

SKRIPSI

**DAMPAK PENILAIAN KINERJA (*PERFORMANCE APPRAISAL*)
TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN
DI BANK MUAMALAT PAREPARE**



OLEH:

SULISTIAWATI

NIM.2020203861206023

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

**DAMPAK PENILAIAN KINERJA (*PERFORMANCE APPRAISAL*)
TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN
DI BANK MUAMALAT PAREPARE**



OLEH

SULISTIAWATI

NIM.2020203861206023

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare

Nama Mahasiswa : Sulistiawati

Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861206023

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
No. B.3890/In.39/FEBl.04/PP.00.9/07/2023

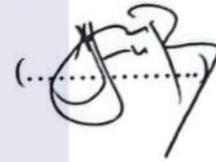
Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. Damirah, S.E., M.M.

NIP : 197606042006042001

Pembimbing Pendamping : I Nyoman Budiono, M.M.

NIDN : 2015066907



Mengetahui:

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 19710208 2001 12 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare

Nama Mahasiswa : Sulistiawati
Nomor Induk Mahasiswa : 2020203861206023
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
No. B.3890/In.39/FEBI.04/PP.00.9/07/2023

Tanggal Kelulusan : 30 Juli 2024

Disahkan oleh Komisi penguji

Dr. Damirah, S.E., M.M. (Ketua)
I Nyoman Budiono, M.M. (Sekretaris)
Dr. Hj. St. Nurhayati Ali, M.Hum. (Anggota)
Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil.I. (Anggota)



Mengetahui:

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.

NIP 19710208 2001 12 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَلِصَلَاةٍ وَسَلَامٍ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada sosok manusia terbaik, manusia pilihan kekasih Sang Maha Pengasih, Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi umatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi” Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan doa dari berbagai pihak. Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus tulusnya kepada kedua orang tua tercinta, Alm. Bapak Wasis dan Ibu Mardiana serta saudari-saudari saya Wiwiek Kumala Sari, Yusmaida, dan Putri Wardana Arahap karena selalu memberikan motivasi baik dukungan secara fisik ataupun material yang tak hentinya mengirimkan do'a tulus sehingga penulis mendapat kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik .

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari ibu Dr. Damirah, S.E.,M.M dan Bapak I Nyoman Budiono, M.M selaku pembimbing I dan Pembimbing II. Atas segala bimbingan serta arahan yang diberikan selama penulisan skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Bapak I Nyoman Budiono, M.M. selaku penanggung jawab Program studi Perbankan Syariah atas jasanya mengembangkan Program Studi Perbankan Syariah menjadi lebih baik seperti saat ini dan telah meluangkan waktu dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
4. Bapak dan Ibu dosen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam mendidik dan menasihati selama penulis di bangku kuliah IAIN Parepare.
5. Kepada Pimpinan dan seluruh jajaran Bank Muamalat KCP Parepare yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta memberikan ruang bagi penulis untuk belajar dan berbagi pengalaman selama satu semester melalui program MBKM.
6. Kepada para sahabat Rahima Ramadhani, Nurul Afni Azisah, dan Indah Permatasari yang telah menjadi penyemangat serta penghibur penulis selama kepenulisan skripsi ini berlangsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik maupun saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, maupun segala pihak yang membutuhkannya, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

Parepare, 09 Juli 2024
3 Muharram 1446 H

Penulis



Sulistiawati
NIM: 2020203861206023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Sulistiawati
NIM : 2020203861206023
Tempat/ Tgl. Lahir : Parepare, 07 Maret 2002
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat KCP Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 09 Juli 2024

Penyusun,



Sulistiawati
NIM. 2020203861206023

ABSTRAK

Sulistiawati. *Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare.* (Dibimbing Oleh Ibu Damirah Dan Pak I Nyoman Budiono)

Perusahaan yang bergerak dibidang keuangan tentu saja menghadapi tantangan dari berbagai aspek, salah satunya mengenai kinerja karyawan. Merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu cara agar dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan, dan menentukan pengambilan keputusan oleh perusahaan mengenai upaya peningkatan kinerja maupun pemberian kompensasi. Di Bank Muamalat Parepare sendiri terdapat karyawan yang bekerja selama bertahun-tahun tetapi tidak mengalami kenaikan jabatan yang dimana merupakan salah satu bentuk dari kompensasi. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kompensasi karyawan di Bank Muamalat Parepare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) sistem penilaian kinerja di Bank Muamalat Parepare dilakukan setahun sekali. Dengan tingkatan penilaian 1 sampai dengan 5, dimana nilai tertinggi adalah 1 sedangkan nilai terendah adalah 5. Penilaian kinerja ini dilakukan melalui dua kali tahapan *assessment* dengan wilayah sebagai *final rating*. 2). Dampak nilai yang diberikan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan yaitu : berdampak pada kenaikan gaji, kenaikan jabatan serta pemberian bonus. 3). Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan pemberian kompensasi atas penilaian tersebut secara umum merasa puas, hal ini dikarenakan karyawan merasa penilaian yang dilakukan sudah obyektif dan kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan hasil penilaian. Dimana harus mengedepankan keadilan, transparansi, serta komunikasi secara terbuka sesuai dengan prinsip Syariah.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Isi
Bagan Kerangka Pikir	44
Target Marketing Bank Muamalat Parepare	55



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PEDOMAN LITERASI	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan	7
B. Tinjauan teoritis	13
1. Dampak.....	13
2. Penilaian Kinerja	15
3. Kompensasi	28
4. Kepuasan Karyawan.....	36
5. Bank Muamalat	39
C. Kerangka Konseptual	42
D. Kerangka Pikir.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	46
C. Fokus Penelitian.....	47
D. Jenis dan Sumber Data.....	47

E. Teknik Pengumpulan Data Dan Pengolahan Data.....	48
F. Uji Keabsahan Data.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Sistem Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Di Bank Muamalat Kcp Parepare	54
2. Dampak Penilaian Terhadap Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare.....	59
3. Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64
1. Sistem Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>) Di Bank Muamalat Kcp Parepare	64
2. Dampak Penilaian Terhadap Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare.....	68
3. Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare	72
BAB V PENUTUP.....	75
A. Simpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN	IV
BIODATA PENULIS	XXXI

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Penetapan Pembimbing	V
Lampiran 2	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	VI
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Meneliti	VII
Lampiran 4	Surat Rekomendasi Penelitian	VIII
Lampiran 5	Intrumen Penelitian	X
Lampiran 6	Data Mentah Penelitian (Transkrip Wawancara)	XIII
Lampiran 7	Surat Keterangan Wawancara	XIX
Lampiran 8	Surat Keterangan Selesai Meneliti	XXVI
Lampiran 9	Dokumentasi	XXVII
Lampiran 10	Biodata Penulis	XXXI

PEDOMAN LITERASI

1. Transliterasi

a. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda. Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (')

b. Vocal

1. Vocal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

2. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيّ	fathah dan ya	Ai	a dan i

وْ	fathah dan wau	Au	a dan u
----	----------------	----	---------

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ/آ-ي	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
إِ-ي	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
أُ-و	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1. *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].
2. *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*. Contoh:

الْجَنَّةُ الرَّوْضَةُ : *Rauḍah al-jannah* atau *Rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fāḍilah* atau *Al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ˀ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعَمُّ : *Nu'ima*

عَدُوٌّ : ‘*Aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī ḡilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-laḡz lā bi khusus al-sabab

i. Laḡz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilahi (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah*

بِاللَّهِ *billah*

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmmatillāh*

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naşr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi Abū Zaid, Naşr Hamīd (bukan: Zaid, Naşr Hamīd Abū)

2. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab :

ص = صفحة

دم = بدون مكان

صلعم = صلى الله عليه وسلم

ط = طبعة

دن = بدون ناشر

الخ = إلى آخرها/إلى آخره

ج = جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

1. ed.: editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
2. Et al. : “dan lain-lain” atau “ dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk.(“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
3. Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
4. Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya
5. Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris.Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.
6. No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting terhadap keberlangsungan berdirinya sebuah organisasi atau perusahaan. Dimana kinerja itu sendiri merupakan proses karyawan dalam mencapai suatu hal atau tujuan dari sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Potensi sumber daya manusia memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan pada upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal mengukur kinerja karyawan, perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja pada waktu yang telah ditetapkan sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya.¹

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dilakukan perusahaan untuk mengenal seberapa jauh kemampuan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap pegawai pasti menginginkan mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dalam organisasi tersebut dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja adalah karena hasilnya kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan-kebijakan kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.² Umpan balik dari yang spesifik dari kegiatan ini adalah memungkinkan untuk membuat perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji,

¹ Muhammad Satar, *Pengantar Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Perspektif Kinerja*, ed. Tiara Azhari (Deepublish, 2022).

² Feriyati Suharto, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 2, no. 1 (2023): 49–54, <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.112>.

promosi, dan keputusan-keputusan penempatan lainnya.³

Karyawan yang bekerja membutuhkan *feedback* dari sesuatu yang mereka lakukan terhadap suatu perusahaan, sesuai atau tidak sesuainya *feedback* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, hal ini harus berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkait. Contohnya seperti pemberian kompensasi, didalam Islam, memberi gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah sama dengan mengeksploitasi tenaga kerja. Gaji ataupun kompensasi yang diberikan harus memungkinkan individu mencukupi kebutuhan hidup dan sekaligus mencegahnya dari godaan untuk berbuat korupsi. Kompensasi yang diberikan harus layak dan sesuai dengan kompetensi karyawan.⁴

Indonesia merupakan negara yang mayoritas penduduknya memeluk agama Islam. Indonesia menjadi negara dengan jumlah penduduk beragama Islam terbanyak di dunia berdasarkan populasinya. Maka dari itu kehadiran lembaga-lembaga syariah di Indonesia berpengaruh terhadap perekonomian yang berjalan. Perbankan adalah satu lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan memberikan jasa pengiriman uang. Di dalam sejarah perekonomian kaum muslimin, pembiayaan yang dilakukan dengan akad yang sesuai syariah telah menjadi bagian dari tradisi umat Islam sejak zaman Rasulullah saw. Praktek-praktek seperti menerima titipan harta, meminjamkan uang untuk keperluan konsumsi dan untuk keperluan bisnis, serta melakukan pengiriman uang, telah lazim dilakukan sejak zaman Rasulullah. Dengan demikian, fungsi-fungsi utama perbankan modern yaitu menerima deposit, menyalurkan dana, dan melakukan transfer dana

³ L. Sinuor Yosephus, *Etika Bisnis*, 3rd ed. (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2019).

⁴ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, 2nd ed. (Bumi Aksara, 2018).

telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan umat Islam, bahkan sejak zaman Rasulullah saw.⁵

Bank Muamalat adalah Bank pertama yang menggunakan prinsip Syariah pada penerapannya. Pada tahun 1994, telah menjadi bank devisa. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip Wadiah (titipan) dan Mudharabah (bagi-hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan prinsip jual beli, bagi-hasil, dan sewa-menyewa. Saat ini pemegang saham terbesar di Bank Muamalat adalah Badan Pengelolah Keuangan Haji (BPKH), maka dari itu produk utama yang ditawarkan oleh Bank Muamalat yaitu, pendanaan haji.⁶ Perbankan sendiri juga merupakan lembaga yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak karena menjadi salah satu jenis perusahaan yang diminati oleh masyarakat karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan ekonomi. Sebagai perusahaan yang terorganisir, maka hal yang apapun yang dijalankan di dalam perusahaan tentunya harus sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku, baik dalam hal penilaian kinerja maupun kompensasi yang akan diterima karyawan nantinya, serta hal-hal lain.⁷

Penelitian ini akan membahas mengenai penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan kompensasi di salah satu kantor cabang pembantu Bank muamalat terdapat di Kota Parepare, dimana dalam perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak enam orang yang terdiri atas, *Sub Branch Operation Supervisi3n, Marketing, Teller, Security, Driver, Dan Office Boy*. Peneliti akan lebih mendalami

⁵ Suryani Suryani, "Sistem Perbankan Islam Di Indonesia: Sejarah Dan Prospek Pengembangan," *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2019): 111, <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v3i1.111-131>.

⁶ A Iskandar Zulkarnail dan Anif Punto utomo, *Bank Muamalat Reborn*, 1st ed. (Indostrategic Advisory Group, 2022).

⁷ Irham Fahmi, *Pengantar Perbankan Teori Dan Aplikasi*, 2017.

bagaimana sistem penilaian kinerja di Bank Muamalat Kcp Parepare dan Kompensasi yang diterima oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan observasi awal yang sudah dilakukan oleh penulis, terdapat karyawan yang sudah belasan tahun bekerja di perusahaan terkait dengan menduduki jabatan yang sama, yang dimana pada hakikatnya apabila sesuai dengan teori penilaian kinerja dan pemberian kompensasi, karyawan tersebut sepatutnya mengalami kenaikan jabatan atas dedikasinya terhadap perusahaan, maka dari penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera, pokok permasalahan dalam penelitian yang berjudul dampak penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kompensasi karyawan di bank Muamalat Kantor cabang Pembantu Parepare, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*) karyawan di bank muamalat kcp parepare?
2. Bagaimana dampak penilaian terhadap kompensasi yang diterima karyawan di bank muamalat kcp parepare?
3. Bagaimana kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi yang diterima karyawan di bank muamalat kcp parepare?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja (performance appraisal) karyawan di bank muamalat kcp parepare
2. Untuk mengetahui dampak kompensasi yang diterima karyawan di bank muamalat kcp parepare
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi yang diterima karyawan di bank muamalat kcp parepare

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera, penulis berharap penelitian ini dapat membawa kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan hasil dari penelitian tersebut dapat memberikan kegunaan teoritis atau akademis berupa tambahan sumber informasi dan sumber referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Parepare.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberi kegunaan praktis atau empiris berupa ;

a. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi IAIN Parepare khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk memberikan referensi atau informasi yang berhubungan dengan Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan di Bank Muamalat Parepare bagi Mahasiswa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan menambah wawasan mengenai Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare.

b. Bagi Masyarakat

Pengetahuan untuk menambah wawasan kepada masyarakat mengenai dampak dari Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) agar kedepannya masyarakat memahami sistem yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan dengan feedback ataupun kompensasi yang diterima oleh karyawan suatu perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti tentang bagaimana Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan di Bank Muamalat Parepare.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, penulis mendapatkan beberapa informasi dari beberapa sumber yang layak untuk disajikan khususnya tentang Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) dan Kompensasi dalam Perbankan Syariah yang dapat membantu penulis dalam menggabungkan teori dan hasil penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam tinjauan pustaka. Berikut beberapa penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan :

1. J. Touma “Performance Appraisal Effect On Compensation” atau “Dampak Penilaian Kinerja Terhadap Kompensasi” Tahun 2022.

Tulisan ini membahas tentang Penilaian Kinerja bagian Sumber Daya Manusia, fungsi dan efektivitasnya. Juga mengenai dampak dari penilaian kinerja terhadap kompensasi karyawan. Jenis penelitian ini adalah analisis kepustakaan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun hasil pada penelitian ini adalah J. Touma menyimpulkan bahwa Tujuan dari setiap sistem penilaian adalah untuk meningkatkan baik karyawan maupun organisasi dengan mempertimbangkan bahwa karyawan adalah sumber daya dasar untuk penilaian. Sistem penilaian apa pun yang dipilih oleh perusahaan harus mengarah pada motivasi dan kepuasan karyawan dimana komunikasi terbuka antara karyawan dan manajer sangat penting.⁸

⁸ Jacques Touma, “Performance Appraisal Effect on Compensation,” *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 10, no. 01 (2022): 1–12, <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101001>.

Persamaan antara jurnal ini dan penelitian peneliti adalah sama-sama membahas tentang dampak dari penilaian kinerja terhadap kompensasi yang diterima karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, dimana lokasi penelitian peneliti di bank muamalat kcp parepare sedangkan jurnal ini tidak memiliki lokasi penelitian, kemudian penelitian ini hanya sampai pada dampak penilaian kinerja terhadap kompensasi karyawan sedangkan penelitian proposal yang dilakukan peneliti memasukkan unsur kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja.

