

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan suatu lembaga keuangan tentunya tidak terlepas dari standardisasi yang diterapkan, baik itu standardisasi dari segi manajemen maupun dari segi produk. Standardisasi yang dimaksudkan yaitu suatu penyesuaian yang dilakukan oleh lembaga keuangan dari segi produk yang sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Dalam peningkatan standardisasi tentunya tidak terlepas dari peran SDM (Sumber Daya Manusia) yang mumpuni.

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusutan staf, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut (Amirulah, 2015, hlm. 152).

Sumber daya manusia merupakan aspek dan mempunyai peran penting di dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya sehingga mampu berkembang

dan bersaing bebas serta mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu instansi demi meningkatkan kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan kemaslahatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler , 2015, hlm. 4).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Human resources are the people that work for an organisation, and the contributions that they make through their skills, their knowledge and their competence. Managing people at work is concerned with devising plans and approaches which best support and enable an organisations people to contribute effectively in helping the organisation to meet its objectives (Dransfield, 2000, hlm. 3).

Human resource management is basically a process of dealing with people. A manager has to deal with various types of people; subordinates, superiors, strong temperaments, weak temperaments, problem makers, problem

solvers, contented employees, disgruntled employees, and so on. Very often dealing with problem employees, disgruntled employees, weak temperament employees and hot-tempered employees becomes necessary for every manager, particularly the human resources manager (Aquinas, 2006, hlm. 13).

Secara konsep dasar pemeliharaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam didasarkan pada QS. At-Taubah/9:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Konsep pola perilaku manajemen pemeliharaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam lembaga keuangan Islam didasarkan pada penghormatan setiap individu sebagai potensi kapabilitas, pengalaman, hak dan kewajiban masing-masing. Adanya kondisi saling menghormati antara pimpinan dengan pekerja, saling menghargai sesama pekerja, hubungan kerjasama yang didasarkan kebijakan dan ketakwaan, komunikasi yang baik, sikap mendahulukan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi (Kurniawati, 2018, hlm. 18).

The humans resource function has consistently faced a battle in justifying its position in organizations (Drucker, 1954; Stewart, 1996). In times of plenty, firms easily justify expenditures on training, staffing, reward, and employee involvement systems, but when faced with financial difficulties, such human

resouce systems fall prey to the earliest cutbacks (Salaman, Storey, & Billsberry, 2005, hlm. 17).

Salah satu proses penerapan sumber daya manusia adalah pengevaluasian kinerja karyawan, evaluasi kinerja itu sendiri adalah suatu sistem penilaian sistematis yang dilakukan oleh penilai untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan setiap dan semua karyawan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal/ strategik. Karena evaluasi kinerja merupakan usaha mengidentifikasi, dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/ perusahaan (Nawawi, 2006, hlm. 71).

Evaluasi kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja, memotivasi kinerja individu dan menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, *transfer* dan kondisi kepegawaian lainnya. Evaluasi kinerja terhadap suatu perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktifitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut,

sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan menjadi menurun.

Evaluasi berkaitan erat dengan adanya kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan kerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan dan kemampuan pekerja. Adanya evaluasi kinerja terhadap karyawan berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, sehingga mendorong karyawan bersemangat untuk bekerja. Hal itu akan terjadi bila proses evaluasi kinerja karyawan dilakukan secara jujur, obyektif, dan ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut evaluasi kinerja karyawan ini akan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi, pengembangan karier, dan kenaikan gaji. Adanya promosi dan pengembangan karier maka karier karyawan dapat meningkat, sedangkan dengan adanya kenaikan gaji akan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan akan berakibat pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi & efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen efektif. Dimana memiliki kinerja karyawan yang aktif dan inisiatif dalam berprestasi dan perkembangan perusahaan itu sendiri. Selangkah lebih maju maka kualitas karyawan akan naik apabila ada suatu dukungan atau dorongan dari pimpinan perusahaan yang digeluti karyawan. Dengan kata lain manajemen sebagai proses

mendaya guna orang lain untuk mencapai suatu tujuan (organisasi), hanya akan berlangsung efektif dan efisien.

Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson, kualitas perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim (Dz, 2008, hlm. 142). Karena itu pimpinan perusahaan harus bisa menetapkan sasaran kerja yang tepat agar menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Menurut Handoko, Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompetensi desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya (Handoko, 2001, hlm. 193). Dengan kerangka berfikir seperti ini dapat dikemukakan bahwa seorang karyawan akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut diharapkan akan dapat memberi motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja (Sinambela, 2016, hlm. 486).

Setiap usaha yang dilakukan oleh perusahaan akan selalu menuntut adanya keikutsertaan dari seluruh sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan. Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja yang dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab dan akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya (Robbins, 2002, hlm. 78). Dengan

adanya keterlibatan karyawan dapat memberikan motivasi dan dalam diri karyawan sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan bertanggungjawab yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lembaga keuangan syariah adalah badan usaha yang berlandaskan konsep syariah. Lembaga keuangan syariah merupakan badan atau lembaga yang kegiatannya menarik dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat dengan prinsip syariah (Sulastri, 2011, hlm. 173).

Pegadaian Syariah adalah lembaga keuangan yang menyediakan transaksi pembiayaan dan jasa gadai berdasarkan prinsip syariah. Dalam perkembangannya, pegadaian syariah tidak hanya menyediakan produk berbasis gadai, namun pembiayaan jenis lainnya yang juga dijalankan berdasarkan prinsip syariah (Siswanto, Farid, Misno, Arijulmanan, K, & Fahmi, 2020, hlm. 191).

Pendirian Pegadaian Syariah tidak terlepas dari keinginan untuk mencegah ijon, rentenir dan pinjaman tidak wajar lainnya. Selain itu juga karena keinginan untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat yang ekonomi menengah kebawah serta mendukung program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional.

Sistem evaluasi dan kualitas karyawan dilakukan oleh Unit Pegadaian Syariah Martapura perusahaan yang bekerja di sektor keuangan dengan berbagai produk berbasis gadai (*rahn*), pembiayaan dan jasa ini melakukan sistem evaluasi dan kualitas karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan mencari kendala-kendala yang dihadapi oleh para karyawan, di samping itu sistem

evaluasi dan kualitas karyawan juga digunakan sebagai pengambilan keputusan memberikan promosi kepada karyawan ternilai yang kinerjanya baik mempengaruhi ketentuan pemberian promosi dan memberikan punishment kepada karyawan berkinerja buruk.

Banyak suatu organisasi atau perusahaan yang melakukan sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja seperti halnya yang dilakukan oleh Unit Pegadaian Syariah Martapura, tapi bisa dilihat apakah selama ini sistem evaluasi dan kualitas karyawan yang dilakukan oleh Unit Pegadaian Syariah Martapura dapat mempengaruhi kinerja terhadap karyawan atau tidak. Jika sistem evaluasi yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja maka dapat dilihat kinerja terhadap karyawan akan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, tetapi jika kinerja terhadap karyawan dianggap tetap atau tidak berubah setelah dilakukan sistem evaluasi dan kualitas karyawan bisa dibilang sistem evaluasi dan kualitas karyawan yang dilakukan belum efektif dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Untuk menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan yang lainnya, Unit Pegadaian Syariah Martapura tentu harus bisa memberikan komitmen pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Melihat upaya tersebut ditujukan agar perusahaan semakin unggul dalam bersaing, selain itu karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik agar berhasil dalam menjalankan visi misi serta tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Rahmadhani S.E selaku pengelola Unit Pegadaian Syariah Martapura, peneliti mendapatkan informasi

bahwa pada Unit Pegadaian Syariah mengalami pencapaian target lebih cepat dengan peningkatan nasabah dan omset pembiayaan yang cukup tinggi. Hal ini tidak terlepas juga dari kinerja karyawan yang dinilai cukup baik di Unit Pegadaian Syariah Martapura sehingga banyak para nasabah yang senang dan merasa puas mendapatkan pelayanan disana. Bahkan Unit Pegadaian Syariah Martapura termasuk dijadikan percontohan bagi karyawan Unit Pegadaian Syariah yang lainnya saat rapat evaluasi antara para karyawan dengan pimpinan cabang yang dilakukan tiap bulan sekali. Sehingga peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh antara sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja.

