

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN WILAYATUL HISBAH DI KOTA LANGSA**

SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH :

FITRI PURNAMASARI

Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Zawiyah Cot Kala Langsa

Fakultas / Jurusan : Syari'ah / Muamalah

Nomor Pokok : 511000802



**FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
ZAWIYAH COT KALA LANGSA
1437 H / 2015 M**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot
Kala Langsa, Dinyatakan Lulus dan Diterima
Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Syari'ah**

Pada Hari / Tanggal

**Rabu, 25 November 2015
12 Shafar 1437 H**

Di

LANGSA

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

Sekretaris

Dr. Zulkarnain, MA

Ridwan, S.Pd.I., MA

Anggota I

Anggota II

**Dr. Zulfikar, MA
NIP : 19720909 199905 1 001**

Jaidatul Fikri, MA

Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa

**(Dr. Zulfikar, MA)
NIP : 19720909 199905 1 001**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan Wilayatul Hisbah di Kota Langsa"

Pembuatan Skripsi ini didasarkan pada petunjuk yang telah ditetapkan, namun demikian penulis menyadari bahwa pembuatan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun susunan bahasa, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi penyempurnaan Skripsi.

Terselesainya Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang semua pihak yang telah membantu penulisan dalam penyelesaian Skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tiada terhingga atas bimbingan dan pengarahan serta bantuan dari berbagai pihak, terutama kepada bapak Dr. Zulkarnain, MA selaku pembimbing I dan Bapak Ridwan, S.Pd.I., MA selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk membimbing penulis sampai selesai, do'a kami semoga bantuan ini menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, dan tidak lupa juga terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa, Dekn

Fakultas, Ketua Jurusan, Para Dosen dan Seluruh Civitas Akademika IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa yang telah banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan hingga selesai dan yang mulia ayahanda dan ibunda yang telah berjasa besar mendidik dan membimbing, membiayai serta mendoakannya agar studi penulis segera selesai dan mengharapkan agar penulis kelak menjadi seorang anak yang sholeh selalu taat atas perintah Allah SWT serta teman-teman seperjuangan yang telah banyak membantu hingga penulisan karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Akhirnya penulis serahkan kepada Allah SWT semoga ilmu yang penulis selama menjalani pendidikan dapat berguna bagi semua, hanya kepada Allah SWT penulis memohon pertolongan. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Langsa, November 2015
Penulis

Fitri Purnamasari

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR SKEMA	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Penjelasan Istilah	3
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
F. Kerangka Teori	7
G. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Pengertian Gaji dan Upah	12
B. Landasan Gaji dalam Al-Qur'an	13
C. Peranan, Fungsi dan Tujuan Gaji	15
D. Sistem Penggajian Karyawan	17
E. Wilayatul Hisbah	18
1. Tugas Wilayatul Hisbah	19
2. Fungsi Wilayatul Hisbah	20

3. Kewenangan Wilayahul Hisbah.....	20
F. Karakteristik dan Indikator Kinerja Karyawan.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Hipotesis.....	25
C. Subjek dan Objek Penelitian	25
D. Teknik Pengumpulan Data.....	26
E. Populasi dan Sampel Penelitian	27
F. Teknik Analisa Data.....	27
1. Uji Validitas	27
2. Uji Reliabilitas	28
3. Uji Normalitas.....	29
4. Analisa Bivariat.....	30
5. Uji Kolerasi Sederhana.....	31
6. Uji Regresi Linear	32
7. Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	36
C. Uji Asumsi Klasik.....	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	39
3. Uji Normalitas.....	40
4. Uji Korelasi Sederhana	42
D. Pengujian Hipotesis.....	42
E. Pembahasan Hasil Penelitian	45
BAB V PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Daftar Riwayat Hidup	