2. Alberto Bayo-Moriones dan Rocio De La Torre berjudul “Analysing The Relationship Between Quality Management, Performance Appraisal, And Pay For Performance” atau “Analisis Hubungan Antara Kualitas Manajemen, Penilaian Kinerja, Dan Bayaran Terhadap Kinerja” Tahun 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kualitas manajemen, penilaian kinerja, dan kompensasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan 23 sampel karyawan perusahaan di Spanyol. Hasil penelitian ini, menurut Alberto, masalah utama dalam penyesuaian penilaian kinerja dan kompensasi ada diperusahaan yang menekankan fokus pelanggan dan kolaborasi dengan pemasok sebagai inisiatif kualitas. Khususnya dalam hal fokus pada pelanggan, masalahnya adalah bahwa perusahaan-perusahaan yang menekankan hal ini tampaknya berupaya untuk merekonsiliasi orientasi-orientasi yang tidak sejalan; di satu sisi, intensifikasi beberapa ciri pendekatan tradisional terhadap penilaian kinerja dan kompensasi;

di sisi lain, penerapan pendekatan yang dituntut oleh soft kualitas manajemen.⁹

Persamaan jurnal ini dan penelitian peneliti adalah sama-sama meneliti tentang penilaian kinerja dan kompensasi. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dimana pada penelitian Alberto dan Rocio berlokasi di Spanyol sedangkan lokasi peneliti berlokasi di Bank Muamalat Parepare, dan dalam jurnal ini memasukkan unsur kualitas manajemen pada perusahaan antara hubungannya dengan penilaian kinerja dan kompensasi sedangkan dalam proposal penelitian peneliti tidak dimasukkan. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan dimana Alberto dan Rocio menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

3. Beni Yeremia dengan penelitian berjudul “Teori Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan” Tahun 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan teori mengenai pengukuran penilaian kinerja karyawan dimana ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode literatur atau studi kepustakaan dilakukan dengan mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan maupun internet. Pada artikel penelitian ini Beni Yeremia menyimpulkan bahwa Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian

⁹ Alberto Bayo-Moriones and Rocio de la Torre, “Analysing the Relationship between QM, Performance Appraisal and Pay for Performance,” *Total Quality Management and Business Excellence* 33, no. 9–10 (2022): 1056–83, <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1933422>.

organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi organisasi. Pengukuran tersebut antara lain dapat dipergunakan untuk menilai keberhasilan organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar menyusun sistem imbalan atau sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan atau organisasi.¹⁰

Persamaan artikel ini dan proposal penelitian peneliti adalah sama-sama membahas tentang penilaian kinerja sedangkan perbedaannya pada proposal penelitian peneliti juga membahas mengenai kompensasi sedangkan dalam artikel ini tidak membahas mengenai hal tersebut. Perbedaan lainnya, terletak pada metode penelitian yang digunakan dimana Beni menggunakan metode literatur sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

4. Christine Natalia G, Saryadi, Sendhang Nurseto dengan penelitian berjudul “Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Undip Semarang” Tahun 2020.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh penilaian kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Undip Semarang. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah sebanyak 71 karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Undip Semarang. Teknik pengumpulan data

¹⁰ Beni Yeremina, “Teori Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan,” *Jurnal Pusdansi* 2, no. 4 (2022): 1–9.

dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan dengan alat kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis path dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F serta analisis data menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini pada bagian kesimpulannya bahwa Pengkajian Variabel penilaian kerja menghasilkan kategori baik 37% dan sangat baik 63% yang berarti persepsinya sudah baik. Penilaian kerja, kompensasi melalui motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat diartikan semakin baik penilaian kerja, kompensasi, dan motivasi diberikan pada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.¹¹

Persamaan penelitian ini dan proposal penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama membahas mengenai penilaian kinerja dan kompensasi. Adapun perbedaannya terletak pada variabel lain yang dimasukkan di dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sedangkan dalam proposal penelitian penulis tidak mencantumkan hal tersebut, kemudian perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian itu sendiri, peneliti melakukan penelitian di Bank Muamalat Parepare sedangkan Natalia dan Nurseto melakukan penelitian di PT. Bank Negara Indonesia cabang Undip Semarang.

¹¹ Christine G Natalia and Sendhang Nurseto, "Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang UNDIP Semarang," 2020.

5. Imam Mahfud dalam penelitian yang berjudul “ Kompensasi dan Evaluasi Kerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam”. Tahun 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep kompensasi dan evaluasi kinerja menurut ilmu ekonomi Islam, serta faktor-faktor yang membedakan antara konsep penilaian kinerja dan kompensasi Islami dan konvensional. Sifat atau jenis penelitian ini adalah analisis kepustakaan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Setelah melakukan penelitian, didapatkan bahwa penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Alquran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu. Kompensasi dalam pandangan syari'at Islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/employer/majikan) yang disepakati dengan akad ijarah.¹²

Persamaan penelitian ini dan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi dan evaluasi kinerja atau sebutan lainnya adalah penilain kinerja. Adapun perbedaannya peneliti melakukan penelitian mengenai dampak dari penilaian kinerja terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Imam Mahfud mengenai evaluasi kerja dan kompensasi dalam perspektif ilmu ekonomi Islam.

¹² Imam Mahfud, “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam,” *Madani Syari'ah* 2 (2019): 45–64, <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>.

B. Tinjauan teoritis

1. Dampak

Pengertian dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.¹³

Dampak menurut Gorys Kerap dalam Otto Soemarwoto adalah pengaruh yang kuat dari seseorang atau kelompok orang di dalam menjalankan tugas dan kedudukannya sesuai dengan statusnya dalam masyarakat, sehingga akan membawa akibat terhadap perubahan baik positif maupun negatif. Sedangkan menurut Otto Soemarwoto menyatakan dampak adalah suatu perubahan yang terjadi akibat suatu aktifitas. Aktifitas tersebut dapat bersifat alamiah baik kimia, fisik maupun biologi dan aktifitas dapat pula dilakukan oleh manusia.¹⁴ Dampak menurut JE. Hosio adalah perubahan nyata pada tingkah laku atau sikap yang dihasilkan oleh keluaran kebijakan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dampak merupakan suatu perubahan yang nyata akibat dari keluarnya kebijakan terhadap sikap dan tingkah laku.¹⁵

¹³ Kemendikbud, "KBBI," 2020, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religiositas>.

¹⁴ Otto Soemarwoto, *Analisis Mengenai Dampak Lingkungan*, 5th ed. (Yogyakarta, 2017).

¹⁵ Armylia Malimbe, Fony Waani, and Evie A.A. Suwu, "Dampak Penggunaan Aplikasi Online Tiktok (Douyin) Terhadap Minat Belajar Di Kalangan Mahasiswa Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado," *Jurnal Ilmiah Society* 1, no. 1 (2021): 1–10.

Empat jenis evaluasi dampak menurut Finsterbusch dan Motz dalam Samudro Wibawa 1994 berdasarkan kekuatan kesimpulan yang diperoleh yaitu:

1. Evaluasi *single program after-only*, dimana dalam hal ini evaluasi langsung pembuatan penilaian terhadap tindakan kebijakan (program).
2. Evaluasi *single program before-after*, dimana evaluasi ini dilakukan untuk menutupi kelemahan dari evaluasi single program after-only.
3. Evaluasi *comparative after-only*, dimana evaluasi ini dilakukan untuk menutupi kelemahan evaluasi yang kedua tapi tidak yang pertama.
4. Evaluasi *comparative before-after*, dimana evaluasi ini disusun untuk melakukan evaluasi dari dampak kebijakan.¹⁶

Dampak terbagi atas dua yaitu ;

- a. Dampak Positif. Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Positif adalah suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, optimisme dari pada pesimisme. Positif adalah keadaan jiwa seseorang yang dipertahankan melalui usaha-usaha yang sadar bila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokkan fokus mental seseorang pada yang negatif. Bagi orang yang berpikiran positif mengetahui bahwa dirinya sudah berpikir buruk maka ia akan

¹⁶ M Arnol, "Evaluasi Kebijakan Program Jaminan Masyarakat Semesta Di Kabupaten Lampung Utara," 2018.

segera memulihkan dirinya. Jadi dapat disimpulkan pengertian dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.¹⁷

- b. Dampak Negatif. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia dampak negatif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. berdasarkan beberapa penelitian ilmiah disimpulkan bahwa negatif adalah pengaruh buruk yang lebih besar dibandingkan dengan dampak positifnya. Jadi dapat disimpulkan pengertian dampak negatif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.¹⁸

2. Penilaian Kinerja

Penilaian adalah proses pengumpulan data/informasi yang digunakan untuk mengukur ketercapaian suatu tujuan. Penilaian merupakan suatu proses sistematis yang mengandung pengumpulan informasi, menganalisis, dan menginterpretasi informasi tersebut untuk membuat keputusan-keputusan. Penilaian merupakan bagian integral dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Penilaian harus dipandang sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses dan hasil

¹⁷ Risky Faldi Rompas and Irvan Trang, "Dampak Pelatihan, Orientasi Dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulut," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 3 (2019): 1848–57.

¹⁸ Deborah Suzanne Drozd, "Dampak," *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2018, 6–25.

pembelajaran, bukan hanya sebagai cara untuk menilai keberhasilan peserta didik.¹⁹

Hart seperti dikutip Muslich menyatakan, assesmen didefinisikan sebagai proses pengumpulan, pelaporan dan penggunaan informasi tentang hasil belajar peserta didik yang diperoleh melalui pengukuran untuk menganalisis atau menjelaskan unjuk kerja/kinerja atau prestasi peserta didik dalam mengerjakan tugas-tugas terkait. Proses assesmen mencakup sejumlah bukti-bukti yang menunjukkan pencapaian hasil belajar peserta didik. Assesmen ini dilaksanakan secara terpadu dengan kegiatan pembelajaran sehingga disebut penilaian berbasis kelas (PBK). PBK dilakukan dengan berbagai cara seperti pengumpulan kerja peserta didik (*portofolio*), hasil karya (*product*), penugasan (*project*), kinerja (*performance*) dan tes tertulis (*paper dan pencil*). Jadi menurut Masnur Muslich penilaian adalah suatu pernyataan berdasarkan sejumlah fakta untuk menjelaskan karakteristik seseorang atau sesuatu. Penilaian juga diartikan sebagai kegiatan menafsirkan data hasil pengukuran.²⁰

Penilaian adalah cara yang digunakan oleh pendidik dalam mengukur kemampuan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran yang digunakan. Penilaian hasil belajar peserta didik dikelompokkan menjadi tiga ranah, yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Ketiga ranah ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain secara eksplisit. Apapun mata pelajarannya selalu mengandung ketiga ranah itu, namun penekanannya berbeda. Mata pelajaran yang menuntut teori lebih menitik beratkan pada ranah kognitif sedangkan mata pelajaran yang menuntut kemampuan

¹⁹ Andre Stephano Piri, Lucky O.H Dotulong, and Merinda H. Ch. Pandowo, "Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 389, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>.

²⁰ Natalia and Nurseto, "Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang UNDIP Semarang."

praktik lebih menitik beratkan pada ranah psikomotorik, dan keduanya selalu mengandung ranah afektif.²¹

Empat unsur pokok dalam penilaian, yaitu (1) objek yang dinilai; (2) kriteria sebagai tolak ukur; (3) data tentang objek yang dinilai; dan (4) pertimbangan keputusan (judgement). Dengan demikian proses penilaian meliputi menentukan objek yang akan dinilai, membuat atau menentukan kriteria ukuran, mengumpulkan data, baik melalui tes maupun non tes dan membuat keputusan.

Penilaian dapat didefinisikan sebagai komponen dalam evaluasi yang digunakan untuk mendapatkan informasi dalam bentuk apapun yang bersifat kualitatif sebagai dasar pengambilan keputusan tentang tingkatan pengetahuan siswa secara menyeluruh. Secara sederhana penilaian (*assessment*) dapat pula diartikan sebagai proses pengukuran untuk memperoleh data karakteristik peserta didik dengan aturan tertentu.²²

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan-balik kepada karyawan tentang

²¹ Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, ed. Nita Nur Muliawati, kedua (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016).

²² Hilman Firmansyah & Acep Syamsuddin, *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*, ed. Bambang W Akbar (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2016).

kinerja mereka yang sesungguhnya.²³

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan.²⁴

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor : Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.²⁵

Kinerja setiap orang menurut Payaman S Simanjuntak dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu, kompetensi

²³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 2017.

²⁴ Djoko Setyo Widodo and Andri Yandi, 'Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)', *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1.1 (2022) <<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>>.

²⁵ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

1) Kemampuan dan keterampilan kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh Kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, Pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk Pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensinya melakukan pekerjaan, dan kinerjanya.

2) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

b. Faktor dukungan organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi,

kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c. Faktor dukungan manajemen.

Manajemen merupakan instrumen yang amat penting dalam menjalankan sebuah bisnis bank syariah. Secara umum dipahami bahwa manajemen merupakan langkah kegiatan yang terstruktur dan terdiri dari beberapa komponen yang saling mendukung yang digunakan dalam hal mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya menggunakan atau memberdayakan orang *lain* ("Getting things done through the Efford of Other People").²⁶

Berdasarkan pandangan tersebut, melahirkan beberapa unsur dalam konsep manajemen, yakni : 1. Pimpinan 2. Karyawan atau Sumber Daya Manusia 3. Tujuan yang akan dicapai. 4. Kerjasama dalam mencapai tujuan Unsur-unsur dalam manajemen mendukung satu sama lainnya, jika salah satu saja dihilangkan maka konsep manajemen tidak dapat berjalan. Pada dasarnya manajemen merupakan suatu perangkat yang dijalankan dalam bank syariah.²⁷ Dalam lingkup organisasi perbankan syariah, salah satu hubungan muamalahnya terjalin antara pihak perbankan dengan nasabah-nasabahnya. Penting bagi sebuah perusahaan untuk menjalin hubungan baik kepada semua nasabah. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk tetap mempertahankan hal tersebut adalah dengan bersosialisasi yang dimana dapat

²⁶ Ahmad Tabrani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Mentoring Terhadap Motivasi Dalam Melayani," *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 1 (2020): 77–91, <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i1.23>.

²⁷ Hilman Firmansyah & Acep Syamsuddin, *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*.

berpotensi dalam peningkatan jumlah nasabah.²⁸ Dalam perbankan syariah ada dua bentuk nasabah, ada nasabah investor atau pemilik dan ada nasabah pembiayaan yang meminjam dana dari perbankan, kelak perbankan syariah memperoleh keuntungan finansial dari pembiayaan tersebut.²⁹

Kinerja perusahaan dan kinerja karyawan juga tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.³⁰

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Tanggung jawab peran

Indikator ini mengukur pemenuhan tanggung jawab dari peran yang dijalankan karyawan, mana yang sudah memenuhi harapan dan mana yang belum. Penilaian ini biasanya dilakukan pada karyawan yang baru, misalnya dalam masa percobaan, untuk mengetahui kecocokan kandidat dengan peran/pekerjaan yang diberikan.

2. Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu paling banyak dipakai perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan deadline atau tenggat waktu sangat ketat yang tak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja.

²⁸ Andi Bahri and MY Soumena, “Efektivitas Sosialisasi Bank Muamalat KCP Parepare Terhadap Peningkatan Minat Menabung Masyarakat,” *Mirai Management*, 2023.

²⁹ I Nyoman Budiono, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, ed. Asriadi Arifin (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2022).

³⁰ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja mereka.

3. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah indikator penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

4. Kuantitas hasil

Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target sales menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam sebulan. Kuantitas merupakan indikator penilaian kinerja pegawai yang paling sering digunakan karena paling mudah diukur dalam angka.

5. Presensi/kehadiran

Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam bekerja. Presensi juga menunjukkan kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja. Karena itu, presensi tidak hanya diukur dari kehadiran karyawan, tetapi juga ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi durasi jam kerja yang berarti juga mengurangi produktivitas.

6. Kerjasama tim

Indikator ini mengukur seberapa bagus karyawan menjalankan tugasnya dalam tim,

bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Beberapa karyawan cukup baik dalam perannya untuk pekerjaan yang sifatnya individual, tetapi gagal dalam pekerjaan yang menuntut teamwork, misalnya sulit beradaptasi dengan orang lain.

7. Inisiatif

Banyak perusahaan yang menganggap inisiatif karyawan sebagai hal positif dalam penilaian kinerja, misalnya inisiatif pemecahan masalah yang jitu, inisiatif meredam konflik dalam tim, dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata. Karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan sosial yang juga menjadi indikator penilaian kinerja bagi karyawan yang memiliki anggota tim atau bawahan, seperti manajer atau supervisor. Karyawan yang memiliki leadership kuat dapat membawa pengaruh positif bagi kinerja tim, seperti menjaga motivasi anggota, mengefisienkan pekerjaan, dan mengatasi hambatan tim lebih cepat.