Sistem evaluasi yang dilakukan oleh Unit Pegadaian Syariah Martapura menggunakan metode skala rating untuk keperluan seleksi, promosi dan pelatihan berdasarkan hasil kinerja karyawan. Adapun faktor yang dinilai yaitu berdasarkan karakteristik pekerja, proses serta hasil pekerjaan. Penilaian dilakukan secara tertulis oleh tim penilai.

Dengan adanya sistem evaluasi kinerja dan kualitas karyawan pada Unit Pegadaian Syariah Martapura, perusahaan dapat mengambil langkah di masa yang akan datang untuk menjalankan perusahaan yang lebih baik lagi.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Sistem Evaluasi dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Pada Unit Pegadaian Syariah Martapura"**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sistem evaluasi dan kualitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura?
2. Apakah sistem evaluasi dan kualitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura?

A. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah sistem evaluasi dan kualitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.
2. Untuk mengetahui apakah sistem evaluasi dan kualitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

B. Signifikansi Penelitian

Melihat dari hasil penelitian sebelumnya berharap hasil penelitian ini dapat berguna sebagai:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya peneliti dan pembaca pada umumnya.
- b. Kontribusi pengetahuan dalam mengisi khazanah ilmu pengetahuan bagi perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya, khususnya di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan manfaat dan menjadikan bahan evaluasi bagi pihak perbankan maupun masyarakat.
- b. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti masalah ini dari sudut pandang yang berbeda.

C. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam mengartikan judul yang akan diteliti, maka perlu adanya batasan istilah dan penegasan judul penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Nasional, 1996, hlm. 747). Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian syariah Martapura.

2. Sistem adalah sebuah tatanan yang terdiri atas sejumlah komponen fungsional (dengan tugas/fungsi khusus) yang saling berhubungan dan secara bersama-sama bertujuan untuk memenuhi suatu proses/pekerjaan tertentu (Kusrini, 2007, hlm. 11).
3. Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan, memperoleh, dan menyediakan informasi bagi pembuat keputusan (Suryadi, 2020, hlm. 9). Dalam penelitian ini evaluasi merupakan variabel independen (bebas) pertama (X_1).
4. Kualitas karyawan merupakan kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek nonfisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan (Nuroni & Hendrayani, 2016, hlm. 2). Dalam penelitian ini kualitas karyawan merupakan variabel independen (bebas) kedua (X_2).
5. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nuroni & Hendrayani, 2016, hlm. 3). Kinerja (Y) dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan Unit Pegadaian Syariah Martapura.

D. Kajian Pustaka

Untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang ada, maka diperlukan kajian pustaka dari penelitian yang terdahulu yakni:

Pertama, Safinatun Najah (1201160297) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tahun 2017 “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Pada penelitian ini membahas bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan hasil hipotesis 1 diketahui bahwa nilai R pada Model Summary sebesar 0,666, hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sumbangan pengaruhnya ditandai dengan nilai R square sebesar 0, 444. Hasil hipotesis 2 diketahui nilai R sebesar 0,702 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan sedangkan sumbangan pengaruhnya ditandai pada nilai R square sebesar 0,492 adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil hipotesis 3 adalah motivasi kerja dan *spiritual quotient* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,113 > 3,29$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), adapun sumbangan pengaruhnya sebesar 0,611% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Persamaan dengan penelitian Safinatun Najah adalah sama-sama melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda, metode dalam pengambilan sampel dan jumlah sampel yang berbeda.

Kedua, Elma Novia Sari (1601150146) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tahun 2020 “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin”. Pada penelitian ini membahas bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin dan faktor yang lebih dominan mempengaruhi. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu kompensasi dan beban kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu: Pertama, secara simultan variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. Kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,87%. Sedangkan sisanya sebesar 67,13% dipengaruhi oleh faktor lain. Kedua, secara parsial variabel kompensasi dan beban kerja, ternyata yang berpengaruh secara parsial adalah variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil nilai probabilitas variabel beban kerja sebesar 0,0085 dimana $< 0,05$. Artinya nilai probabilitas variabel beban kerja sebesar $0,0085 < \text{nilai } \alpha 0,05$ (5%).