ABSTRAK

Pelaksanaan syariat Islam di Aceh sekarang ini tidak terlepas dari peran serta pemerintah daerah dan seluruh instansi daerah lainnya yang dibentuk khusus untuk menjalankan dan mengawasi pelaksanaan syariat Islam di Aceh ini. Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mengawasi jalannya pelaksanaan syariat Islam di Aceh adalah Wilayatul Hisbah. Wilayatul Hisbah memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi dan menjalankan syariat Islam di Aceh. Oleh sebab itu, seluruh karyawan yang bekerja di kantor Wilayatul Hisbah harus memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengawasi dan menjalankan syariat Islam di Aceh ini dengan baik. Namun kinerja karyawan di kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa saat ini belum maksimal. Salah satu penyebabnya adalah gaji yang tidak akan sesuai untuk memenuhi kebutuhan yang tidak ada batasannya, sehingga tidak sedikit karyawan lain yang harus mencari usaha yang lain. Selain itu, ada juga karyawan yang tidak tepat waktu dan keluar pada jam kerjanya. Oleh sebab itu, penelitian ini berjudul pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan wilayatul hisbah di Kota Langsa. Dalam penelitian ini, yang menjadi perumusan masalahnya yaitu kinerja karyawan di kantor wilayatul hisbah Kota Langsa dan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dikantor wilayatul hisbah Kota Langsa. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan wilayatul hisbah di Kota Langsa. Sehingga dapat membantu pemerintah dalam mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Dimana data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisioner kepada 68 responden yang dipilih secara acak kepada karyawan Wilayatul Hisbah di Kota Langsa dan juga data sekunder yang diperoleh dari Dinas Syariat Islam Kota Langsa. Data dianalisis secara deskriptif dengan menjelaskan fenomena-fenomena dari variabel yang diteliti secara kuantitatif dengan menggunakan model regresi linier sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa uji *t student* (t_{hitung}) pada variabel Gaji (X) adalah 7,729, sedangkan pada taraf signifikan 5%, $\alpha = 0,05$, $df = n-2$, $= 68 - 2 = 66$, didapatkan t_{tabel} sebesar 1.668, yang berarti $t_{hitung}(7,729) > t_{tabel}(1,668)$, karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , sehingga ada pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan wilayatul hisbah di Kota Langsa. Sementara itu pada hasil uji F atau uji serempak dihasilkan $F_{hitung}(59,734) > F_{tabel}(3,99)$, karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti H_0 (Tidak ada pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan wilyatul hisbah) ditolak, sedangkan H_a (Ada pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan wilayatul hisbah) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap kinerja karyawan Wilayatul Hisbah di Kota Langsa.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Syariat Islam merupakan panduan menyeluruh dan sempurna untuk seluruh permasalahan hidup manusia dan kehidupan dunia ini. Karena syariat Islam merupakan hukum atau peraturan Allah SWT yang mengatur seluruh kehidupan umat Muslim. Selain berisi hukum dan aturan, syariat Islam juga berisi penyelesaian masalah seluruh kehidupan ini.

Pelaksanaan syariat Islam di Aceh sekarang ini tidak terlepas dari peran serta pemerintah daerah dan seluruh instansi daerah lainnya yang dibentuk khusus untuk menjalankan dan mengawasi pelaksanaan syariat Islam di Aceh ini. Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mengawasi jalannya pelaksanaan syariat Islam di Aceh adalah Wilayatul Hisbah.

Wilayatul Hisbah atau sering disingkat dengan WH dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam No. 01 Tahun 2004 tentang Pembentukan Organisasi dan tata kerja wilayatul hisbah.¹

Wilayatul hisbah adalah lembaga yang bertugas mengawasi, membina, dan melakukan advokasi terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang Syariat Islam dalam rangka melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar*. Lembaga ini dijalankan oleh sejumlah ahlinya yang disebut *Mustahib*. *Mustahib* adalah tenaga wilayatul hisbah yang bertugas mengawasi pelanggaran qanun Syariat Islam.²

¹Al Yasa Abubakar, *Kajian Undang-undang Pemerintahan Aceh dan Esay Tentang Perempuan, Perkawinan dan Perwalian Anak*, (Banda Aceh: Dinas Syariah Provinsi NAD, 2007), hal. 24