9. Perilaku

Aspek perilaku juga menjadi indikator penilaian kinerja pegawai yang cukup penting bagi banyak perusahaan. Bahkan, seringkali indikator ini menjadi yang paling dominan melebihi hasil pekerjaan, terutama untuk karyawan dalam masa percobaan atau kontrak. Karyawan yang memenuhi target pekerjaan bisa gagal untuk dipertahankan karena punya perilaku buruk di kantor, seperti menolak perintah atasan, sering berkonflik dengan rekan kerja, tidak tepat waktu, bolos kerja tanpa

alasan, dan sebagainya.

10. Karakter

Karakter juga menjadi kriteria penilaian kinerja karyawan yang tak bisa diabaikan. Bagi beberapa perusahaan, karakter yang sesuai dengan budaya perusahaan menjadi syarat nomor satu dalam mempertahankan karyawan. Sebagai contoh, di perusahaan yang menjunjung integritas, kejujuran menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki setiap pegawai. Misalnya, perusahaan media massa yang punya reputasi dan kredibilitas kuat di mata publik tidak segan memecat karyawan yang menerima uang/suap dari narasumber.³¹

Adapun tujuan peningkatan kinerja karyawan secara umum adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu.
- 2) Untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif, efisien dan bermutu.
- 3) Untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja maupun kepribadiannya.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang-perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang

³¹ Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, and Reni Chaerunnisah, *Kinerja Karyawan, Suparyanto Dan Rosad* (2015, vol. 5, 2020).

dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.³²

Ada beberapa Teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu

1) Grafik skala kecepatan (*GSK/Grafic Rating Scale*)

Cara untuk mengukur berbagai jenis karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya:

- Kecepatan waktu pengerjaan dengan teliti (*punctuality*)
- Sikap (*attitude*)
- Inisiatif (*initiative*)

Skala penilaian dengan ukuran:

- Rendah, menengah, tinggi
- Kinerja lain yang diukur dapat pula dengan macam ukuran baik atau jelek
- Untuk hal-hal lain diukur dengan skala 1 sampai dengan 10

2) Memilih kecepatan yang dipaksakan (*MKD/Forced Rating Choice*)

Teknik penilaian “memilih kecepatan yang dipaksakan (MKD)” adalah dengan menyajikan beberapa pilihan nilai untuk suatu kategori kinerja seorang karyawan. Penekanan dari sistem ini dalam menilai seorang karyawan, cenderung untuk memilih nilai lebih rendah, dibandingkan dengan sistem penilaian berdasarkan grafik.

³² Richard Hughes, *Leadership Memperkaya Pelajaran Dan Pengalaman*, ed. Desi Mandasari, 7th ed. (Jakarta: Penerbit Sakemba Humanika, 2018).

3) Teknik penilaian dengan esay (*TPE/Essay Evaluation Technique*)

Teknik penilaian kinerja dengan esay adalah Teknik penilaian kinerja dengan memberikan penjelasan secara tertulis tentang hal yang dinilai. Misalnya : kecepatan mengetik dari karyawan “A” adalah 80 ketuk permenit, karena dia dapat mengetik dengan prinsip 10 jari. Di samping itu papan ketik yang digunakan masih baru, lebih canggih dan lain-lain.

4) Daftar pengecekan (*DP/Checklist*)

Daftar pengecekan adalah metode penilaian kinerja, dimana penilai sambil membawa daftar penilaian tersebut memilih salah satu pernyataan yang menurut logika dan perasaan dia, sesuai dengan kinerja karyawan yang sedang dinilai. Contoh dari daftar pengecekan, misalnya keramahan seorang petugas “*customer service*” dari suatu bank akan dinilai. Bentuk pernyataannya memiliki indikator, sangat ramah, ramah, tidak ramah, sangat tidak ramah.

5) Teknik kejadian kritis (*TKK/Critical Incident Technique*)

Penilaian kinerja dengan “Teknik kejadian kritis” adalah Teknik penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan daftar pernyataan yang menggambarkan tipe perilaku setiap karyawan yang efektif atau tidak.

Secara garis besar terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, yaitu:

- a) Metode tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah : *rating scale*,

employee comparison, check list, free form essay, dan critical incident.

- b) *Rating scale.* Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.
- c) *Employee comparison.* Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari : *alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. *paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relative sedikit. *porced comparison (grading)* : metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.
- d) *Check list.* Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang digunakan oleh berbagai personalia.
- e) *Freeform essay.* Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.
- f) *Critical incident.* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, Kerjasama, dan keselamatan.

g) Metode modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah : *assessment centre*, *management by objective (MBO/MBS)*, dan *human asset accounting*.

- *Assessment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
- *Management by objective (MBO=MBS)*. Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.
- *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka Panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variable-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.³³

3. Kompensasi

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.³⁴ Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya

³³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

³⁴ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th ed., 2018.

dengan baik dan penuh tanggungjawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui system pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang demonstrasi dan pemogokan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.³⁵

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.³⁶

Adapun komponen-komponen kompensasi yaitu :

Pendapatan karyawan terdiri dari beberapa komponen yang bersama-sama membentuk total kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan. Berikut adalah unsur-unsur utama pendapatan karyawan:

1) Gaji Pokok

Gaji pokok adalah jumlah dasar yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan mereka, biasanya dihitung berdasarkan bulanan atau tahunan. Ini merupakan bagian tetap dari pendapatan dan tidak dipengaruhi oleh kinerja atau hasil kerja.

³⁵ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi, Manajemen Kompensasi / Dr. M. Kadarisman*, vol. 3, 2020.

³⁶ Mawari Gusnawati, Vivi Nila Sari, and Nila Pratiwi, "Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)* 1, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1101>.

2) Tunjangan

- Tunjangan Kesehatan: Pembayaran tambahan untuk asuransi kesehatan, perawatan medis, dan penggantian biaya kesehatan lainnya.
- Tunjangan Transportasi: Biaya tambahan untuk transportasi karyawan, seperti uang bensin atau subsidi transportasi umum.
- Tunjangan Makan: Uang tambahan untuk biaya makan selama jam kerja.
- Tunjangan Perumahan: Pembayaran untuk mendukung biaya perumahan atau menyediakan akomodasi.

3) Bonus

- Bonus Kinerja: Diberikan berdasarkan pencapaian target atau kinerja individu atau tim.
- Bonus Tahunan: Pembayaran tambahan yang sering diberikan pada akhir tahun sebagai penghargaan atas kinerja selama setahun.

4) Komisi

Pendapatan tambahan yang diperoleh berdasarkan hasil penjualan atau pencapaian tertentu. Biasanya berlaku untuk posisi yang berhubungan dengan penjualan atau pemasaran.

5) Insentif

- Insentif Produksi: Diberikan untuk meningkatkan produktivitas atau efisiensi kerja.
- Insentif Prestasi: Penghargaan untuk pencapaian luar biasa atau kontribusi

signifikan dalam pekerjaan.

6) Lembur

Pembayaran tambahan untuk jam kerja yang melebihi jam kerja normal. Biasanya dihitung berdasarkan tarif per jam yang lebih tinggi dari tarif normal.

7) Penghargaan Non-Finansial

Bentuk kompensasi non-tunai yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Program pengembangan profesional, pelatihan, kesempatan belajar, dan fasilitas kantor.

8) Manfaat Tambahan

- Asuransi Jiwa dan Pensiun: Kontribusi perusahaan terhadap polis asuransi jiwa atau dana pensiun karyawan.
- Cuti Berbayar: Cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti lainnya yang dibayar.

9) Penggantian Biaya

- Biaya Pendidikan: Penggantian biaya untuk kursus, seminar, atau program pendidikan yang relevan dengan pekerjaan.
- Biaya Perjalanan: Penggantian untuk biaya perjalanan bisnis.

10) Royalti dan Saham

- Royalti: Pembayaran yang diberikan untuk karyawan yang memiliki hak cipta atas karya yang digunakan oleh perusahaan.
- Opsi Saham: Kesempatan untuk membeli saham perusahaan dengan harga yang lebih rendah sebagai bagian dari kompensasi.

Unsur-unsur pendapatan karyawan mencakup berbagai bentuk kompensasi yang dirancang untuk mengakui kontribusi mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Setiap komponen ini memainkan peran penting dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Pendekatan yang komprehensif dan adil terhadap struktur pendapatan karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga dapat berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.³⁷

Menentukan karyawan yang layak mendapatkan kompensasi merupakan proses penting dalam sebuah perusahaan, bertujuan untuk mengakui dan menghargai kontribusi yang signifikan dari individu-individu tertentu. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan sebagai dasar penentuan karyawan yang layak mendapatkan kompensasi, yang mencerminkan nilai dan dampak mereka terhadap organisasi.

1. Kinerja luar biasa

Kinerja luar biasa menjadi salah satu kriteria utama. Karyawan yang secara konsisten menunjukkan hasil kerja di atas rata-rata dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan layak mendapatkan kompensasi. Mereka adalah individu yang melampaui ekspektasi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Kontribusi terhadap proyek

Selain itu, kontribusi terhadap proyek atau inisiatif khusus juga menjadi pertimbangan penting. Karyawan yang berperan penting dalam kesuksesan proyek strategis atau inisiatif yang memberikan dampak positif besar bagi perusahaan layak

³⁷ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.

untuk diakui. Inovasi dan solusi yang mereka bawa sering kali membawa perubahan signifikan dan memajukan bisnis perusahaan.

3. Kemampuan kepemimpinan

Kemampuan kepemimpinan juga menjadi kriteria yang tidak kalah penting. Karyawan yang menunjukkan kemampuan memimpin yang kuat, baik dalam posisi manajerial maupun saat memimpin tim proyek, layak mendapatkan kompensasi. Mereka adalah individu yang mampu memotivasi dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama.

4. Peningkatan efisiensi dan produktivitas

Peningkatan efisiensi dan produktivitas menjadi aspek lain yang perlu diperhatikan. Karyawan yang berhasil mengimplementasikan metode atau proses baru yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan patut diapresiasi. Mereka menemukan cara untuk mengurangi biaya atau meningkatkan output tanpa mengorbankan kualitas kerja.

5. Kedisiplinan dan etos kerja

Kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam penilaian. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas dengan dedikasi penuh layak mendapatkan kompensasi. Mereka adalah teladan bagi rekan kerja lainnya dalam menunjukkan etos kerja yang kuat.

6. Keterampilan dan pengembangan diri

Selain itu, keterampilan dan pengembangan diri juga menjadi kriteria yang

dipertimbangkan. Karyawan yang terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya melalui pelatihan, sertifikasi, atau pendidikan lanjutan menunjukkan komitmen terhadap peningkatan diri. Mereka yang proaktif dalam mencari peluang untuk belajar dan tumbuh dalam peran mereka layak mendapatkan penghargaan.

7. Sikap dan perilaku positif

Sikap dan perilaku positif di tempat kerja juga menjadi aspek penting. Karyawan yang menunjukkan sikap positif dan profesionalisme dalam setiap situasi serta mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja patut diapresiasi. Mereka berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.³⁸

Dasar hukum pemberian kompensasi dalam Islam :

Menurut Sinn, dalam bukunya ia menceritakan mengenai kondisi pemberian upah yang diberikan oleh nabi Muhammad kepada para pekerjanya. Dalam kisah atau cerita tersebut, Rasulullah memberikan gaji atau upah kepada karyawannya sesuai dengan kondisi masing-masing karyawan, tanggung jawab beban kerja dan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Proses inilah yang kemudian diadopsi dengan berbagai istilah modern, termasuk pemberian kompensasi kepada seseorang.³⁹

Awal mula Rasulullah mencontohkannya dengan memberi gaji sebesar satu dirham per hari kepada Itab bin Usaid, yang saat itu menjabat gubernur Makkah. Kemudian, berkembang pada masa yang berikutnya, pada masa sahabat Umar ra, pemberian gaji karyawan atau pegawai dengan berpedoman pada tingkat kebutuhan

³⁸ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*, ed. Yogi Setiawan M.Hidayat, Miskadi, 1st ed. (Lombok: Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia, 2022).

³⁹ D Mahsyar, M., Semaun, S., Nurhayati, N., & Damirah, "Critical Study on Poverty Alleviation Program for Prosperous Society as Economic Community Empowerment in The Village of Salumtambung Region of Majene-Sharia Economic Review," *International Journal of Religion*, 2024.

masyarakat serta tingkat kesejahteraan masyarakat sekitarnya. Pada masa sahabat Umar inilah, apabila kebutuhan hidup meningkat maka gaji yang diberikan juga terjadi peningkatan, dan sebaliknya.⁴⁰

Ayat mengenai kompensasi :

QS. At Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

Dan Katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, dan begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁴¹

Riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi Wasallam, bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering”. (HR. Ibnu Majah)

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

⁴⁰ Fitria Zulianti & Sri Eka Astutiningsih, “Kompensasi Era Rasulullah,” 2019, 39–44, http://repo.uinsatu.ac.id/18958/11/BAB_VII.pdf.

⁴¹ Kementerian Agama republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Erlangga, 2017).

perannya dalam perusahaan.⁴²

4. Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah ukuran sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karir. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi penting bagi organisasi karena berkaitan dengan produktivitas, retensi karyawan, dan budaya kerja yang positif. Kepuasan kerja sebagai rasa nyaman karyawan bekerja sebagai akibat dari adanya dukungan lingkungan kerja mereka. Disebutkan kepuasan yang dialami karena kenyamanan oleh adanya faktor hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi seperti hubungan yang baik dengan teman kerja, hubungan dengan atasan, serta komunikasi yang tercipta dengan orang-orang yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan factor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidak puasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya karyawan yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya.⁴³

⁴² Mahfud, "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam."

⁴³ Ni Kadek Suryani, "Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi," *Jurnal Imagine* 2, no. 2 (2022): 71–77, <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.⁴⁴

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

- 1) Kompensasi dan Tunjangan: Gaji yang kompetitif dan tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti, dan bonus dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
- 2) Lingkungan Kerja: Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung dapat membuat karyawan merasa lebih puas.
- 3) Hubungan dengan Manajemen: Hubungan yang baik dengan atasan dan manajemen yang terbuka terhadap komunikasi dan umpan balik berkontribusi pada kepuasan karyawan.
- 4) Peluang Pengembangan Karir: Kesempatan untuk pelatihan, pengembangan, dan promosi dapat meningkatkan perasaan puas karyawan terhadap

⁴⁴ Yuli Wiliandari, "Kepuasan Kerja Karyawan," *Society* 6, no. 2 (2019): 81–95, <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>.

pekerjaannya.

5) *Work-Life Balance*: Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik, termasuk fleksibilitas kerja, sangat mempengaruhi kepuasan karyawan.

6) Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi karyawan sangat penting untuk membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi.

b. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan

1) Survei Kepuasan Karyawan: Menggunakan kuesioner atau survei yang menanyakan tentang berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja.

2) Wawancara: Mengadakan wawancara individu atau kelompok untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai perasaan dan pendapat karyawan.

3) Analisis Data Kinerja dan Retensi: Menggunakan data terkait kinerja karyawan dan tingkat retensi untuk menilai kepuasan mereka.

4) *Feedback Regular*: Mengadakan sesi umpan balik secara rutin antara karyawan dan manajemen.

c. Pentingnya Kepuasan Karyawan

1) Produktivitas: Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik.

2) Retensi: Kepuasan yang tinggi mengurangi tingkat turnover karyawan, menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan.

3) Budaya Kerja Positif: Kepuasan karyawan yang tinggi berkontribusi pada

budaya kerja yang positif, yang menarik bakat-bakat baru dan meningkatkan citra perusahaan.

