perilaku dan prestasi kerja sesama. Baik atasan maupun rekan kerja.
3. Absen swafoto dan menyalakan lokasi (hanya bisa di titik kantor BJS), dengan menggunakan aplikasi internal yang wajib dimiliki tiap pegawai dalam telepon genggam mereka. Dalam aplikasi ini akan terekam waktu datang dan pulang karyawan tepat waktu atau tidak.

Dari 8 pernyataan kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan BJS dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata keseluruhan sebesar 4,08 dalam penilaian kinerja pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya, terdapat 1 (satu) pernyataan dengan nilai rata-rata paling unggul dengan angka 4,45 yaitu pernyataan X1.1 yang berisikan “Apakah kinerja dinilai secara akurat”. Yang artinya perusahaan telah menerapkan penilaian kinerja yang sesuai dengan aslinya. Adapun 1 (satu) pernyataan yang memiliki nilai mean/rata-rata paling rendah

dengan angka 3,55 yaitu pernyataan X1.8 yang berisikan “Apakah format penilaian mudah untuk dipahami”. Menurut karyawan BJS KC Surabaya penilaian kinerja memiliki format yang tidak mudah dipahami mereka. Sehingga secara singkatnya seluruh karyawan Bank Jatim Syariah KC Surabaya merasa tidak mudah dipahami, tetapi mereka meyakini penilaian yang didapat akurat tanpa bias.

2. Gaji (X2)

Gaji juga telah diterapkan Bank Jatim Syariah dengan dipengaruhi 2 (dua) faktor perhitungan yaitu *job grade* dan *personal grade*. *Job grade* ialah level atau tingkat jabatan (kesulitan kerja) karyawan dengan *grade* paling tinggi ialah 12 yang bisa dimiliki pemimpin cabang. Sedangkan, *personal grade* dinilai dari masa kerja (paling lama 25 tahun) dan tingkat *Exelon* dengan *grade* untuk pemimpin cabang ialah *Exelon 2*. Adapun kompensasi tambahan berupa tunjangan bagi para Pejabat Pengganti Sementara (PGS).

Dari 4 pernyataan dapat diambil kesimpulan bahwa rata rata keseluruhan sebesar 4,30 dalam variabel gaji pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya, terdapat 1 (satu) pernyataan dengan nilai rata-rata paling unggul dengan angka 4,51 yaitu pernyataan X2.3 yang berisikan “Apakah gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja”. Yang artinya karyawan semangat tiap kerja jika gaji baru diberikan. Adapun 1 (satu) pernyataan yang memiliki nilai mean/rata-rata paling rendah dengan angka 4,12 yaitu pernyataan X2.1 yang berisikan “Apakah gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi pegawai”. Menurut karyawan BJS KC Surabaya gaji mereka semangat bekerja pada saat menerima gaji, namun gaji yang didapat tidak sesuai kebutuhan ekonomi mereka.

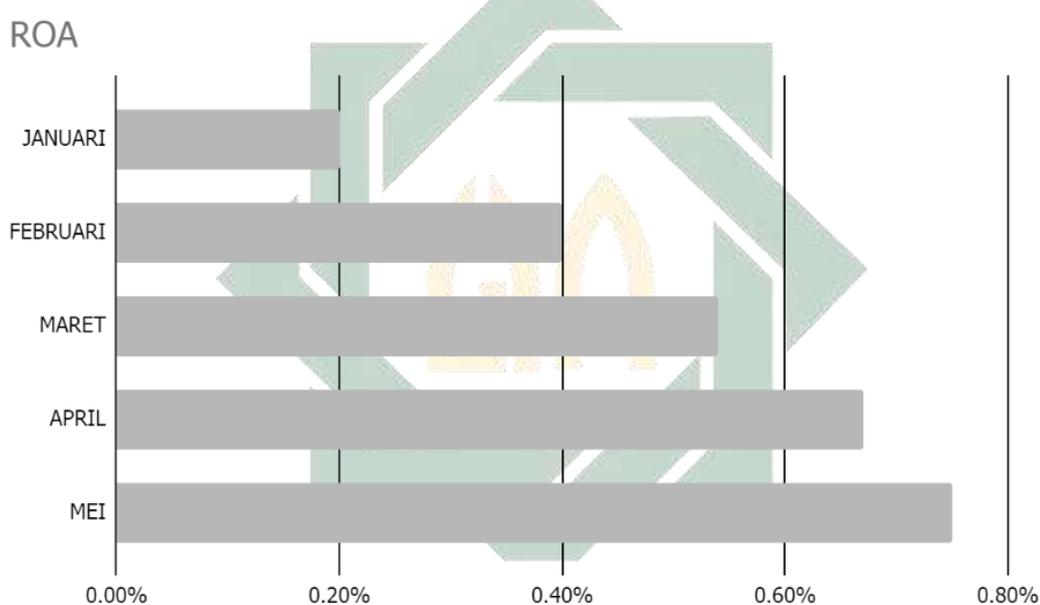
3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas dapat dilihat dari prestasi kerja dan laba bulanan yang diperoleh perusahaan. Adapun prestasi BJS per 2023, berdasarkan rekap 2022, sebagai berikut:

- a. Terbaik 1 Kategori Cabang Syariah
- b. Kantor Cabang Syariah dengan Pencapaian Pembiayaan Terbaik Tahun 2022
- c. Kantor Cabang Syariah dengan Pencapaian Laba Terbaik Tahun 2022

Berikut merupakan grafik Laba bulanan per januari – mei 2023:

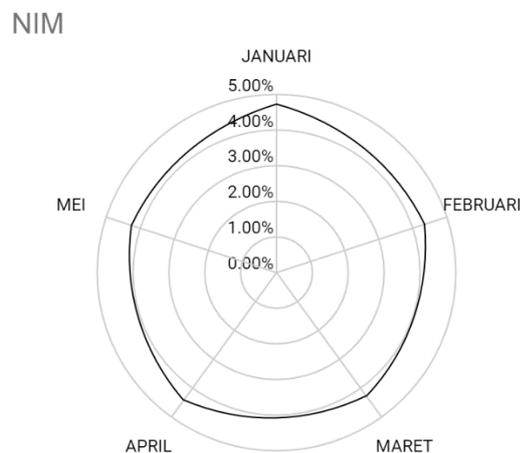
Gambar 4.4 ROA per januari – mei 2023



Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa Return on asset (ROA), untuk mengukur kemampuan aset perusahaan untuk menghasilkan laba bersih. ROA yang diperoleh stabil dan terus naik dapat diartikan perusahaan sangat produktif, sehingga nilai laba selalu naik. Adapun bukti produktivitas laba lainnya yaitu NIM:

Gambar 4.5 NIM per januari – mei 2023



Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat NIM perusahaan selalu berada derange $2\% \leq NI < 6,5\%$ yang artinya perusahaan dapat dikatakan sehat. Net Interest Margin (NIM) adalah rasio keuangan yang digunakan di perbankan yang mengukur selisih antara pendapatan bunga yang dihasilkan oleh bank dan jumlah bunga yang dibayar kepada pemberi pinjaman mereka (misalnya, deposan), relatif terhadap jumlah aset mereka yang menghasilkan bunga.

Dari 8 pertanyaan dapat diambil kesimpulan bahwa rata rata keseluruhan sebesar 4,22 dalam variabel gaji pada Bank Jatim Syariah KC Surabaya, terdapat 1 (satu) pernyataan dengan nilai rata-rata paling unggul dengan angka 4,49 yaitu pernyataan Y.8 yang berisikan “Apakah gaji meningkatkan kualitas kerja karyawan”. Yang artinya karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya jika gaji yang diterima sekarang meningkat. Adapun 1 (satu) pernyataan yang memiliki nilai mean/rata-rata paling rendah dengan angka 3,96 yaitu pernyataan Y.6 yang berisikan “Apakah gaji yang diberi meningkatkan produktivitas karyawan”. Menurut karyawan BJS KC Surabaya mereka kurang puas dengan gaji yang diterima. Kesimpulannya seluruh karyawan Bank

Jatim Syariaiah KC Surabaya gaji yang diterima kurang, dan mereka akan lebih produktif jika gaji yang diperoleh meningkat.

4.3.2 Analisis Inferensial

Pengujian masing-masing faktor yang diselidiki dilakukan melalui analisis inferensial, dan kesimpulan dibuat berdasarkan temuan. Perangkat lunak bernama SPSS 25 digunakan untuk mengevaluasi data dalam penelitian ini. Berikut adalah deskripsi temuan analisis inferensial:

1. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaji secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim Syariaiah Kantor Cabang Surabaya

a. Penilaian Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan pembahasan pengaruh penilaian kinerja dan produktivitas kerja dengan hasil penelitian Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai secara parsial. Penelitian ini dilakukan oleh Kristina Zagoto tahun 2018 menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dengan pernyataan rata-rata paling tinggi (mendekati sangat setuju) paling banyak pada indikator kuantitas dan pelaksanaan tugas, sedangkan indikator dengan vote rendah pada indikator ketepatan waktu. Adapun hasil uji t dengan perbandingan thitung (6.947) > ttabel ($1,703$) signifikan sebesar $0,000 < (0,05)$, artinya variabel penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam uji regresinya pun menggambarkan 1% peningkatan penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,553 bersama dengan variabel kompensasi (Zagoto, 2018)

Adapun penelitian lain dengan hasil penelitian mengatakan bahwa hubungan antara keduanya positif dan kuat.