²Hasanuddin Yusuf Adan, *Refleksi Implementasi Syariat Islam Di Aceh*, (Banda Aceh: Adnin Foundation Publisher & PENA, 2009), hal. 29-30

Wilayahul Hisbah memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi dan menjalankan syariat Islam di Aceh. Oleh sebab itu, seluruh karyawan yang bekerja di kantor Wilayahul Hisbah harus memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengawasi dan menjalankan syariat Islam di Aceh ini dengan baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Baik dan buruknya kinerja suatu karyawan tentunya pasti di pengaruhi oleh banyak faktor, Salah satu faktornya adalah gaji/upah.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.³

Menurut Sastro Hadiwiryono, yaitu Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.⁴

³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 1993), hal. 218

⁴ Sastro Hadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Cet. II (Bandung: Penerbit Sinar Baru, 1998), hal. 165

Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan terhadap salah seorang karyawan Wilayatul Hisbah Kota Langsa yang bernama Bpk. Usman Abdullah, didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan di kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa kurang maksimal. Salah satu penyebabnya adalah gajinya yang belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga tidak sedikit karyawan lain yang harus mencari pekerjaan sampingan. Selain itu, ada juga karyawan yang sering terlambat masuk, sering keluar-keluar pada jam kerja bahkan ada juga yang datang hanya untuk absen setelah itu pulang ke rumah.⁵

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka menarik minat peneliti untuk melakukan pembahasan lebih lanjut dan membuatnya menjadi sebuah karya tulis ilmiah dengan judul yaitu "PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR WILAYATUL HISBAH KOTA LANGSA"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa?
2. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa?

C. Penjelasan Istilah

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa". Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami maksud yang terkandung dalam penelitian ini, penulis akan memberikan penjelasan judul penelitian ini secara terperinci, penjelasan tersebut adalah sebagai berikut:

⁵Hasil wawancara dengan Bapak Usman Abdullah di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa, pada tanggal 02 April 2015 pukul 11.00 WIB

- a. Pengaruh dapat diartikan sebagai daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (baik itu orang maupun benda) yang ikut membentuk atau merubah watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁶

Berdasarkan pengertian diatas, pengaruh merupakan suatu tipe kekuasaan yang jika seorang yang dipengaruhi agar bertindak dengan cara tertentu, dapat dikatakan terdorong untuk bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka tidak merupakan motivasi yang mendorongnya

- b. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.⁷

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan pengeluaran untuk kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah yang berhak diterima oleh penerima gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁸

⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. III, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 664

⁷ S.P Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cet. IX, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2002), hal. 118

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 309

Berdasarkan definisi diatas, kinerja dapat diartikan suatu perilaku yang kongkrit dilakukan oleh seseorang sesuai jabatan dan perannya demi menghasilkan prestasi kerja yang baik.

- d. Karyawan ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.⁹

Dari definisi diatas, karyawan merupakan seorang yang memberikan jasa baik itu pikiran maupun tenaga untuk perusahaan atau instansi yang menggunakan jasanya dengan mengharapkan balasan kompensasi ataupun gaji dari jasa yang diberikannya.

- e. Wilayatul hisbah adalah lembaga yang bertugas mengawasi, membina, dan mengayomi masyarakat terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang Syariat Islam/Qanun dalam rangka melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar.¹⁰

Berdasarkan pengertian diatas, secara umum Wilayatul Hisbah adalah Lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah dan digaji oleh Pemerintah, kepadanya diberi wewenang mengawasi berjalannya Syari'at Islam serta bertindak tegas terhadap orang yang berbuat kemungkaran dan wajib memberikan bantuan kepada yang memerlukan.

D. Tujuan Penelitian

⁹ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2000), hal. 12

¹⁰ Hasanuddin Yusuf Adan, *Refleksi Implementasi Syariat Islam Di Aceh*,..... hal.29

Setiap karya ilmiah tentunya mempunyai sebuah tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, manfaat yang diharapkan adalah:

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur dan menilai kinerjanya di Kantor Wilayatul Hisbah Kota Langsa.