- 4) Kesehatan Mental: Kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan kesejahteraan mental dan emosional yang lebih baik bagi karyawan.

d. Strategi Meningkatkan Kepuasan Karyawan

- 1) Meningkatkan Komunikasi: Mendorong komunikasi terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan.
- 2) Memberikan Pengakuan: Mengembangkan sistem pengakuan dan penghargaan yang efektif.
- 3) Menawarkan Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan dan karir.
- 4) Memastikan *Work-Life Balance*: Menawarkan fleksibilitas kerja dan dukungan keseimbangan kehidupan kerja.
- 5) Memperbaiki Lingkungan Kerja: Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan dan keberhasilan jangka panjang.⁴⁵

5. Bank Muamalat

Bank Muamalat Indonesia, adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan

⁴⁵ Suryani, "Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi."

pada 1 November 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Mulai beroperasi pada tahun 1992, yang didukung oleh cendekiawan Muslim dan pengusaha, serta masyarakat luas. Pada tahun 1994, telah menjadi bank devisa. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip Wadiah (titipan) dan Mudharabah (bagi-hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan prinsip jual beli, bagi-hasil, dan sewa-menyewa. Kehadiran Bank Muamalat sendiri merupakan hal sangat baik bagi masyarakat khususnya Sulawesi Selatan, dimana Sebelum masuknya Islam, masyarakat Sulawesi Selatan sudah mempunyai lembaga keagamaan dan sistem kepercayaan yang mapan dan mengedepankan aspek spiritual.⁴⁶

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. S-9383/MK.5/2006 tanggal 28 Desember 2006, Perseroan memperoleh status Bank Persepsi yang mengizinkan Perseroan untuk menerima setoran-setoran pajak. Kemudian pada tanggal 25 Juli 2013, Perseroan telah menjadi peserta program penjaminan Lembaga Penjamin Simpanan sebagaimana tercantum dalam Surat Lembaga Penjamin Simpanan No. S.617/DPMR/VII/2013 perihal Kepesertaan Lembaga Penjamin Simpanan. Perseroan lalu ditetapkan sebagai Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji berdasarkan Surat Keputusan Badan Pengelola Keuangan Haji No. 4/BPKH.00/2018 tanggal 28 Februari 2018.

BMI terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Sukuk Subordinasi Mudharabah, Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah

⁴⁶ St Nurhayati et al., "Recontextualization of Wihdatul Wujud Ibnu Arabi's Sufism with the Local Wisdom of the Indonesia's Buginese," *International Journal of Religion* 5, no. 5 (2024): 620–31, <https://doi.org/10.61707/e6997p13>.

(Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Shar-e yang diluncurkan pada 2004 merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.

Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 berhasil memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah. Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, BMI kian melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya tidak hanya di seluruh Indonesia, akan tetapi juga di luar negeri. Pada 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank Pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 239 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 51 unit Mobil Kas Keliling.

BMI melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan layanan terbaiknya, BMI beroperasi bersama beberapa entitas asosiasi dan afiliasinya yaitu Al- Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga

Keuangan, Muamalat Institute yaitu lembaga yang mengembangkan, mensosialisasikan dan memberikan pendidikan mengenai sistem ekonomi syariah kepada masyarakat, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak, dan Sedekah.⁴⁷

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini berjudul dampak penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kompensasi karyawan di bank muamalat kcp parepare. Ada beberapa hal yang digunakan dalam judul penelitian ini untuk mengkaji fokus penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman penafsiran dalam memahami penelitian penulis yakni :

1. Dampak penilaian kinerja terhadap kompensasi

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai efektivitas, produktivitas, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Dampak dari penilaian kinerja terhadap kompensasi sangat signifikan dan dapat mempengaruhi berbagai aspek dari remunerasi karyawan, seperti gaji pokok, bonus, insentif, dan manfaat lainnya. Penilaian kinerja memiliki dampak yang luas dan signifikan terhadap kompensasi karyawan. Dengan menghubungkan penilaian kinerja dengan kompensasi, perusahaan dapat menciptakan sistem yang adil dan mendorong karyawan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik mereka.

⁴⁷ A Iskandar Zulkarnail dan Anif Punto utomo, *Bank Muamalat Reborn*.

2. Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi

Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan memastikan bahwa proses penilaian kinerja transparan, adil, dan mendukung pengembangan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan retensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi adalah elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional dan strategis dari sebuah organisasi. Dengan memastikan bahwa kompensasi adil, transparan, dan relevan dengan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, retensi, dan kinerja keseluruhan. Sebagai hasilnya, organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif melalui tenaga kerja yang termotivasi dan berkomitmen.

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM (karyawan) pada organisasi tersebut telah memenuhi sasaran/target sebagaimana yang dikehendaki oleh organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah cara kerjanya sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu kerjanya dan sebagainya.

Hasil informasi tersebut dimana penilaian kinerja merupakan refleksi berkembang atau tidaknya organisasi/perusahaan tersebut. Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen sumber daya manusia seperti mutasi, promosi, pemutusan hubungan kerja, kompensasi yang diterima dan sebagainya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu metode untuk menyelidiki obyek yang tidak dapat diukur dengan angka-angka ataupun ukuran lain yang bersifat eksak. Penelitian kualitatif juga bisa diartikan sebagai riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Tujuan menggunakan pendekatan kualitatif adalah agar peneliti dapat menggambarkan praktek nyata di balik fenomena yang terjadi terkait dengan Penilaian Kinerja dan Kompensasi karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian oleh penulis yakni pada bank muamalat kcp parepare. Lokasi penelitian ini dipilih karena pada saat penulis melaksanakan program MBKM yang ditempatkan di Bank Muamalat Kcp Parepare penulis menemukan bahan penelitian yang menarik dengan melihat kondisi dan situasi pada Bank Muamalat KCP Parepare.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan kurang lebih sebulan lamanya di Bank Muamalat Kcp Parepare yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin Nomor 3, Kota Parepare.

C. Fokus Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan berfokus pada sistem penilaian kinerja di Bank Muamalat Parepare berikut dampaknya terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan yang bekerja disana.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata bukan bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, dokumentasi maupun observasi yang dilakukan.⁴⁸

2. Sumber data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut . Dalam penelitian ini ada dua sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari pihak responden dan informasi melalui wawancara serta observasi secara langsung di lapangan.

Responden adalah orang yang dikategorikan sebagai sampel dalam penelitian

⁴⁸ Eko Murdiyanto, Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif), YogyakartaPress,2020
<http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx>.

yang merespon pertanyaan-pertanyaan peneliti . Dalam penelitian ini data primer langsung diperoleh dari pihak *Sub Branch Operation Supervisión, Marketing, teller,* dan nasabah.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen . Dalam hal ini data yang diperoleh melalui dokumentasi serta literatur-literatur berupa jurnal, skripsi, internet dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.⁴⁹

E. Teknik Pengumpulan Data Dan Pengolahan Data

1. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan meliputi :

a. Observasi

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada obyek penelitian. Tujuan menggunakan metode ini untuk mencatat seluruh pelaksanaan Penilaian Kinerja dan Kompensasi karyawan Bank Muamalat KCP Parepare

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan terkait dengan obyek penelitian. Wawancara dilakukan dengan Sub Branch Manager dan karyawan pada Bank Muamalat KCP Parepare.

⁴⁹ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Patta Rapanna, 1st ed. (Syakir Media Press, 2021).

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dari arsip, dokumen, peraturan perusahaan, buku dan sumber referensi lainnya yang mendukung riset ini.

2. Teknik pengolahan data yang peneliti gunakan meliputi :

a. Transkripsi data

Proses wawancara dan diskusi dengan informan direkam dengan audio, video, dan catatan lapangan yang kemudian ditransfer ke disket/flashdisk atau bentuk lainnya. Kegiatan mentransfer ini yang dinamakan transkripsi.

b. Pengorganisasian data

Pengorganisasian data perlu dicatat tanggal pengumpulan data dan menandai data setiap informan dengan menggunakan angka/kode. Sehingga kode tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk setiap kegiatan wawancara.

c. Pengenalan

Tahapan ini mengharuskan peneliti mendengarkan dan menonton video hasil wawancara, serta membaca kembali data, membuat memo dan rangkuman sebelum analisis formal dimulai.

d. Koding

Pembacaan transkripsi wawancara perlu dilakukan sebelum memulai tahapan ini. Setelah mengenal, selanjutnya dilakukanlah pengkodean. Bagian ini disebut juga koding terbuka dalam Grounded Theory. Asumsi, kita tertarik dengan gagasan dari informan tentang konsep, perlawanan hati dan dampak dalam hidupnya. Harus dipastikan gagasan tersebut dapat diambil dan diberikan kode.

F. Uji Keabsahan Data

Teknik uji keabsahan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengukur kepercayaan dalam proses pengumpulan data. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *creadibility*, *transferability*, *dependability* dan *confirmability*.

1. Uji kredibilitas (*credibility*)

Kredibilitas disebut validitas internal didalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan kredibel apabila adanya persamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

2. Uji transferabilitas (*transferability*)

Transferabilitas disebut validitas eksternal yang terkait dengan konsep generalisasi data dalam penelitian kualitatif. Transferabilitas menunjukkan derajat ketepatan atau sejauh mana dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana informan tersebut dipilih. Pada penelitian kualitatif, nilai transferabilitas tergantung pada pembaca, sampai sejauh mana hasil penelitian tersebut dapat diterapkan pada konteks dan situasi sosial yang lain.

3. Uji dependabilitas (*dependability*)

Dependabilitas disebut dengan reliabilitas dalam penelitian kualitatif. Dikatakan memenuhi dependabilitas ketika peneliti berikutnya dapat mereplikasi rangkaian proses penelitian tersebut. Uji dependabilitas dapat dilakukan melalui kegiatan audit terhadap seluruh proses penelitian. Hasil penelitian tidak dapat

dikatakan dependable jika peneliti tidak dapat membuktikan bahwa telah dilakukannya rangkaian proses penelitian secara nyata.

4. Uji confirmabilitas (*confirmability*)

Konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif lebih diartikan sebagai konsep intersubjektivitas (konsep transparansi), yang merupakan bentuk ketersediaan peneliti dalam mengungkapkan kepada publik mengenai bagaimana proses dan elemen-elemen dalam penelitiannya, yang selanjutnya memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk melakukan assessment/penilaian hasil temuannya sekaligus memperoleh persetujuan diantara pihak tersebut.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penting dalam menginterpretasi pengumpulan data menjadi data yang bermakna untuk menjawab pertanyaan penelitian. Schuut berpendapat bahwa dalam hal mendeskripsikan data tekstual, analisis kualitatif cenderung bersifat induktif, dimana untuk mengidentifikasi langkah langkah dalam mengelaborasi data.⁵⁰

Proses analisis data dimulai dengan menelaah semua data yang telah dikumpulkan melalui berbagai teknik seperti pengamatan wawancara, dokumentai pribadi, dokumen resmi, gambar dan sebagainya. Miles dan Huberman seperti dikutip sugiyono, mengemukakan bahwa kegiatan menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus hingga datanya mencapai jenuh. Aktifitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:⁵¹

⁵⁰ Jogiyanto hartono, *Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018).

⁵¹ Umriati & Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif* (Makassar, 2020).

1. Reduksi data

Reduksi data yaitu membuat rangkuman, memilih tema, membuat kategori dan pola tertentu sehingga memiliki makna. Reduksi data ialah bentuk analisis untuk mempertajam, memiliki, memfokuskan, membuat dan menyusun data kearah pengambilan kesimpulan. Secara teknis, pada kegiatan reduksi data yang telah dilakukan dalam penelitian ini meliputi : perekapan hasil wawancara kemudian pengamatan hasil pengumpulan dokumen yang berhubungan dengan fokus penelitian.

2. Teknik penyajian data

Penyajian data yaitu proses penyajian data setelah dilakukan reduksi data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk ikhtisar, bagan, hubungan antara kategori dan juga bisa disajikan dalam bentuk tabel atau grafik dll. Data yang telah disajikan perlu disusun secara sistematis berdasarkan kriteria tertentu seperti uraian konsep kategori dan lain-lain sehingga mudah dipahami, adapun data yang telah tersusun secara sistematis akan memudahkan pembaca memahami konsep, kategori juga hubungan dan perbedaan masing-masing pola atau kategori. Dalam penelitian ini secara teknis data-data akan disajikan dalam bentuk teks naratif, tabel, dan bagan.

3. Verifikasi data

Langkah ketiga setelah penyajian data dalam pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Pada penelitian kualitatif, kesimpulan awal yang diambil masih bersifat sementara sehingga dapat berubah setiap saat, kecuali kesimpulan tersebut didukung oleh bukti-bukti yang sahih atau konsisten, maka kesimpulan yang diambil bersifat kredibel (dapat dipercaya). Kesimpulan hasil penelitian harus dapat memberikan

jawaban terhadap rumusan masalah yang diajukan dan juga harus menghasilkan tumbuhan baru dibidang ilmu yang sebelumnya belum pernah ada. Secara teknis proses penarikan kesimpulan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara mendiskusikan data-data temuan dilapangan dengan teori-teori yang dimasukkan dalam tinjauan pustaka.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sistem Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Di Bank Muamalat Kcp Parepare

Penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja individu karyawan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai pencapaian mereka, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, kompensasi, dan pengelolaan sumber daya manusia lainnya. Sebagaimana hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Wardah selaku BM Bank Muamalat parepare :

“ *Performance Appraisal* di bank muamalat diadakan tiap tahunnya. Apabila sudah bekerja dalam kurun satu tahun, maka akan ada supervisor yang menilai kinerjanya. Performa karyawan akan dihitung selama setahun itu berdasarkan target, apakah dia on target, kurang dari target, ataupun lebih dari target. Selain itu, juga dinilai kedisiplinannya, apakah dia disiplin atau tidak, apakah dia sering masuk atau jarang masuk dan tidak ada kabar. Nilainya sendiri mulai dari angka 1 sampai 5, dengan 1 adalah nilai tertinggi”⁵²

Penilaian kinerja selain penilaian kinerja pertahun yang diadakan oleh bank muamalat parepare, sesuai hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Ilham Salim selaku SBOS Bank Muamalat Parepare:

“Jadi di Bank Muamalat itu sistem penilaian kinerja perbulannya ada namanya KPI (*Key Performance Indicator*). Contohnya gambar target Pak Ali yang

⁵² Wardah Bachtiar (Branch Manager) “*Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare*” (Wawancara) 29 Mei 2024.

tertempel di mejanya selaku *Marketing* Bank Muamalat Parepare. Masing-masing punya target. *Marketing*, *BM*, *Operasional*, *Teller* semuanya punya target. Adapun indikator penilaiannya itu seperti bagian *marketing* ada porsi haji, pembukaan rekening, kemudian bagian operasional ada *bancassurance* transaksi, kasa kemudian bagian pelayanan ada kemampuan memberikan pelayanan kepada nasabah, kemampuan komunikasi dan lain-lain.”⁵³

CS REGULER	Key Result (KR)	Bobot KR	Target	Max CAP
BISNIS	EKSPANSI BISNIS	55%		250%
	CASA	10%	50 jt	
	New CIF (include Payroll), MDIN	15%	10 New CIF bundling MDIN	
	Porsi Haji	10%	4 Porsi Haji	
	Bancassurance	10%	Revenue 3 jt	
	Consumer (Multiguna)	10%	20 jt	
SERVICE	Service	25%		100%
	Branch Service	10%	95% Nilai Cabang	
	Individual Service	15%	95% (skala 0 s/d 100%)	
CONTROL	Control	20%		100%
	Error Rate	15%	0%	
	MIC	5%	1 module/bln, Pass 100%	
TOTAL		100%		

Gambar 2.2 Target Marketing Bank Muamalat Parepare

Indikator penilaian lainnya juga dijelaskan oleh Pak Muhammad Taufik selaku *Security* dan Pak dedi selaku *Office Boy* di Bank Muamalat parepare:

“Indikator dari penilaian kinerja di Bank Muamalat itu, terkhususnya saya sebagai *security* yang dinilai adalah pelayanan, bagaimana saya memberikan layanan kepada nasabah maupun calon nasabah, bagaimana saya menjawab pertanyaan-pertanyaan nasabah, serta bagaimana saya dapat menjaga keamanan dan ketertiban kantor”⁵⁴. Kemudian indicator lain yang dijelaskan oleh Pak Dedi adalah:

“Kalau *Office Boy* itu, yang dinilai bagaimana saya dapat tetap menjaga kebersihan kantor dimana dapat berpengaruh terhadap kenyamanan nasabah dalam bertransaksi selain saya ada juga indikator lain bagi *driver* itu pak Putra yang dinilai kemampuannya tentu saja dalam mengemudikan kendaraan, kebersihan kendaraannya, dengan kesehatan mesin kendaraan.”⁵⁵

⁵³ Ilham Salim (Sub Branch Operation Supervision) “Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare” (Wawancara) 30 Mei 2024.

⁵⁴ Muhammad Taufik (Security) “Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare” (Wawancara) 30 Mei 2024.

⁵⁵ Dedi (Office Boy) “Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare” (Wawancara) 30 Mei 2024.

