

**PENGARUH GAJI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN SYARIAH CABANG KEUTAPANG**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:
RISKA ZULFIANA
NPM. 19310216
PRODI. MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2023**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : **Riska Zulfiana**
NPM : **19310216**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaji dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang**

Kami Pembimbing telah menyetujui Skripsi saudara tersebut di atas dan selanjutnya dapat diajukan kepada Panitia Komisi Ujian Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Banda Aceh, 10 Agustus 2023
Menyetujui,

Pembimbing I

Prof. Dr. Yahya, SE, M.Si
NIDN. 0010016203

Pembimbing II

Dahlan, SH, M. Hum
NIDK. 8874411019

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

Yusra, B.Sc, MBA
NIDN. 0124108503



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAJI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN SYARIAH
CABANG KEUTAPANG**

RISKA ZULFIANA

NPM : 19310216
Prodi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Skripsi pada Tanggal 21 Agustus 2023 dinyatakan telah memenuhi syarat untuk disahkan.

Panitia Komisi Ujian

Prof. Dr. Yahya, SE, M.Si

Ketua



Dahlan, SH, M.Hum

Sekretaris



Muhammad, S.IP, M.M

Anggota



Vilzati, SE, M.M

Anggota



Banda Aceh, 21 Agustus 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES)
Banda Aceh
Ketua,



Banta Karollah, SE, M.S.M
NIDN. 0120056801

DAFTAR ISI

Isi	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I	6
PENDAHULUAN.....	6
1.1. Latar Belakang dan Permasalahan	6
1.2. Masalah Penelitian.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.5. Skop Penelitian	12
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
2.1. Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Gaji	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. Pengertian Gaji.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji	Error! Bookmark not defined.
2.2.3. Indikator Gaji	Error! Bookmark not defined.
2.3. Komitmen Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.1. Pengertian Komitmen Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.3. Indikator Komitmen Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4. Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.5. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
2.6. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.1.2. Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.2. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3. Metode Penarikan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.5. Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.6. Pengujian Instrumen Data	Error! Bookmark not defined.
3.6.1. Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2. Uji Kehandalan (Reliability)	Error! Bookmark not defined.
3.7. Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7.1. Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.

3.7.2. Uji Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.8. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.8.1. Uji Parsial (uji t)	Error! Bookmark not defined.
3.8.2. Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2. Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Variabel Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Variabel Gaji.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3. Variabel Komitmen Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
4.3.1. Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4. Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.4.1. Pengujian Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.2. Pengujian Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.3. Pengujian Heteroskedastisitas ...	Error! Bookmark not defined.
4.5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .	Error! Bookmark not defined.
4.5.1. Analisis Regresi Linear berganda	Error! Bookmark not defined.
4.5.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
4.5.3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PERPUSTAKAAN.....	51
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

AB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang dan Permasalahan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi Instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan Instansi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan Instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi.

Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik kepentingan individu, industri dan masyarakat. Karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologi dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kinerja karyawan. Berdasarkan fakta dan fenomena kemajuan sebuah instansi dilihat dari kinerja karyawan di instansi tersebut, fakta sekarang banyak kinerja karyawan yang masih kurang dalam mengerjakan tugasnya seperti masih kurang pemahaman terhadap penggunaan komputer maka dari itu perlunya penelitian terhadap kinerja disetiap instansi.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup tenang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan dan waktu biaya.

Menurut Rivai (2016:744) Gaji adalah bentuk pembayaran secara berkala dari seorang pemimpin pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya dalam memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai sebuah instansi. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima karyawan dari keanggotaannya dalam instansi. Gaji juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pengertian Sujarweni (2015:127) Gaji adalah pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan oleh instansi setiap bulan. Hal yang membuat karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima karena gaji yang diberikan masih belum sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut, dan dengan kebutuhan karyawan. Ketidaksesuaian gaji yang diterima karyawan dapat menurunkan kinerjanya masing-masing, karena selain faktor gaji karyawan merasa kurang semangat dalam menyelesaikan tugas serta kenyamanan dan keamanan di lingkungan kerja karyawan yang masih kurang stabil dapat menurunkan kinerja karyawan atau menghambat proses dari menyelesaikan tugas. Berdasarkan fakta dan fenomena yang terjadi, gaji yang diterima karyawan terkadang masih jauh lebih sedikit dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, masih banyak terjadi perubahan dalam pemberian gaji kepada karyawan karena tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Dari sudut pandang menjalankan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi. Namun administrasi kcompensasi penggajian adalah salah satu tugas kompleks dalam manajemen personalia. Banyak perselisihan yang terjadi dalam organisasi akibat berkembangnya berbagai bentuk persepsi tidak memberikan gaji, akibatnya seringkali menurunkan semangat kerja dan kepuasan kerja para tenaga kerja. Seorang karyawan yang diberikan gaji dan tunjangan yang sesuai akan cenderung bekerja secara optimal.

Faktor lain yang dianggap penting mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen kerja. Menurut Ahdian (2017: 6) Komitmen kerja mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi karena tanpa komitmen dalam suatu organisasi tidak akan ter-struktur dan tidak teratur, karyawan akan keluar masuk pekerjaan dengan bebas. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki sikap yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi. Di sisi lain, karyawan dengan komitmen yang rendah berdampak negatif, tidak akan memberikan yang terbaik bagi organisasi dan mudah meninggalkan organisasi. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi atau pun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan serangkaian pengertian komitmen kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan

menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Gaji dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang”**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang
2. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang
3. Apakah Gaji dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaji secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pembacanya, maupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan gaji, komitmen kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang pengaruh gaji dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai sumbangan pemikiran PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang upaya meningkatkan kinerja karyawan
3. Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan sarana penambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan pada bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan bahan informasi serta rujukan dalam melakukan penelitian

1.5. Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia, dengan unit analisis Pengaruh Gaji dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang, yang beralamat di Jalan Mata Ie, No.19, Lam Bheu, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23233.

AFTAR PERPUSTAKAAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. Ed Zanafa, Pekan Baru
- Ahdian, Masykur. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasindan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara, Jakarta.
- Irawan, Bambang. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan KOMunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi:Perubahan Organisasi dalam perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara AA, Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Meilita, Amanda. (2016). Analisis Pengaruh Penilaian Kerja, Perencanaan Karir dan Partisipasi Karyawan terhadap Komitmen Kerja Pada PT Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*, Vol. 2, No. 4, Hal 17-29.
- Mulyadi. (2016). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins SP, dan Judge. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods for Business*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Jawa Barat: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Soemarso, S.R. (2016). *Akuntansi: Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2019). *Metodelogi Penelitian*. Edisi Ke-9: Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sujarweni, V. Wiratna.(2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno E., (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Syahrani.(2016). *Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan*. Journal Administrative Reform, 2016, 2 (3): 1624 – 1636.
- Warren C.S., J.M. Reeve, J.E. (2016).*Pengantar Akuntansi – Adaptasi Indonesia*. Edisi Kedua Puluh Lima. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo Suparno, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya MAnusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Yulius, S. (2016). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*.Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu.