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan selama masa perkuliahan dan sekaligus sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Syariah STAIN Zawiyah Cot Kala Langsa.

4. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun bahan perbandingan dalam pengembangan untuk membantu penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan syariat Islam.

F. Kerangka Teori

Dalam setiap penelitian diperlukan adanya kerangka teori yang menjadi acuan untuk mengembangkan teori-teori yang berkesinambungan dengan pokok-pokok permasalahan dalam penelitian. Adapun definisi kerangka teori itu sendiri adalah sebuah telaah yang berisi uraian-uraian yang bertugas membandingkan, memfokuskan atau meletakkan kedudukan masing-masing masalah yang diteliti dan pada akhirnya menyatakan posisi atau pendirian peneliti disertai dengan alasan-alasannya. Namun, maksud dari kerangka teori itu bukan untuk menampilkan teori-teori dan penelitian yang dilakukan pakar-pakar terdahulu, akan tetapi kerangka teori menampilkan mengapa dan bagaimana teori hasil penelitian para terdahulu digunakan peneliti dalam penelitiannya, termasuk merumuskan asumsi-asumsi dalam penelitiannya.

Ada baiknya kerangka teori disusun sebelum melakukan penelitian, karena kerangka teori merupakan sebuah landasan berpikir peneliti untuk menunjukkan dari sudut mana peneliti menyoroti masalah yang akan diteliti.¹¹

a. Gaji

1) Pengertian Gaji

Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem

¹¹ H. Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta : Gajah Madah University Press, 2001) hal. 40

pembayaran karyawan dapat dibagi menurut pembayaran berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.¹²

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

2) Fungsi dan Tujuan Gaji

Menurut Komaruddin, fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.¹³

Menurut Hasibuan, ada beberapa tujuan dari gaji, tujuan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

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

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

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

4. Motivasi

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

¹² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 1998), hal. 85

¹³ Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*, edisi II, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 164

5. Stabilitas karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh serikat buruh

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

8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.¹⁴

Berdasarkan penjelasan diatas, fungsi dan tujuan gaji yaitu pada intinya untuk meningkatkan kualitas hidup karyawannya dan meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja supaya orang yang menerima gaji akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin.

b. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan orgaanisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika.¹⁵

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kuswandi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan

¹⁴ S.P Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cet. IX,, hal. 121

¹⁵ Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi I, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 2

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil karyawan akan meningkat secara optimal.

2. Kemampuan Karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen hendaknya melakukan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.

3. Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik, karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu, manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan seperti gaji yang cukup agar karyawan dapat bekerja optimal.

5. Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.¹⁶

Dari penjelasan diatas, ada beberapa faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut yaitu faktor kepuasan karyawan, dimana jika karyawan tersebut puas dengan apa yang diperolehnya,

¹⁶ Kuswandi, *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004), hal. 27

maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kemudian kemampuan karyawan, faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kepemimpinan, karena jika suatu perusahaan dipimpin oleh seorang pemimpin yang disenangi dan disegani karyawannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Lalu faktor motivasi, karena motivasi dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Terakhir adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dan nyaman secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai materi pembahasan dalam penelitian, supaya dapat memudahkan pembaca untuk mengetahui gambaran dari dilakukannya penelitian skripsi ini. Rumusannya adalah sebagai berikut:

Bab I memuat tentang Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Penjelasan Istilah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Landasan Teori.

Bab II yaitu Landasan Teori yang terdiri dari teori-teori mengenai judul yang diteliti, sedangkan

Bab III adalah metode penelitian yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Langkah-langkah Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

Bab IV adalah hasil penelitian dan Pembahasan dimana bab ini terdiri dari deskripsi gaji dan kinerja karyawan di kantor wilayahul hisbah.

Bab V yaitu kesimpulan dan Saran yang terdiri dari beberapa kesimpulan dan saran.