Kinerja karyawan bank muamalat dalam pertiga bulannya selalu ditinjau atau dikontrol oleh atasan, yang dimana juga telah dijelaskan oleh Ibu Wardah selaku BM Bank Muamalat Parepare:

“Penilaian kinerja pertiga bulan itu biasanya disebut perkuartal, namanya Q1,Q2,Q3, sampai Q4. Jadi Januari-Maret, April-Juni, Juli-Septemper, Oktober-Desember. Kalau misalnya dalam 4 kuartal nilai rata-ratanya dari hasil kalinya dibawah 50% maka karyawan akan diberikan surat teguran. Pertama sampai ketiga. Apabila melewati surat teguran ketiga kemudian kinerja karyawan membaik, maka semua surat teguran tersebut akan dihapus jadi Kembali bersih. Tetapi apabila yang terjadi adalah sebaliknya, dan telah diberikan Surat teguran 1,2,3 kemudian ke SP atau Surat Peringatan 1,2,3. Maka perusahaan akan mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja.”
“Adapun pemutusan hubungan kerja itu tergantung, karena pemecatan dapa terjadi apabila surat teguran dan surat peringatan sudah habis atau dalam hal ini sudah sampai 3 dan kinerjanya masih tidak baik, kantor bisa mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja, atau misalnya karyawan *fraud* dimana dalam hal ini melakukan kecurangan, seperti mengambil dana nasabah, menipu, dan semua hal yang dapat merugikan nasabah ataupun perusahaan, maka perusahaan dapat langsung mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja tanpa mengeluarkan surat teguran ataupun surat peringatan.”⁵⁶ Lanjut Ibu Wardah

Setelah dilakukan penilaian kinerja oleh perusahaan, hasil penilaian tersebut akan diberitahukan kepada karyawan, sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Abu Ali Farmadi selaku *marketing* Bank Muamalat Parepare:

“ya akan diberitahukan kepada karyawan, baik disampaikan langsung oleh atasan maupun melalui teknologi informasi yang dapat diakses langsung oleh karyawan sehingga mereka dapat memantau kinerja mereka secara *real time*, hal ini dilakukan agar karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui bagaimana kinerjanya selama perbulan, pertiga bulan, maupun pertahunnya. Apabila terdapat karyawan yang tidak mencapai target, maka akan dilakukan pemantauan secara berkala juga *couching* dimana berguna untuk mengusahakan agar di bulan selanjutnya karyawan tersebut dapat mencapai

⁵⁶ Wardah Bachtiar (Branch Manager) “*Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare*” (Wawancara) 29 Mei 2024.

target.”⁵⁷

Meningkat dan menurunnya kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti motivasi kerja, sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Wardah selaku BM dan Bapak Ilham Salim selaku SBOS Bank Muamalat Parepare:

“Kinerja itu tergantung motivasi karyawan, bagaimanapun kita menyemangati karyawan tersebut apabila dia tidak memiliki motivasi pasti karyawannya tidak mau bergerak begitupun sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki motivasi ataupun *goals* yang ingin dicapai maka dia akan semangat bekerja. Maka dari itu karyawan diberikan target oleh kantor agar memiliki tujuan yang ingin dicapai saat bekerja. Misalnya seorang karyawan akan berpikir, oh ada gaji yang diberikan oleh perusahaan maka saya juga harus memberikan *impact* atau timbal balik dari kompensasi yang saya terima, tidak mungkin saya makan gaji buta.”⁵⁸

“Pertama motivasi kerja, orang bila termotivasi dia akan semangat bekerja untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan, kedua pengetahuan produk, kalau pengetahuan produknya bagus *selling skill*nya bagus maka akan mempengaruhi pencapaiannya.” “Adapun hal yang dapat membuat jenuh karyawan dalam bekerja pertama, tidak ada *rolling* misalnya sudah beberapa tahun berada di posisi yang sama, Kedua, pimpinan harus bisa membangkitkan atau menanamkan kembali motivasi kerja kepada karyawan yang sudah jenuh, bosan contohnya seperti membuat aturan yang dapat menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja, caranya seperti misalkan setiap tiga bulan dilakukan liburan kantor.”⁵⁹ Lanjut Pak Ilham Salim

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah suasana lingkungan kerjanya, sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Wardah selaku BM Bank Muamalat Parepare:

“Suasana lingkungan kerja itu memang tergantung bagaimana kita menciptakan hubungan kerja sesama rekan. Orang yang berkantor itu lebih banyak bergesekan waktunya dengan rekan kerja daripada orang di rumah,

⁵⁷ Abu Ali Farmadi (Marketing) “*Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare*” (Wawancara) 30 Mei 2024.

⁵⁸ Wardah Bachtiar (Branch Manager) “*Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare*” (Wawancara) 29 Mei 2024.

⁵⁹ Ilham Salim (Sub Branch Operation Supervision) “*Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare*” (Wawancara) 30 Mei 2024.

jadi sebisa mungkin kita professional dalam bekerja. Makanya tiap lowongan pekerjaan itu salah satu syaratnya mampu berkerja sama dengan tim, karna kita adalah orang-orang dengan latar belakang berbeda, ditempatkan di lokasi yang sama, berinteraksi kurang lebih paling sebentar 8 jam. Kemudian suasana lingkungan kerja selain pengaruh yang diciptakan sesama karyawan juga dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan dapat merangkul seluruh karyawannya, karena karakter semua orang itu berbeda-beda.”⁶⁰

Wawancara yang telah dilakukan mengenai sistem penilaian kinerja di bank muamalat parepare adalah penilaian kinerja di bank muamalat parepare dilakukan setahun sekali. Adapun penilaiannya dilakukan oleh supervisor dari cabang, kemudian final ratingnya akan dilakukan oleh wilayah untuk menyesuaikan penilaian dari cabang, jadi penilain kinerja dilakukan sebanyak dua kali *assessment*. Adapun hasil penilaian kinerja tersebut akan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan sebagai bahan evaluasi untuk mencapai tujuan selanjutnya. Adapun indikator penilaiannya itu seperti bagian *marketing* ada porsi haji, pembukaan rekening, kemudian bagian operasional ada *bancassurance* transaksi, kasa kemudian bagian pelayanan ada kemampuan memberikan pelayanan kepada nasabah, kemampuan komunikasi dan lain-lain. Selain itu kehadiran karyawan serta kedisiplinannya juga dinilai. Angka penilaian adalah 1 sampai 5, dengan 1 = sangat baik. 2 = baik, 3 = cukup, 4 = tidak baik, dan 5 = sangat tidak baik. Penilaian kinerja berdampak pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik berbentuk tunai maupun non-tunai. Adapun bonus atas pencapaian karyawan diluar bonus tahunan akan diberikan pertiga bulannya sesuai dengan pencapaian target karyawan. Selain insentif yang diberikan berupa bonus yang diterima apabila mencapai target yang ditentukan, penilaian kinerja juga berdampak pada jabatan yang diduduki oleh karyawan, hasil

⁶⁰ Wardah Bachtiar (Branch Manager) “*Sistem Penilaian Kinerja Bank Muamalat Parepare*” (Wawancara) 29 Mei 2024.

penilaian tersebut akan menentukan apakah karyawan akan di promosikan (naik jabatan) ataupun demosi (turun jabatan).

2. Dampak Penilaian Terhadap Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare

Kompensasi karyawan adalah total imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan lainnya yang dapat diberikan dalam bentuk tunai atau non-tunai. Pemberian kompensasi karyawan di bank muamalat didasarkan dengan prinsip Syariah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan BM Bank Muamalat Parepare yaitu, Ibu Wardah, Adapun kompensasi yang ditawarkan oleh Bank Muamalat kepada Karyawan adalah:

“Kalau Bank Muamalat, Alhamdulillah didasari prinsip Syariah, untuk fasilitas karyawannya bagus. Jadi ada BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, terus dicover juga dengan asuransi Kesehatan ini diluar dari bpjs Kesehatan yang telah disebutkan, ada suransi jiwa, kemudian juga dijamin dana pensiun. Bahkan untuk bpjs dan asuransi Kesehatan bukan hanya karyawannya saja yang ditanggung tetapi istri dan anak-anaknya juga. Seperti yang kita ketahui, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu bagus maka akan berdampak dalam berbagai hal, contohnya, loyalitas karyawan, kemudian motivasi dan semangat kerja karyawan dan lain-lain”⁶¹

Kompensasi yang diberikan oleh bank Muamalat kepada Karyawannya juga dijelaskan Oleh Ibu Rezky Nur Azizah selaku Teller Bank Muamalat Parepare:

“Selain gaji pokok, ada juga insentif yang diberikan oleh perusahaan apabila mencapai target yang ditentukan, seperti kenaikan gaji bagi karyawan. Khusus untuk teller diberikan dana untuk menunjang penampilan, seperti uang untuk

⁶¹ Wardah Bachtiar (Branch Manager) “*Dampak Kompensasi Yang Diterima Karyawan Bank Muamalat*” (Wawancara) 29 Mei 2024.

makeup.”⁶²

Kemudian jenis kompensasi lainnya seperti kenaikan jabatan dan kenaikan gaji, juga dijelaskan oleh Ibu Wardah selaku BM Bank Muamalat Parepare:

“Terkait dengan jabatan itu sebenarnya ada yang disebut dengan promosi dan demosi. Promosi itu, ketika seorang karyawan di promosikan dari *customer service* ke *sells* atau *marketing*, sedangkan demosi itu semisal dari kepala cabang menjadi *sells* atau *marketing*. Itu tergantung dari pencapaian mungkin, atau karyawannya pernah *fraud*, makanya dihukum penurunan gaji selama beberapa bulan ataupun turun jabatan.”⁶³

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga berdampak pada karyawan, contohnya dalam hal semangat bekerja ataupun penampilan, seperti yang dijelaskan oleh Pak Abu Ali Farmadi dari hasil wawancara:

“Kompensasi itu tentu saja memiliki dampak kepada karyawan, contohnya apabila mendapatkan bonus dari perusahaan maka, karyawan yang bersangkutan tentu saja akan semakin semangat ataupun termotivasi dalam bekerja. Contoh lainnya seperti kompensasi dalam bentuk fasilitas kendaraan, apabila perusahaan menyediakan kendaraan yang layak untuk karyawannya dimana hal ini berkaitan untuk menunjang penjualan produk kepada nasabah, tentu saja sebagai karyawan menjalankan tugas semakin semangat. Selain itu kompensasi juga berdampak pada citra perusahaan itu sendiri dimana dapat menarik minat nasabah apabila melihat karyawannya sejahtera maka akan menimbulkan opini publik bahwa perusahaan tersebut sehat, kemudian juga dapat menarik minat calon pekerja”⁶⁴

Wawancara di atas mengenai dampak kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh Bank Muamalat dapat disimpulkan bahwa kompensasi berdampak kepada karyawan dalam berbagai aspek, contohnya kompensasi yang berbentuk fasilitas kendaraan maupun fasilitas kantor akan memengaruhi motivasi kerja

⁶² Rezky Nur Azizah (Teller) “Dampak Kompensasi Yang Diterima Karyawan Bank Muamalat” (Wawancara) 30 Mei 2024.

⁶³ Wardah Bachtiar (Branch Manager) “Dampak Kompensasi Yang Diterima Karyawan Bank Muamalat” (Wawancara) 29 Mei 2024.

⁶⁴ Abu Ali Farmadi (Marketing) “Dampak Kompensasi Yang Diterima Karyawan Bank Muamalat” (Wawancara) 30 Mei 2024.

karyawan. Selain itu, dari aspek penampilan terkhususnya teller, kompensasi yang diberikan berdampak pada hal yang dapat menunjang penampilan teller saat melakukan pekerjaan. Adapun kompensasi lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana bank muamalat menjamin asuransi Kesehatan dan ketenagakerjaan, selain itu bank muamalat juga menyediakan tabungan dana pensiun.

3. Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare

Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi yang diterima merupakan faktor kunci dalam memastikan produktivitas dan retensi tenaga kerja dalam suatu organisasi. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi hal tersebut seperti keadilan proses penilaian maupun kompensasi sesuai dengan kontrak antar karyawan dan perusahaan yang berlaku, transparansi dan komunikasi, serta lingkungan pekerjaan dan lain-lain. Sesuai dengan hasil wawancara dengan BM Bank Muamalat Parepare dalam hal ini adalah Ibu Wardah:

“Tentu saja penilaian kinerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu mempengaruhi kepuasan karyawan, maka dari itu penilaian kinerja di bank muamalat dilakukan secara adil dan transparan, dimana setiap karyawan akan menilai diri sendiri, rekan kerja maupun nasabah, kemudian atasannya akan menilai kinerjanya juga untuk memastikan bahwa apakah penilaian karyawan sudah sama dengan penilaian yang dilakukan oleh atasan. *Final rating* (penilaian kinerja) akan dilakukan oleh wilayah dimana mereka akan menyesuaikan hasil penilaian dari cabang. Penilaian dilakukan sebanyak dua kali *assessment*. Kemudian mengenai kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, itu tergantung oleh pribadi masing-masing. Karena pemberian kompensasi oleh bank muamalat itu disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja, kompensasi yang diberikan tentu saja diluar dari gaji pokok. Maka dari itu karyawan yang bersangkutan akan memahami apabila kompensasi yang diberikan dalam hal ini adalah insentif itu tinggi atau

rendah.”⁶⁵

Kompensasi setelah kontrak kerja selesai juga dijelaskan lebih lanjut oleh Ibu Wardah:

“Jadi kompensasi karyawan setelah tidak bekerja lagi diperusahaan akan diberikan pesangon, tetapi tidak berlaku bagi karyawan yang di phk atas dasar karyawan tersebut melakukan *fraud* atau kecurangan saat bekerja, tetapi fasilitas dana pensiun yang telah ditabung akan tetap dibayarkan. Dan untuk karyawan yang mengundurkan diri, pesangon akan diberikan sesuai dengan peraturan, seperti lama waktunya bekerja, jadi semakin lama orang bekerja maka semakin banyak pula pesangon yang diterima. Adapun DPLK atau Dana Pensiun Lembaga Keuangan, kantor akan memberikan dana subsidi yang akan disetorkan sebagai dana pensiun. Usia pensiun di perusahaan mulai dari usia 45-54 tahun, maka apabila karyawan yang sudah berusia mulai dari 45 tahun dia dapat mencairkan dana pensiun yang telah ditabung, bisa di klaim di bpjs ketenagakerjaan. Adapun sistem penyetorannya, langsung dipotong oleh perusahaan saat menerima gaji pokok bulanan, maka uang yang masuk di tabunga rekening sudah bersih.” Dari hasil wawancara yang dilakukan, menurut Beliau kompensasi yang diberikan oleh Bank Muamalat sudah sesuai. “Saya sudah bekerja di tiga bank yang berbeda, dan menurut saya bank Muamalat adalah perusahaan yang paling sesuai dan lengkap fasilitas yang diberikan kepada karyawannya. Saya akan memberikan nilai 8 dari 10 untuk kompensasi yang diberikan oleh bank Muamalat.”⁶⁶

Nilai untuk kompensasi yang diberikan Bank Muamalat juga dinilai oleh Bapak Abu Ali selaku *marketing* dan Ibu Rezky Nur Azizah selaku *teller* serta Bapak Putra Astaman selaku *driver* bank Muamalat Parepare.

“Saya beri nilai 7 dari 10 untuk kompensasi yang diberikan oleh Bank Muamalat Parepare”. Beliau melanjutkan alasannya “kalau dilihat di masa sekarang ya, apa-apa itu serba mahal, kemudian saya merupakan kepala keluarga yang tentunya menanggung biaya hidup semua orang yang berada di keluarga saya tentu saja. Biaya pendidikan maupun penunjang pendidikan anak semakin tahun, semakin mahal. Tetapi diluar hal tersebut, Bank Muamalat sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dan keluarga

⁶⁵ Wardah Bachtiar (Branch Manager), “Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Parepare” 29 Mei 2024

⁶⁶ Wardah Bachtiar (Branch Manager), “Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Parepare” 29 Mei 2024

karyawannya dibidang Kesehatan. Juga memikirkan keadaan karyawan apabila sudah pensiun yang dapat dilihat dari pesangon dalam hal ini adalah dana pensiun.”⁶⁷

Kemudian dari pihak Ibu Rezky Nur Azizah “Saya akan memberikan nilai 7 dari 10 untuk kompensasi yang diberikan oleh Bank Muamalat kepada karyawannya, seperti yang kita tahu biaya hidup semakin hari semakin mahal, terkhusus saya karena bekerja sebagai teller, maka saya harus memerhatikan penampilan saya dan mengusahakan sebaik mungkin. Hal-hal yang menunjang penampilan perempuan itu tentu saja agak mahal ya, mulai dari perawatan diri seperti skincare, kemudian makeup serta fashion. Tetapi saya akui untuk asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan memang Bank Muamalat sangat memperhatiakn karyawannya.”⁶⁸

Bapak Putra Astaman juga memberikan nilai untuk tingkat kepuasan atas kompensasi yang diterima di Bank Muamalat Parepare: “Saya beri nilai 8 untuk kompensasi yang saya terima di Bank Muamalat, saya sudah merasa puas atas hal tersebut karena sesuai dengan hasil penilaian yang dilakukan, selain itu saya sangat terbantu dengan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan yang disediakan oleh Bank Muamalat”.⁶⁹

Wawancara yang dilakukan mengenai kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi yang diterima karyawan bank muamalat parepare, dapat disimpulkan bahwa karyawan bank muamalat sudah merasa puas atas kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja. Hal ini didasari karena penilaian kinerja di bank muamalat dilakukan secara adil dan transparan yang kemudian hasilnya akan diberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan.