Penelitian ini dilakukan oleh Opan Arifudin, Rahman Tanjung, Hendar Hendar, Hanafiah Hanafiah. Hasil analisis yang didapatkan menggunakan SPSS ialah memiliki nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 88,9% jika bersamaan dengan kompensasi. Dalam analisis regresi “penilaian kinerja” akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,106 jika meningkat 1%. Serta hasil uji t yang memiliki perbandingan $t_{hitung} 4,92 > t_{tabel} 1,71$, Itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja. (Arifudin, Tanjung, Hendar, & Hanafiah, 2020)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja (X_1) memiliki nilai regresi 0,386 yang mengidentifikasi bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel penilaian kinerja (X_1) dan produktivitas kerja karyawan (Y), diketahui sig. 0,001 dan $t_{hitung} 3,684$. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,684 > 2,013$ dan nilai sig. (0,001) $< 0,05$. Temuan perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Gaji

Berdasarkan penelitian terdahulu yang juga membahas pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Kurniati. Pada penelitiannya ia menggunakan indikator keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, dan menimbulkan rasa semangat bekerja. Indikator dengan rata-rata tinggi (hampir 50% sangat setuju) menimbulkan rasa semangat bekerja, sedangkan

indikator paling rendah ialah keadilan internal. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini memiliki perbandingan $t_{hitung} 5.891 > t_{tabel} 1.670$ dan $sig\ 0.000 < 0.05$, artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinan yang diperoleh produktivitas kerja tiap peningkatan 1% dari gaji ialah sebesar 0,581 jika bersama variabel insentif (Kurniati, 2019).

Adapun penelitian dengan hasil gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Hardi Dido tahun 2015. Sesuai dengan hasil uji t yang memiliki perbandingan $sig.\ 0,756 > 0,05$ dan $t_{hitung} (0,313) < t_{tabel}$. Sehingga jika gaji ditingkatkan sebesar 1% maka produktivitas kerja tidak akan meningkat sebesar 0,251. Penelitian ini menggunakan indikator peraturan perundang-undangan, kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, produktivitas, tuntutan serikat pekerja, tingkat upah dan gaji yang berlaku (Dido, 2015).

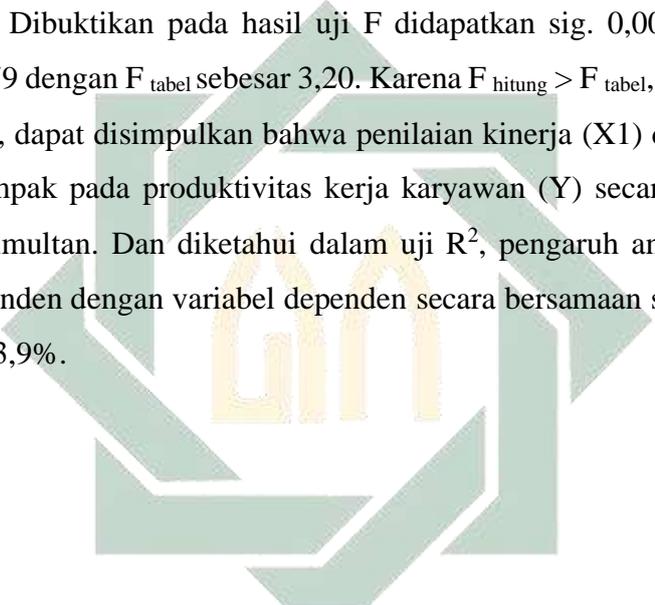
Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel gaji (X2) memiliki nilai regresi 1,198 yang mengidentifikasi bahwa gaji berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel gaji (X2) dan produktivitas kerja karyawan (Y), diketahui $sig.\ 0,000$ dan $t_{hitung} 7,771$. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,771 > 2,013$ dan nilai $sig.\ (0,000) < 0,05$. Temuan perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel gaji (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Penilaian Kinerja dan gaji secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja (X1), dan gaji (X2) masing-masing memperoleh nilai regresi positif yang mengidentifikasi secara bersama-sama penilaian kinerja (X1), dan gaji (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y)

Dibuktikan pada hasil uji F didapatkan sig. 0,000 dan F_{hitung} 119,579 dengan F_{tabel} sebesar 3,20. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $119,579 > 3,20$, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Y) secara bersamaan atau simultan. Dan diketahui dalam uji R^2 , pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan sebesar 0,839 atau 83,9%.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berusaha untuk memperjelas hubungan antara variabel terikat produktivitas kerja pegawai (Y) dengan variabel bebas penilaian kinerja (X1) dan gaji (X2) pada pegawai Bank Jatim Syariah di Kantor Cabang Surabaya. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Penilaian Kinerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Syariah di Kantor Cabang Surabaya.
2. Gaji (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja seluruh karyawan Bank Jatim Syariah di Kantor Cabang Surabaya.
3. Penilaian kinerja (X1) dan Gaji (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja seluruh karyawan Bank Jatim Syariah di Kantor Cabang Surabaya.