Persamaan dengan penelitian Elma Novia Sari adalah sama-sama melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Adapun perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda dan jumlah sampel yang berbeda.

Ketiga, Ilham H.M.S (1301160370) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tahun 2017 “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Pada penelitian ini membahas bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode kuantitatif. Dimana data diperoleh langsung dengan metode penyebaran kuesioner. Metode ini pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *nonprobability sampling* dan teknik yang digunakan *accidental sampling*, di mana penulis mengambil sebanyak 40 responden.

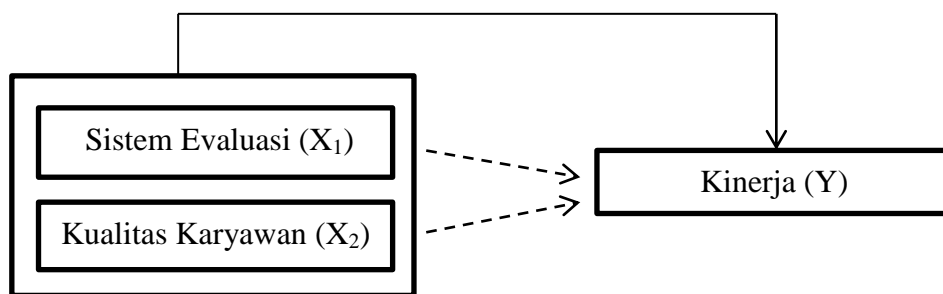
Berdasarkan hasil penelitian tersebut yaitu: Pertama, secara parsial, dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 1,219 dengan tingkat signifikansi 0,230 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,230 < 0,05$), dan t hitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,409 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Kedua, secara simultan (motivasi dan disiplin kerja) dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 20,158, di mana nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,24 ($20,158 > 3,24$) dan nilai signifikan F sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama dimensi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan dengan penelitian Ilham H.M.S adalah sama-sama melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda, jumlah sampel yang berbeda dan teknik sampel.

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura. Untuk mengetahui apakah variabel tersebut berpengaruh maka kerangka pemikiran yang peneliti susun untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X (Variabel Independen) : Sistem Evaluasi dan Kualitas Karyawan

Y (Variabel Dependen) : Kinerja

-----> : Parsial

—————> : Simultan

Gambar tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem evaluasi terhadap kinerja secara parsial, dan terdapat pengaruh antara kualitas

karyawan terhadap kinerja secara parsial, kemudian sistem evaluasi dan kualitas karyawan terdapat pengaruh terhadap kinerja secara simultan pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis memberikan informasi tentang variabel-variabel penelitian serta hubungannya (Fitrah & Luthfiah, 2017, hlm. 128).

Oleh karena itu, peneliti akan mengajukan hipotesis berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem evaluasi terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem evaluasi terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

2. Hipotesis Simultan

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara variabel sistem evaluasi dan kualitas karyawan secara simultan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel sistem evaluasi dan kualitas karyawan secara simultan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini ditulis dalam 5 bab yang dilakukan secara sistematis sesuai dengan pola penulisan karya ilmiah dan secara umum merujuk kepada petunjuk penulisan skripsi yang di atur oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB pertama pendahuluan, merupakan penjelasan mengenai latar belakang masalah dari penelitian yang kemudian ditarik secara eksplisit dalam rumusan masalah, sebagai acuan dari tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara terhadap masalah penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB kedua landasan teori, pada bab ini dijabarkan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang ditulis dan juga sumber informasi dari referensi media lain.

BAB ketiga metode penelitian, bab ini berisikan tentang bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan sesuai operasional yaitu terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB keempat merupakan laporan yang memuat gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data tentang pengaruh evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja pada Unit Pegadaian Syariah Martapura.

BAB kelima adalah penutup, yang memuat simpulan dan saran-saran. Simpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bab pendahuluan. Bagian ini berisi pemecahan terhadap apa yang dipermasalahkan dalam skripsi. Saran-saran memuat beberapa implikasi penelitian yang dapat diajukan kepada lembaga yang relevan dan terkait langsung dengan pemecahan masalah dalam skripsi.