⁶⁷ Abu Ali Farmadi (Marketing), “Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Parepare” 30 Mei 2024

⁶⁸ Rezky Nur Azizah (Teller), “Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Parepare” 30 Mei 2024

⁶⁹ Putra Astaman (Driver) “Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Parepare” 30 Mei 2024

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Sistem Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Di Bank Muamalat Kcp Parepare

Sistem penilaian kinerja di Bank Muamalat Parepare, seperti pada banyak institusi keuangan lainnya, dirancang untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara efektif, produktif, dan selaras dengan tujuan perusahaan. Sistem penilaian kinerja di Bank Muamalat dirancang untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan strategis bank. Sistem ini mencakup berbagai komponen dan langkah yang disusun secara sistematis untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

Proses penilaian kinerja di Bank Muamalat dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas dan spesifik. Setiap karyawan diberikan sasaran yang harus dicapai selama periode penilaian. Sasaran ini disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan serta tujuan strategis bank. Tujuan tersebut tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian individu tetapi juga bagaimana kontribusi mereka mendukung pencapaian tujuan keseluruhan bank. Bank Muamalat menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan terukur untuk menilai kinerja karyawan. Kriteria ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas dan kuantitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan bank, serta komitmen terhadap nilai-nilai syariah yang menjadi dasar operasional bank. Penilaian kinerja juga mempertimbangkan kompetensi teknis, keterampilan komunikasi, kemampuan kepemimpinan, dan kemampuan bekerja dalam tim. Untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang kinerja

karyawan, Bank Muamalat menggunakan metode evaluasi 360 derajat. Dalam metode ini, kinerja karyawan dinilai oleh atasan langsung, rekan kerja, bawahan, dan bahkan oleh diri sendiri. Hal ini memungkinkan penilaian yang lebih objektif dan menyeluruh, mencakup berbagai perspektif yang berbeda.

Bank Muamalat menekankan pentingnya memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Umpan balik diberikan secara rutin dan tidak hanya pada akhir periode penilaian. Dalam sesi umpan balik, karyawan diberikan informasi yang spesifik tentang kekuatan mereka dan area yang perlu ditingkatkan. Ini membantu karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat berkembang lebih lanjut. Hasil penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Bank Muamalat merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan teknis hingga peningkatan keterampilan kepemimpinan dan manajemen.

Karyawan diberikan KPI yang spesifik dan terukur. KPI ini dirancang untuk memastikan bahwa karyawan fokus pada pencapaian tujuan yang relevan dengan peran mereka dan mendukung strategi bank. Pencapaian KPI menjadi salah satu indikator utama dalam penilaian kinerja karyawan. Bank Muamalat memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja mereka. Penghargaan ini dapat berupa bonus, insentif, atau kenaikan gaji. Dengan memberikan penghargaan yang adil dan berdasarkan kinerja, bank

mendorong karyawan untuk terus memberikan yang terbaik dan meningkatkan motivasi mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Beni Yeremia yang menyatakan bahwa Key Performance Indicator (KPI) adalah alat penting yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur dan memantau kinerja individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan strategis mereka. KPI memberikan gambaran yang jelas tentang seberapa efektif strategi yang diterapkan dan seberapa dekat mereka dengan mencapai target yang telah ditetapkan.⁷⁰

Proses penilaian kinerja di Bank Muamalat dilakukan dalam beberapa tahap. Pada awal periode penilaian, karyawan dan atasan bersama-sama menetapkan sasaran kinerja yang spesifik. Kinerja karyawan dipantau secara berkelanjutan oleh atasan langsung dan melalui alat pemantauan yang ada. Penilaian tengah tahun dilakukan untuk mengevaluasi kemajuan karyawan terhadap sasaran yang telah ditetapkan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerima umpan balik awal dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Pada akhir tahun, dilakukan penilaian kinerja akhir yang mencakup evaluasi menyeluruh terhadap pencapaian sasaran kinerja dan kontribusi karyawan selama periode penilaian. Hasil penilaian dibahas dalam pertemuan penilaian kinerja, di mana umpan balik diberikan dan rencana pengembangan karyawan untuk periode berikutnya ditetapkan.

Sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh Bank Muamalat bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, memotivasi karyawan, dan memastikan kontribusi

⁷⁰ Yeremina, "Teori Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan."

setiap individu sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, menggunakan metode evaluasi yang komprehensif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merancang program pengembangan yang tepat, Bank Muamalat dapat memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dengan efisiensi tinggi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis bank. Bank Muamalat juga menyesuaikan sistem penilaian kinerja mereka sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, memastikan bahwa semua aspek penilaian kinerja konsisten dengan nilai-nilai Islam yang mendasari operasi mereka.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Mahfud yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Dalam Islam, Allah pasti akan menilai semua perbuatan manusia. Allah akan menghitung usaha dan amalan umatnya yang berusaha dan beramal. Mereka akan dapat melihat bagaimana hasil usaha dan menerima balasan atas usaha dan amal yang mereka perbuat. Allah akan memberikan nasib baik dan beruntung bagi hamba-Nya yang mau bersungguh-sungguh dalam berusaha. Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha-usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka mohonkan. Hal ini bukan saja merupakan hasil atas doa yang tulus saja tetapi juga kesungguhan bekerja serta kesucian akidah.⁷¹

⁷¹ Mahfud, "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam."

2. Dampak Penilaian Terhadap Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare

Dampak kompensasi yang diterima oleh karyawan di Bank Muamalat dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional dan strategis dari perusahaan. Berikut adalah beberapa dampak utama:

a. Dampak penilaian kinerja terhadap kenaikan gaji karyawan :

Setiap tahunnya karyawan bank muamalat akan mengalami kenaikan gaji. Tetapi nilai persentase dari kenaikan gaji ini tidak menentu karena bergantung pada hasil penilaian kinerja karyawan atas pencapaiannya selama setahun. Misalnya, seorang karyawan dengan penilaian kinerja sangat baik (*excellent*) dan masa kerja lebih dari 5 tahun mungkin akan mendapatkan kenaikan gaji sebesar 10-15% dari gaji pokoknya, sementara karyawan dengan penilaian kinerja baik (*good*) mungkin mendapatkan kenaikan gaji sekitar 5-10% dari gaji pokoknya. Adapun langkah-langkah proses kenaikan gaji

1. Penilaian Kinerja: Dilakukan penilaian kinerja tahunan.
2. Pengajuan Rekomendasi: Atasan langsung memberikan rekomendasi kenaikan gaji berdasarkan penilaian kinerja.
3. Review dan Persetujuan: Departemen sumber daya manusia dan manajemen puncak melakukan review dan memberikan persetujuan akhir.
4. Pengumuman: Kenaikan gaji diumumkan kepada karyawan yang bersangkutan.

b. Dampak penilaian kinerja terhadap kenaikan jabatan :

Kenaikan jabatan atau promosi bagi karyawan bank muamalat akan terjadi bila memenuhi syarat kenaikan jabatan yang sudah ditentukan, seperti pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan. Kenaikan jabatan di Bank Muamalat, seperti di banyak institusi perbankan lainnya, biasanya didasarkan pada kombinasi faktor kinerja, pengalaman, dan keterampilan. Berikut adalah beberapa syarat umum untuk kenaikan jabatan di Bank Muamalat:

1. Penilaian Kinerja

Kinerja yang Konsisten: Karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja tahunan biasanya digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah karyawan memenuhi syarat untuk promosi.
Pencapaian Target: Karyawan yang secara konsisten mencapai atau melampaui target yang ditetapkan cenderung dipertimbangkan untuk kenaikan jabatan.

2. Pengalaman Kerja

Masa Kerja: Biasanya ada persyaratan minimal masa kerja di posisi saat ini sebelum seseorang dapat dipertimbangkan untuk promosi. Ini bisa berbeda tergantung pada jabatan dan tingkat posisi.
Pengalaman yang Relevan: Pengalaman kerja yang relevan dengan posisi yang akan diisi juga menjadi faktor penting. Karyawan yang memiliki pengalaman yang luas dalam berbagai aspek operasional bank biasanya lebih diutamakan.

3. Kualifikasi dan Pendidikan

Pendidikan: Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali menjadi syarat untuk posisi manajerial dan eksekutif. Gelar sarjana atau bahkan pascasarjana dalam bidang yang relevan bisa menjadi keharusan. Sertifikasi Profesional: Sertifikasi dalam bidang tertentu, seperti manajemen risiko, perbankan syariah, atau keuangan, dapat menjadi nilai tambah.

4. Keterampilan dan Kompetensi

Keterampilan Manajerial: Keterampilan dalam mengelola tim, membuat keputusan strategis, dan mengembangkan rencana bisnis adalah hal yang penting untuk posisi manajerial. Kompetensi Teknis: Kompetensi teknis yang relevan dengan posisi baru juga diperlukan. Misalnya, pemahaman mendalam tentang produk perbankan syariah untuk posisi di Bank Muamalat.

5. Rekomendasi dan Penilaian Atasan

Rekomendasi: Rekomendasi dari atasan langsung atau pimpinan departemen dapat memainkan peran penting dalam proses promosi. Umpan Balik: Penilaian dari rekan kerja dan subordinat juga bisa diambil menjadi pertimbangan untuk memastikan calon promosi memiliki kualitas kepemimpinan dan kerjasama tim yang baik. Adapun contoh kenaikan seperti dari jabatan *customer service* dipromosikan menjadi *marketing*, kemudian dari *marketing* dipromosikan menjadi kepala cabang.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alberto Bayo-Moriones dan Rocio De La Torre yang menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki

dampak signifikan terhadap kenaikan jabatan di sebuah perusahaan. Proses penilaian kinerja yang komprehensif dan objektif memungkinkan bank untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi besar untuk mengambil tanggung jawab lebih tinggi.⁷²

c. Dampak penilaian kinerja terhadap bonus :

Kompensasi yang diterima karyawan Bank Muamalat selain gaji pokok adalah bonus, yang akan diberikan apabila karyawan mencapai target. Bank Muamalat memberikan bonus kepada karyawannya berdasarkan kinerja individu dan pencapaian target perusahaan. Meskipun detail persentase bonus dapat bervariasi, secara umum, pemberian bonus di Bank Muamalat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama: 1) Kinerja Individu: Karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja mereka cenderung menerima bonus yang lebih besar. 2) Kinerja Perusahaan: Kinerja keseluruhan Bank Muamalat juga mempengaruhi besaran bonus. Jika bank mencapai target keuangan dan operasionalnya, bonus yang diberikan cenderung lebih tinggi. 3) Tingkat Jabatan: Bonus juga bervariasi berdasarkan tingkat jabatan dan tanggung jawab karyawan, dengan manajer dan eksekutif biasanya menerima bonus yang lebih besar dibandingkan staf junior. Secara umum, pemberian bonus di bank muamalat bisa mencapai 10% dari gaji tahunan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh J.Touma yang menyatakan bahwa ada banyak komponen kompensasi mengingat karyawan tersebut memiliki status yang baik dan dianggap baik oleh atasannya dan

⁷² Bayo-Moriones and de la Torre, "Analysing the Relationship between QM, Performance Appraisal and Pay for Performance."

semua orang di perusahaan. Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kompensasi seperti yang dibahas, faktanya kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam lingkungan perusahaan yang baik, organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kebutuhan utama karyawan yaitu harga diri dan aktualitas diri dengan tujuan untuk mempertahankannya karena mereka mewakili aset terbesar perusahaan terutama jika karyawan merasa puas dan termotivasi yang kemudiam akan mengarah pada tujuan akhir peningkatan produktivitas.⁷³

3. Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Yang Diterima Karyawan Di Bank Muamalat Kcp Parepare

Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi yang diterima di Bank Muamalat adalah indikator penting yang mencerminkan efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia perusahaan. Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja dan kompensasi yang diberikan di Bank Muamalat merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan

Di Bank Muamalat, penilaian kinerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan setiap karyawan bekerja dengan efisien dan berkontribusi maksimal terhadap tujuan strategis bank. Namun, efektivitas sistem penilaian kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian tujuan dan hasil yang dicapai, tetapi juga dari tingkat kepuasan karyawan terhadap proses penilaian tersebut. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan

⁷³ Touma, "Performance Appraisal Effect on Compensation."

terhadap penilaian kinerja adalah transparansi dan keadilan dalam proses penilaian. Di Bank Muamalat, penilaian kinerja dilakukan dengan kriteria yang jelas dan objektif. Karyawan diberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kinerja mereka akan dievaluasi dan apa yang diharapkan dari mereka. Proses yang transparan dan adil membantu karyawan merasa bahwa penilaian mereka dilakukan dengan cara yang objektif dan tidak bias, meningkatkan kepercayaan mereka terhadap sistem penilaian.

Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja juga dipengaruhi oleh kualitas umpan balik yang diberikan. Di Bank Muamalat, umpan balik tidak hanya diberikan pada akhir periode penilaian, tetapi juga secara berkala. Umpan balik yang konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan mereka dan area yang perlu ditingkatkan. Ketika umpan balik disampaikan dengan cara yang mendukung dan bermanfaat, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap proses penilaian.

Proses penilaian kinerja di Bank Muamalat tidak hanya berfokus pada evaluasi hasil, tetapi juga pada kompensasi yang diberikan seperti pengembangan karyawan. Berdasarkan hasil penilaian, bank menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar merasa lebih puas dengan penilaian kinerja mereka, karena mereka melihat adanya dukungan nyata dari perusahaan untuk pertumbuhan karier mereka. Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja juga dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam proses penetapan sasaran. Di Bank Muamalat, karyawan

terlibat dalam penetapan sasaran kinerja yang spesifik dan terukur bersama atasan mereka. Keterlibatan ini memungkinkan karyawan merasa memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka dan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan terhadap proses penilaian.

Penilaian kinerja di Bank Muamalat juga berdampak pada kepuasan karyawan melalui penghargaan dan pengakuan. Karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja mereka mendapatkan penghargaan berupa bonus, insentif, atau kenaikan gaji. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk terus berprestasi tetapi juga memberikan rasa penghargaan yang meningkatkan kepuasan mereka terhadap sistem penilaian.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Christine Natalia G, Saryadi, Sendhang Nurseto yang menyatakan bahwa Kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja di suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh transparansi, keadilan, kualitas umpan balik, kesempatan pengembangan, keterlibatan dalam penetapan sasaran, dan penghargaan yang diterima. Proses penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi tetapi juga sebagai sarana untuk mendukung pengembangan dan motivasi karyawan.⁷⁴ Dengan memastikan bahwa sistem penilaian kinerja adil, transparan, dan mendukung pertumbuhan karyawan, Bank Muamalat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mendorong kinerja yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

⁷⁴ Natalia and Nurseto, "Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang UNDIP Semarang."