5.2 Saran

Usulan-usulan berikut ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan diharapkan dapat menguntungkan bagi dunia usaha dan pihak lain berdasarkan temuan kajian dan pembahasan yang telah disimpulkan:

1. Berdasarkan temuan penelitian, indikasi variabel penilaian kinerja terendah merupakan indikator *Practicality* atau praktis. Untuk mengetahui Apakah format penilaian mudah untuk dipahami atau tidak. Perusahaan dapat

menjabarkan penilaian tugas kerja secara transparan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam mengejar target kerja yang sempurna.

2. Berdasarkan penelitian, indikasi variabel gaji terendah merupakan indikator motivasi kerja. Untuk mengetahui Apakah gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi pegawai atau tidak. Untuk permasalahan ini mungkin perusahaan jika dirasa memiliki laba berlebih, bisa menambahkan bonus kepada karyawan sebagai rasa simpati atas kerja keras yang diberikan.
3. Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan karakteristik selain yang digunakan dalam penelitian ini. sedemikian rupa sehingga jelas bagaimana faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

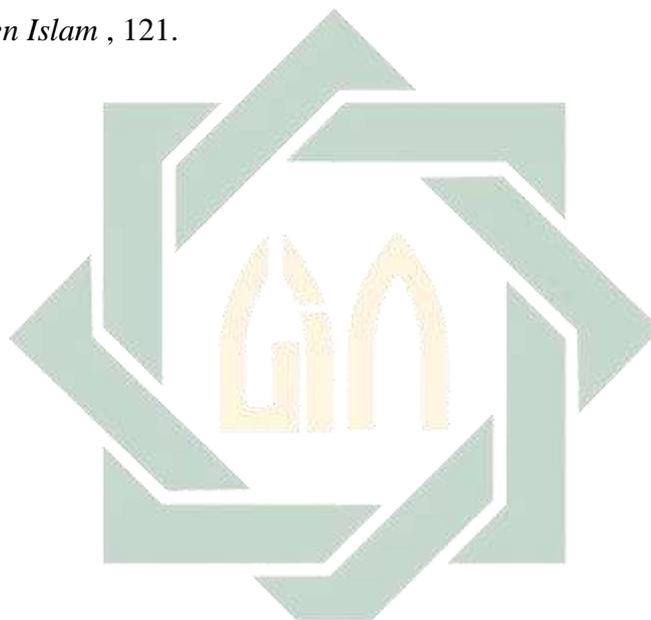
DAFTAR PUSTAKA

- Dido, H. (2015). *Hubungan Upah/Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Sosial Medan Plus*. Medan: Skripsi Universitas Medan Area.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Budi, A. A. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*.
- Fata, R. (2013). Hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, 9.
- Fathoni, K., & Ghozali, M. (2017). Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam. *Al Tijarah*.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmy, Z. A. (2019). Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam. *Jurnal Balanca*.
- Hikmah, N. (2018). *Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang*. Lumajang: Skripsi Widya Gama Lumajang.
- Idwal, B. (n.d.). Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam. *E-jurnal IAIN Bengkulu*.
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*.

- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koni, A., Albayan, H., Rusmana, F. D., Hatta, I. M., Juhadi, & Kurniawan, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung(Grup CV. Widina Media Utama).
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniati. (2019). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Jaya Motor II Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Kurniawan, H., & Yamin, S. (2014). *SPSS Complete: Teknik Analisis Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Mahfud, I. (2019). *Kompensasi dan Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. Madani Syari'ah*.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mawarni, I. (2019). *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. Jurnal Ekobis*.
- Mondy, & Noe. (2005). *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2016). *Penerapan Metode Checklist Pada Penilaian Kinerja Dalam Upaya Pengembangan Karir Bagi Customer Service Pada Bank Bri Cabang Kopo Bandung. Universitas Widyatama*.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nugroho, B. S. (2017). *Pengaruh Gaji, Tunjangan Kesejahteraan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri*. Surakarta: Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Panggaben, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perwirasari, I. A. (2016). Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PSDM Stikom Surabaya. *Universitas Dinamika*, 7.
- Ranna, I. S. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Universitas Brawijaya*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2002). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal)*. Jakarta: Kencana.

- Zagoto, K. (2018). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Skripsi (STIE) Nias Selatan*.
- Zainal, R. V., & dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zaini, A. (2015). Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* , 121.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A