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada BAB IV, maka disajikan beberapa simpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja di bank muamalat dilakukan sekali setahun. Dengan tingkatan penilaian 1 sampai dengan 5, dimana nilai tertinggi adalah 1 sedangkan terendah adalah 5. Penilaian kinerja dilakukan sebanyak dua kali *assessment* oleh supervisor yang akan divalidasi atau disesuaikan oleh wilayah sebagai *final rating* penilaian. Penilaian kinerja yang telah dilakukan dapat diakses oleh karyawan secara *real time* untuk memantau perkembangan kinerjanya.
2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berdampak pada tiga hal yaitu, pada kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dan pemberian bonus. Kompensasi yang diberikan oleh bank muamalat disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dan didasarkan pada prinsip Syariah.
3. Karyawan di bank muamalat parepare sudah merasa puas terhadap pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan hasil penilaian kinerja. Karyawan merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan sudah obyektif dan kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan harapan, dalam hal ini sesuai dengan hasil penilaian.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat KCP Parepare, Penulis harapkan agar penilaian kinerja terhadap karyawan dan pemberian kompensasi di Bank Muamalat Parepare tetap konsisten dijalankan secara obyektif agar kepuasan karyawan tetap terjaga. Berikan umpan balik yang lebih terperinci dan konstruktif kepada karyawan setelah penilaian kinerja. Sertakan aspek-aspek spesifik mengenai kinerja mereka dan saran untuk pengembangan. Tinjau secara berkala struktur kompensasi untuk memastikan bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan kompetitif dibandingkan dengan pasar industri. Lakukan evaluasi dan revisi berkala terhadap sistem penilaian kinerja dan kompensasi untuk memastikan bahwa sistem tersebut tetap relevan dan efektif.
2. Bagi karyawan Bank Muamalat KCP Parepare, penulis harapkan motivasi kerja karyawan selalu terjaga agar hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan terus baik dan mendapatkan kompensasi yang diharapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya Penulis harapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut secara kuantitatif mengenai dampak penilaian kinerja terhadap kompensasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-qur'an dan Terjemahan

- A Iskandar Zulkarnail dan Anif Punto utomo. *Bank Muamalat Reborn*. 1st ed. Indostrategic Advisory Group, 2022.
- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Patta Rapanna. 1st ed. Syakir Media Press, 2021.
- Andi Bahri and MY Soumena. "Efektivitas Sosialisasi Bank Muamalat KCP Parepare Terhadap Peningkatan Minat Menabung Masyarakat." *Mirai Management*, 2023.
- Arnol, M. "Evaluasi Kebijakan Program Jaminan Masyarakat Semesta Di Kabupaten Lampung Utara," 2018.
- Astutiningsih, Fitria Zulianti & Sri Eka. "Kompensasi Era Rasulullah," 2019, 39–44. http://repo.uinsatu.ac.id/18958/11/BAB_VII.pdf.
- Bayo-Moriones, Alberto, and Rocio de la Torre. "Analysing the Relationship between QM, Performance Appraisal and Pay for Performance." *Total Quality Management and Business Excellence* 33, no. 9–10 (2022): 1056–83. <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1933422>.
- Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 2017.
- Budiono, I Nyoman. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Edited by Asriadi Arifin. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2022.
- Drozd, Deborah Suzanne. "Dampak." *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2018, 6–25.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Perbankan Teori Dan Aplikasi*, 2017.
- Gusnawati, Mawari, Vivi Nila Sari, and Nila Pratiwi. "Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)* 1, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1101>.
- Hilman Firmansyah & Acep Syamsuddin. *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Edited by Bambang W Akbar. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2016.
- Jogiyanto hartono. *Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. 2nd ed. Bumi Aksara, 2018.

- Kemendikbud. “KBBI,” 2020. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religiositas>.
- L. Sinuor Yosephus. *Etika Bisnis*. 3rd ed. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2019.
- Mahfud, Imam. “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam.” *Madani Syari’ah* 2 (2019): 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>.
- Mahsyar, M., Semaun, S., Nurhayati, N., & Damirah, D. “Critical Study on Poverty Alleviation Program for Prosperous Society as Economic Community Empowerment in The Village of Salumtambung Region of Majene-Sharia Economic Review.” *International Journal of Religion*, 2024.
- Malimbe, Armylia, Fonny Waani, and Evie A.A. Suwu. “Dampak Penggunaan Aplikasi Online Tiktok (Douyin) Terhadap Minat Belajar Di Kalangan Mahasiswa Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado.” *Jurnal Ilmiah Society* 1, no. 1 (2021): 1–10.
- Muhammad Satar. *Pengantar Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Perspektif Kinerja*. Edited by Tiara Azhari. Deepublish, 2022.
- Mujanah, Siti. *Manajemen Kompensasi. Manajemen Kompensasi / Dr. M. Kadarisman*. Vol. 3, 2020.
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. Yogyakarta Press, 2020. http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF.docx.
- Nanang Fattah. *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*. Edited by Nita Nur Muliawati. Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Natalia, Christine G, and Sendhang Nurseto. “Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Cabang UNDIP Semarang,” 2020.
- Nurhayati, St, Mahsyar, Mustaqim Pabbajah, Rina Rehayati, and Gazali. “Recontextualization of Wihdatul Wujud Ibnu Arabi’s Sufism with the Local Wisdom of the Indonesia’s Buginese.” *International Journal of Religion* 5, no. 5 (2024): 620–31. <https://doi.org/10.61707/e6997p13>.
- Otto Soemarwoto. *Analisis Mengenai Dampak Lingkungan*. 5th ed. Yogyakarta, 2017.
- Piri, Andre Stephano, Lucky O.H Dotulong, and Merinda H. Ch. Pandowo. “Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 389. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>.

- R. Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed., 2018.
- Richard Hughes. *Leadership Memperkaya Pelajaran Dan Pengalaman*. Edited by Desi Mandasari. 7th ed. Jakarta: Penerbit Sakemba Humanika, 2018.
- Rompas, Risky Faldi, and Irvan Trang. “Dampak Pelatihan, Orientasi Dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulut.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 3 (2019): 1848–57.
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, and Reni Chaerunnisah. *Kinerja Karyawan. Suparyanto Dan Rosad (2015)*. Vol. 5, 2020.
- Suharto, Feriyati. “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 2, no. 1 (2023): 49–54. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.112>.
- Suryani, Ni Kadek. “Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi.” *Jurnal Imagine* 2, no. 2 (2022): 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>.
- Suryani, Suryani. “Sistem Perbankan Islam Di Indonesia: Sejarah Dan Prospek Pengembangan.” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2019): 111. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v3i1.111-131>.
- Tabrani, Ahmad. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Mentoring Terhadap Motivasi Dalam Melayani.” *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1, no. 1 (2020): 77–91. <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i1.23>.
- Touma, Jacques. “Performance Appraisal Effect on Compensation.” *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 10, no. 01 (2022): 1–12. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101001>.
- Umriati & Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif*. Makassar, 2020.
- Wiliandari, Yuli. “Kepuasan Kerja Karyawan.” *Society* 6, no. 2 (2019): 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>.
- Winata, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Edited by Yogi Setiawan M.Hidayat, Miskadi. 1st ed. Lombok: Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Yeremina, Beni. “Teori Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan.” *Jurnal PUSDANSI* 2, no. 4 (2022): 1–9.



LAMPIRAN

PAREPARE

SURAT PENETAPAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.3890/In.39/FEBI.04/PP.00.9/07/2023 04 Juli 2023
Lampiran : -
Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

Yth: 1. Dr. Damirah, S.E., M.M. (Pembimbing Utama)
2. I Nyoman Budiono, M.M. (Pembimbing Pendamping)

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Sulistiawati
NIM. : 2020203861206023
Prodi. : Perbankan Syariah

Tanggal 30 Mei 2023 telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

**DAMPAK PENILAIAN KINERJA (PERFORMANCE APPRAISAL) TERHADAP
KOMPENSASI KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG PEMBANTU
(KCP) PAREPARE**

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Muhammadun, M.Ag.
Nip. 197112082001122002

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Nama Perusahaan : PT. Bank Muamalat Indonesia

Bidang usaha : Perbankan Syariah

Pendirian perusahaan : Didirikan 01 November 1991 dan beroperasi pada Tahun 1992

Alamat perusahaan : Jl. Sultan Hasanuddin No.3, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91114

Telepon : (0421) 28061

Website : www.muamalatbank.com

Visi dan Misi Lembaga

VISI :

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”

MISI :

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan”.

SURAT PERMOHONAN IZIN MENELITI

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 🕌 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1684/In.39/FEBI.04/PP.00.9/05/2024 22 Mei 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE
Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : SULISTIAWATI
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE, 07 Maret 2002
NIM : 2020203861206023
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : JL. LAUPE NO.24, KELURAHAN BUKIT HARAPAN, KECAMATAN SOREANG, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

DAMPAK PENILAIAN KINERJA (PERFORMANCE APPRAISAL) TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN DI BANK MUAMALAT PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 27 Mei 2024 sampai dengan tanggal 26 Juni 2024.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Page : 1 of 1, Copyright©afs 2015-2024 - (nailul) Dicetak pada Tgl : 22 May 2024 Jam : 15:52:39

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN


SRN IP0000385

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 385/IP/DPM-PTSP/5/2024

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

M E N G I Z I N K A N

KEPADA NAMA : **SULISTIAWATI**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
 Jurusan : **PERBANKAN SYARIAH**

ALAMAT : **JL. LAUPE NO. 24 PAREPARE**

UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **DAMPAK PENILAIAN KINERJA (PERFORMANCE APPRAISAL) TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN DI BANK MUAMALAT PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **27 Mei 2024 s.d 26 Juni 2024**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
 b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
 Pada Tanggal : **29 Mei 2024**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE



Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM
 Pembina Tk. 1 (IV/b)
 NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

• Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah

• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **ESSE**

• Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPTSP Kota Parepare (scan QRCode)

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan data/penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mentaati Ketentuan Peraturan Perundang -undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare) dalam bentuk Softcopy (PDF) yang dikirim melalui email : ltbangbappedaparepare@gmail.com.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Lembar Kedua Izin Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</p> <p>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
	<p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</p>

PEDOMAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan ini ditujukan dengan tujuan untuk mencari dan mengumpulkan data untuk keperluan peneliti tentang Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare.

Daftar Pertanyaan Untuk Karyawan Mengenai Sistem Penilaian Kinerja Di Bank Muamalat Parepare :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*) di bank muamalat parepare?
2. Kapan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan saat melakukan penilaian kinerja?
3. Apa saja indicator yang termasuk dalam penilaian kinerja di bank muamalat parepare?

4. Apakah setelah dilakukannya penilaian kinerja, hasil penilaian tersebut akan diberikan kepada karyawan?
5. Menurut anda, hal apa saja yang mempengaruhi meningkat dan menurunnya kinerja karyawan?
6. Menurut anda, hal apa saja yang dapat membuat karyawan jenuh dalam melakukan pekerjaannya?
7. Bagaimana respon perusahaan apabila terdapat karyawan yang kinerjanya menurun dan meningkat?
8. Menurut anda, bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan?
9. Menurut anda, bagaimana peran rekan kerja sesama karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman?

Daftar Pertanyaan Untuk Karyawan Mengenai Kompensasi Di Bank Muamalat Parepare

1. Terkait dengan kompensasi, jenis-jenis kompensasi apa saja yang ditawarkan perusahaan untuk menunjang kualitas hidup para karyawan di bank muamalat parepare?
2. Fasilitas apa saja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan?
3. Menurut anda, bagaimana pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kepuasan karyawan?

Daftar Pertanyaan Untuk Karyawan Mengenai Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Di Bank Muamalat Parepare

1. Apakah menurut anda kompensasi yang diberikan oleh bank muamalat sudah sesuai dengan kebutuhan karyawannya?
2. Menurut anda apakah sistem penilaian kinerja di bank muamalat sudah dilakukan secara tepat?
3. Bila ditinjau dari hasil penilaian kinerja, apakah anda sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh bank muamalat? (Bila memungkinkan berikan nilai dari skala 1 hingga 10)

Setelah mencermati pedoman dokumentasi dalam penyusunan skripsi mahasiswa sesuai dengan judul tersebut maka pada dasarnya dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Mengetahui:

Pembimbing Utama



Dr. Damirah, S.E., M.M.
NIP. 197606042006042001

Pembimbing Pendamping



I Nyoman Budiono, M.M.
NIDN. 2015066907

DATA MENTAH PENELITIAN (TRANSKRIP WAWANCARA)

Daftar Pertanyaan Untuk Karyawan Mengenai Sistem Penilaian Kinerja Di Bank Muamalat Parepare :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*) di bank muamalat parepare?

= “*Performance Appraisal* di bank muamalat diadakan tiap tahunnya. Apabila sudah bekerja dalam kurun satu tahun, maka akan ada supervisor yang menilai kinerjanya. Performa karyawan akan dihitung selama setahun itu berdasarkan target, apakah dia on target, kurang dari target, ataupun lebih dari target. Selain itu, juga dinilai kedisiplinannya, apakah dia disiplin atau tidak, apakah dia sering masuk atau jarang masuk dan tidak ada kabar. Nilainya sendiri mulai dari angka 1 sampai 5, dengan 1 adalah nilai tertinggi” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)
2. Kapan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan saat melakukan penilaian kinerja?

= “Jadi di Bank Muamalat itu sistem penilaian kinerja perbulannya ada namanya KPI (*Key Performance Indicator*). Contohnya gambar target Pak Ali yang tertempel di mejanya selaku *Marketing* Bank Muamalat Parepare. Masing-masing punya target. *Marketing*, *BM*, Operasional, *Teller* semuanya punya target. Adapun indikator penilaiannya itu seperti bagian *marketing* ada porsi haji, pembukaan rekening, kemudian bagian operasional ada *bancassurance* transaksi, kasa kemudian bagian pelayanan ada kemampuan memberikan pelayanan kepada nasabah, kemampuan komunikasi dan lain-lain” (Pak Ilham Salim SBOS Bank Muamalat)
3. Apa saja indicator yang termasuk dalam penilaian kinerja di bank muamalat parepare?

= “Indikator dari penilaian kinerja di Bank Muamalat itu, terkhususnya saya sebagai *security* yang dinilai adalah pelayanan, bagaimana saya memberikan layanan kepada nasabah maupun calon nasabah, bagaimana saya menjawab pertanyaan-pertanyaan nasabah, serta bagaimana saya dapat menjaga keamanan dan ketertiban kantor” (Pak Taufik Security Bank Muamalat)

“Kalau *Office Boy* itu, yang dinilai bagaimana saya dapat tetap menjaga kebersihan kantor dimana dapat berpengaruh terhadap kenyamanan nasabah dalam bertransaksi selain saya ada juga indikator lain bagi *driver* itu pak Putra

yang dinilai kemampuannya tentu saja dalam mengemudikan kendaraan, kebersihan kendaraannya, dengan kesehatan mesin Kendaraan” (Pak Dedi Office Boy Bank Muamalat)

4. Apakah setelah dilakukannya penilaian kinerja, hasil penilaian tersebut akan diberikan kepada karyawan?

= “ya akan diberitahukan kepada karyawan, baik disampaikan langsung oleh atasan maupun melalui teknologi informasi yang dapat diakses langsung oleh karyawan sehingga mereka dapat memantau kinerja mereka secara *real time*, hal ini dilakukan agar karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui bagaimana kinerjanya selama perbulan, pertiga bulan, maupun pertahunnya. Apabila terdapat karyawan yang tidak mencapai target, maka akan dilakukan pemantauan secara berkala juga *couching* dimana berguna untuk mengusahakan agar di bulan selanjutnya karyawan tersebut dapat mencapai target” (Pak Abu Ali Marketing Bank Muamalat)

5. Menurut anda, hal apa saja yang mempengaruhi meningkat dan menurunnya kinerja karyawan?

= “Kinerja itu tergantung motivasi karyawan, bagaimanapun kita menyemangati karyawan tersebut apabila dia tidak memiliki motivasi pasti karyawannya tidak mau bergerak begitupun sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki motivasi ataupun *goals* yang ingin dicapai maka dia akan semangat bekerja. Maka dari itu karyawan diberikan target oleh kantor agar memiliki tujuan yang ingin dicapai saat bekerja. Misalnya seorang karyawan akan berpikir, oh ada gaji yang diberikan oleh perusahaan maka saya juga harus memberikan *impact* atau timbal balik dari kompensasi yang saya terima, tidak mungkin saya makan gaji buta” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

“Pertama motivasi kerja, orang bila termotivasi dia akan semangat bekerja untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan, kedua pengetahuan produk, kalau pengetahuan produknya bagus *selling skill*nya bagus maka akan mempengaruhi pencapaiannya” (Pak Ilham Salim SBOS Bank Muamalat)

6. Menurut anda, hal apa saja yang dapat membuat karyawan jenuh dalam melakukan pekerjaannya?

= “Adapun hal yang dapat membuat jenuh karyawan dalam bekerja pertama, tidak ada *rolling* misalnya sudah beberapa tahun berada di posisi yang sama, Kedua, pimpinan harus bisa membangkitkan atau menanamkan kembali motivasi kerja kepada karyawan yang sudah jenuh, bosan contohnya seperti membuat aturan yang dapat menghilangkan kebosanan karyawan dalam bekerja, caranya seperti misalkan setiap tiga bulan dilakukan liburan kantor” (Pak Ilham Salim SBOS Bank Muamalat)

7. Bagaimana respon perusahaan apabila terdapat karyawan yang kinerjanya menurun dan meningkat?

= “Penilaian kinerja pertiga bulan itu biasanya disebut perkuartal, namanya Q1,Q2,Q3, sampai Q4. Jadi Januari-Maret, April-Juni, Juli-Septemper, Oktober-Desember. Kalau misalnya dalam 4 kuartal nilai rata-ratanya dari hasil kalinya dibawah 50% maka karyawan akan diberikan surat teguran. Pertama sampai ketiga. Apabila melewati surat teguran ketiga kemudian kinerja karyawan membaik, maka semua surat teguran tersebut akan dihapus jadi Kembali bersih. Tetapi apabila yang terjadi adalah sebaliknya, dan telah diberikan Surat teguran 1,2,3 kemudian ke SP atau Surat Peringatan 1,2,3. Maka perusahaan akan mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja.” “Adapun pemutusan hubungan kerja itu tergantung, karena pemecatan dapa terjadi apabila surat teguran dan surat peringatan sudah habis atau dalam hal ini sudah sampai 3 dan kinerjanya masih tidak baik, kantor bisa mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja, atau misalnya karyawan *fraud* dimana dalam hal ini melakukan kecurangan, seperti mengambil dana nasabah, menipu, dan semua hal yang dapat merugikan nasabah ataupun perusahaan, maka perusahaan dapat langsung mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja tanpa mengeluarkan surat teguran ataupun surat peringatan” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

8. Menurut anda, bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan?

= “Suasana lingkungan kerja selain pengaruh yang diciptakan sesama karyawan juga dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan dapat merangkul seluruh karyawannya, karena karakter semua orang itu berbeda-beda” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

9. Menurut anda, bagaimana peran rekan kerja sesama karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman?

= “Suasana lingkungan kerja itu memang tergantung bagaimana kita menciptakan hubungan kerja sesama rekan. Orang yang berkantor itu lebih banyak bergesekan waktunya dengan rekan kerja daripada orang di rumah, jadi sebisa mungkin kita profesional dalam bekerja. Makanya tiap lowongan pekerjaan itu salah satu syaratnya mampu berkerja sama dengan tim, karna kita adalah orang-orang dengan latar belakang berbeda, ditempatkan di lokasi yang sama, berinteraksi kurang lebih paling sebentar 8 jam”. (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

Daftar Pertanyaan Untuk Karyawan Mengenai Kompensasi Di Bank Muamalat Parepare

1. Terkait dengan kompensasi, jenis-jenis kompensasi apa saja yang ditawarkan perusahaan untuk menunjang kualitas hidup para karyawan di bank muamalat parepare?

= “Selain gaji pokok, ada juga insentif yang diberikan oleh perusahaan apabila mencapai target yang ditentukan, seperti kenaikan gaji bagi karyawan. Khusus untuk teller diberikan dana untuk menunjang penampilan, seperti uang untuk makeup.” (Bu Rezky Teller Bank Muamalat)
2. Fasilitas apa saja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan?

= “Kalau Bank Muamalat, Alhamdulillah didasari prinsip Syariah, untuk fasilitas karyawannya bagus. Jadi ada BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, terus dicover juga dengan asuransi Kesehatan ini diluar dari bpjs Kesehatan yang telah disebutkan, ada suransi jiwa, kemudian juga dijamin dana pensiun. Bahkan untuk bpjs dan asuransi Kesehatan bukan hanya karyawannya saja yang ditanggung tetapi istri dan anak-anaknya juga. Seperti yang kita ketahui, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu bagus maka akan berdampak dalam berbagai hal, contohnya, loyalitas karyawan, kemudian motivasi dan semangat kerja karyawan dan lain-lain” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)
3. Menurut anda, bagaimana pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kepuasan karyawan?

= “Kompensasi itu tentu saja memiliki dampak kepada karyawan, contohnya apabila mendapatkan bonus dari perusahaan maka, karyawan yang bersangkutan tentu saja akan semakin semangat ataupun termotivasi dalam bekerja. Contoh lainnya seperti kompensasi dalam bentuk fasilitas kendaraan, apabila perusahaan menyediakan kendaraan yang layak untuk karyawannya dimana hal ini berkaitan untuk menunjang penjualan produk kepada nasabah, tentu saja sebagai karyawan menjalankan tugas semakin semangat. Selain itu kompensasi juga berdampak pada citra perusahaan itu sendiri dimana dapat menarik minat nasabah apabila melihat karyawannya sejahtera maka akan menimbulkan opini publik bahwa perusahaan tersebut sehat, kemudian juga dapat menarik minat calon pekerja (Pak Abu Ali Marketing Bank Muamalat)

“Terkait dengan jabatan itu sebenarnya ada yang disebut dengan promosi dan demosi. Promosi itu, ketika seorang karyawan di promosikan dari *customer service* ke *sells* atau *marketing*, sedangkan demosi itu semisal dari kepala cabang menjadi *sells* atau *marketing*. Itu tergantung dari pencapaian mungkin, atau karyawannya pernah *fraud*, makanya dihukum penurunan gaji selama beberapa bulan ataupun turun jabatan”. (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

Daftar Pertanyaan Untuk Karyawan Mengenai Kepuasan Karyawan Terhadap Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Di Bank Muamalat Parepare

1. Apakah menurut anda kompensasi yang diberikan oleh bank muamalat sudah sesuai dengan kebutuhan karyawannya?

= “Tentu saja, selain ditunjang oleh fasilitas-fasilitas yang diberikan diluar gaji pokok, perusahaan juga oleh DPLK. Jadi kompensasi karyawan setelah tidak bekerja lagi diperusahaan akan diberikan pesangon, tetapi tidak berlaku bagi karyawan yang di phk atas dasar karyawan tersebut melakukan *fraud* atau kecurangan saat bekerja, tetapi fasilitas dana pensiun yang telah ditabung akan tetap dibayarkan. Dan untuk karyawan yang mengundurkan diri, pesangon akan diberikan sesuai dengan peraturan, seperti lama waktunya bekerja, jadi semakin lama orang bekerja maka semakin banyak pula pesangon yang diterima. Adapun DPLK atau Dana Pensiun Lembaga Keuangan, kantor akan memberikan dana subsidi yang akan disetorkan sebagai dana pensiun. Usia pensiun di perusahaan mulai dari usia 45-54 tahun, maka apabila karyawan yang sudah berusia mulai dari 45 tahun dia dapat mencairkan dana pensiun yang telah ditabung, bisa di klaim di bpjs ketenagakerjaan. Adapun sistem penyetorannya, langsung dipotong oleh perusahaan saat menerima gaji pokok bulanan, maka uang yang masuk di tabunga rekening sudah bersih” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

2. Menurut anda apakah sistem penilaian kinerja di bank muamalat sudah dilakukan secara tepat?

= “Tentu saja, penilaian kinerja dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu kepada karyawan sudah tepat, karena berpengaruh terhadap beberapa hal, maka dari itu penilaian kinerja di bank muamalat dilakukan secara adil dan transparan, dimana setiap karyawan akan menilai diri sendiri, rekan kerja maupun nasabah, kemudian atasannya akan menilai kinerjanya juga untuk memastikan bahwa apakah penilaian karyawan sudah sama dengan penilaian yang dilakukan oleh atasan. *Final rating* (penilaian kinerja) akan dilakukan oleh wilayah dimana mereka akan menyesuaikan hasil penilaian dari cabang. Penilaian dilakukan sebanyak dua kali *assessment*. Kemudian mengenai kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, itu tergantung oleh pribadi masing-masing. Karena pemberian kompensasi oleh bank muamalat itu disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja, kompensasi yang diberikan tentu saja diluar dari gaji

pokok. Maka dari itu karyawan yang bersangkutan akan memahami apabila kompensasi yang diberikan dalam hal ini adalah insentif itu tinggi atau rendah” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

3. Bila ditinjau dari hasil penilaian kinerja, apakah anda sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh bank muamalat? (Bila memungkinkan berikan nilai dari skala 1 hingga 10)

= “Saya sudah bekerja di tiga bank yang berbeda, dan menurut saya bank Muamalat adalah perusahaan yang paling sesuai dan lengkap fasilitas yang diberikan kepada karyawannya. Saya akan memberikan nilai 8 dari 10 untuk kompensasi yang diberikan oleh bank Muamalat” (Bu Wardah BM Bank Muamalat)

“Saya beri nilai 7 dari 10 untuk kompensasi yang diberikan oleh Bank Muamalat Parepare”. Beliau melanjutkan alasannya “kalau dilihat di masa sekarang ya, apa-apa itu serba mahal, kemudian saya merupakan kepala keluarga yang tentunya menanggung biaya hidup semua orang yang berada di keluarga saya tentu saja. Biaya pendidikan maupun penunjang pendidikan anak semakin tahun, semakin mahal. Tetapi diluar hal tersebut, Bank Muamalat sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan dan keluarga karyawannya dibidang Kesehatan. Juga memikirkan keadaan karyawan apabila sudah pensiun yang dapat dilihat dari pesangon dalam hal ini adalah dana pensiun” (Pak Abu Ali Marketing Bank Muamalat)

“Saya akan memberikan nilai 7 dari 10 untuk kompensasi yang diberikan oleh Bank Muamalat kepada karyawannya, seperti yang kita tahu biaya hidup semakin hari semakin mahal, terkhusus saya karena bekerja sebagai teller, maka saya harus memperhatikan penampilan saya dan mengusahakan sebaik mungkin. Hal-hal yang menunjang penampilan perempuan itu tentu saja agak mahal ya, mulai dari perawatan diri seperti skincare, kemudian makeup serta fashion. Tetapi saya akui untuk asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan memang Bank Muamalat sangat memperhatikan karyawannya”. (Bu Rezky Teller Bank Muamalat)

“Saya beri nilai 8 untuk kompensasi yang saya terima di Bank Muamalat, saya sudah merasa puas atas hal tersebut karena sesuai dengan hasil penilaian yang dilakukan, selain itu saya sangat terbantu dengan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan yang disediakan oleh Bank Muamalat” (Pak Putra Driver Bank Muamalat)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Warda Bachtiar

Jabatan : Branch Manager

Jenis Kelamin : Perempuan

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Sulistiawati yang sedang melakukan penelitian dengan judul “**Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare**”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya..

Parepare, 29 Mei 2024

Yang bersangkutan


Bank Muamalat
CABANG PEMBANTU PAREPARE

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Uham Salim

Jabatan: SPV

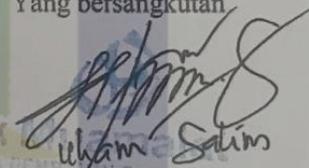
Jenis Kelamin : Laki laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Sulistiawati yang sedang melakukan penelitian dengan judul “**Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare**”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya..

Parepare, 30 Mei 2024

Yang bersangkutan



Uham Salim

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abu Ali Farmadi

Jabatan : Marketing

Jenis Kelamin : Laki-laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Sulistiawati yang sedang melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare”**

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya..

Parepare, 30 Mei 2024

Yang bersangkutan


Bank Muamalat
CABANG PEMBANTU PAREPARE

Abu Ali Farmadi

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Rezky Nur Azizah B. Katalani*

Jabatan: *Teller Hybrid*

Jenis Kelamin : *Percempuan*

Mencerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Sulistiawati yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Dampak Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya..

Parepare, 30 Mei 2024

Yang bersangkutan

[Signature]
Rezky Nur Azizah Katalani

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD TAUFIK

Umur : 27

Jenis Kelamin : LAKI-LAKI

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Sulistiawati yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare”**

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 30 Mei 2024

Yang bersangkutan


Bank Muamalat
Taufik

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PUTRA . ASAMAN

Umur : 34

Jenis Kelamin : Laki - laki

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Sulistiawati yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi “**Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare**”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 30 Mei 2024

Yang bersangkutan


PUTRA ASAMAN

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dedi

Umur : 36

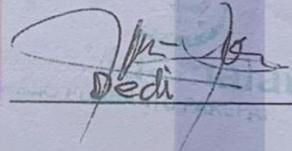
Jenis Kelamin : LARI-LAM

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara oleh Sulistiawati yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi “**Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kompensasi Karyawan Di Bank Muamalat Parepare**”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 30 Mei 2024

Yang bersangkutan


Dedi

PAREPARE

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No :

Parepare, 27 Juni 2024

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Manajemen PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pembantu Parepare, menyatakan

bahwa :

Nama : Sulistiawati
Nim : 2020203861206023
Jenis Kelamin : Perempuan

Benar telah melakukan kegiatan penelitian dengan judul "DAMPAK PENILAIAN KINERJA (PERFORMANCE APPRAISAL) TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KCP PAREPARE" di kantor kami PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Pembantu Parepare sejak 27 Mei 2024 sampai 26 Juni 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT.BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.

KCP PAREPARE


Ilham Salim
Sub Branch Operation Supervisor

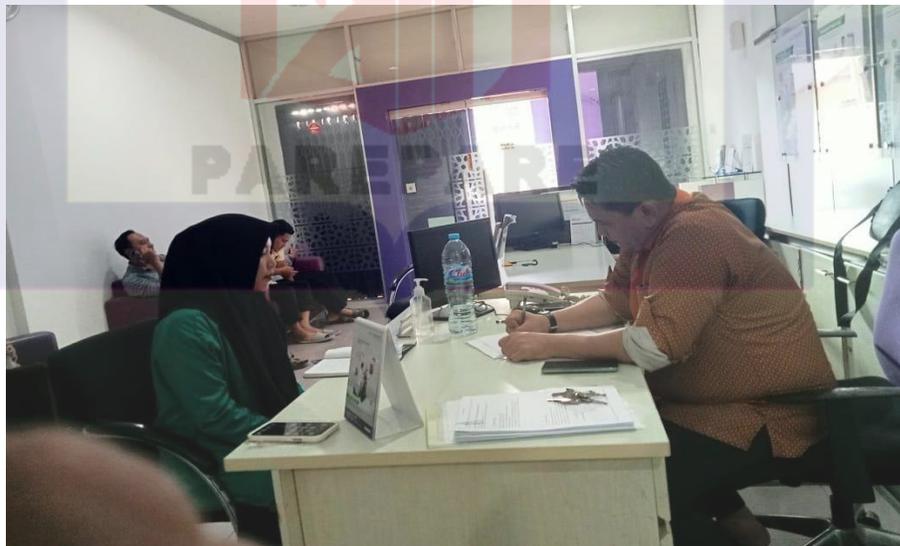

Abu Ali Farmadi
Dosen Pamong

DOKUMENTASI

WAWANCARA DENGAN BRANCH MANAGER BANK MUAMALAT PAREPARE (IBU WARDAH BACHTIAR)



WAWANCARA DENGAN SUB BRANCH OPERATION SUPERVISION BANK MUAMALAT PAREPARE (BAPAK ILHAM SALIM)



WAWANCARA DENGAN MARKETTING BANK MUAMALAT PAREPARE
(BAPAK ABU ALI FARMADI)



WAWANCARA DENGAN TELLER BANK MUAMALAT PAREPARE (IBU
REZKY NUR AZIZAH)



WAWANCARA DENGAN SECURITY BANK MUAMALAT PAREPARE (PAK MUHAMMAD TAUFIK)



WAWANCARA DENGAN DRIVER BANK MUAMALAT PAREPARE (PAK PUTRA ASTAMAN)



WAWANCARA DENGAN OFFICE BOY BANK MUAMALAT PAREPARE (PAK DEDI)



BIODATA PENULIS



SULISTIAWATI. Lahir di Parepare tanggal 07 Maret 2002 dan besar di Parepare. Anak kedua dari Bapak Wasis dan Ibu Mardiana. Bertempat tinggal di Jalan Laupe, Nomor 24 Kelurahan Bukit Harapan, Kecamatan Soreang, Kota Parepare. Adapun Riwayat pendidikan: jenjang pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 73 Parepare, kemudian jenjang pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 12 Parepare, dan melanjutkan ke jenjang sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Parepare. Kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan mengambil program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan program MBKM selama satu semester di Bank Muamalat KCP Parepare, di tahun 2023. Kemudian melaksanakan KKN reguler pada tahun 2023 di Desa Kadingeh, Kecamatan Baraka, Kabupaten Enrekang. Penulis menyelesaikan skripsinya dengan judul, *Dampak Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) terhadap Kompensasi Karyawan di Bank Muamalat Parepare.*