

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEDUSSA MULTI BUSINESS CENTER
(MMBC) PALEMBANG DARUSSALAM TOUR & TRAVEL



Oleh :

LINGGAR SARI ISTIQOMAH
NIM: 13190140

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PALEMBANG
2017**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM PROGRAM STUDI
EKONOMI ISLAM

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri No.1 KM 3,5 Palembang 30126 Telp : (0711) 354468

Formulir E. 4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Linggar Sari Istiqomah
Nim / Program studi : 13190140 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.
Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam
Tour & Travel

Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal, 29 Agustus 2017

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Tanggal	12/10/2017	Pembimbing Utama	: Titin Hartini, SE., M.Si
		t.t	:
Tanggal	16/10/2017	Pembimbing Kedua	: Aziz Septiatia, SE., M.Si
		t.t	:
Tanggal	18/10/2017	Penguji Utama	: Nilawati, S.Ag., M.Hum
		t.t	:
Tanggal	12/10/2017	Penguji Kedua	: Lidia Desiana, SE., M.Si
		t.t	:
Tanggal	12/10/2017	Ketua	: Rika Lidyah, SE., M.Si, Ak.CA
		t.t	:
Tanggal	12/10/2017	Sekretaris	: Lemiyana, SE., M.Si
		t.t	:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linggar Sari Istiqomah

NIM : 13190140

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juli 2017

Saya yang Menyatakan



Linggar Sari Istiqomah

NIM: 13190140

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

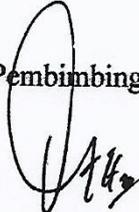
**Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medussa
Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel**

Yang ditulis oleh:

Nama : Linggar Sari Istiqomah
NIM : 13190140
Program : S 1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

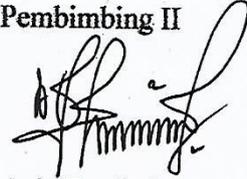
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I


Titin Hartini, S.E., M.Si

NIP. 197509222007102001

Palembang, Juli 2017

Pembimbing II


Aziz Septiatin, S.E., M.Si

NIK. 1605061711

Motto dan Persembahan

Motto :

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu bila kita telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah
(QS Al-Insyirah : 6-8)

Man Jadda Wajada (Barang Siapa Bersungguh-sungguh Maka Dia Akan Berhasil)

*Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, teruslah melangkah tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama
(Linggar Sari Istiqomah)*

Persembahan:

Karya kecil sederhana ini ku persembahkan kepada :

Bapak dan ibuku (Riyadi & Siti Robiyatun)

Adik-adikku tersayang Fitriana Isnaini, M. Hafizh AM

Keluarga Besarku.

Calon pendamping hidupku Toni Hendri Yanto S.Pd.

Sahabat-sahabat terbaikku

Almamater Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Angkatan 2013,

terkhusus teman-teman seperjuangan Eki-4 Squad.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja Karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang responden yang merupakan karyawan CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel.

Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas *person correlation* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji R^2 yang disesuaikan, uji f dan uji t.

Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel. Dari hasil perhitungan variabel Gaji (X_1) t_{hitung} sebesar $5,895 > t_{tabel}$ sebesar $1,695$ sedangkan perhitungan variabel Insentif (X_2) t_{hitung} sebesar $3,068 > t_{tabel}$ sebesar $1,695$ dengan demikian hasil ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Hasil uji R^2 diperoleh nilai R_{Square} $0,859$ atau $85,9\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel gaji dan insentif sebesar $85,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $14,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Kinerja

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدمة : muqaddimah

أنيذملا ؤرولملا : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بعبادة : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بعبادة رببه : ditulis *bi 'ibâdat rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

a. Fathah (---) = a

b. Kasrah (--) = i

c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

a. (اي) = ay

b. (ي --) = îy

c. (او) = aw

d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

a. (l---) = a>

b. (ي---) = i>

c. (و---) = u>

E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمْد“ ditulis *al-ĥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “النمل” ditulis *al-naml*

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

H. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
Swt.	=	<i>subĥânahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaihi wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat kepada hamba-hambanya, shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah saya telah dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel”**.

Adapun tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pendidikan Sarjana Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang. Dalam skripsi ini peneliti menyadari sepenuhnya banyak pihak yang telah membimbing serta memberikan pengarahan baik tenaga, waktu, pikiran yang tidak ternilai harganya hingga selesai skripsi ini, yaitu kepada :

1. Terimakasih dan puji syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, yang telah memberikan banyak sekali nikmat yang tidak bisa dibeli dengan apapun, atas izin Allah SWT yang telah mengabulkan do'a hambanya sehingga sya bisa menyelesaikan tugas akhir dan memperoleh gelar sarjana
2. Terimakasih juga kepada panutan, suri tauladan umat Islam Nabi besar Muhmmad SAW, yang memberikan banyak sekali pelajaran hidup dan

membawa manusia dari alam gelap gulita menuju alam yang terang benerang seperti sekarang ini.

3. Orang yang paling aku sayangi dan cintai yaitu kedua orangtuaku yang selalu memberikan do'a dan memberikan motivasi baik moral maupun materi disetiap saat sehingga saya bisa menyelesaikan study seperti sekarang ini dan bisa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam.
4. Prof. Drs. H.M. Sirozi, M.A.Ph.D selaku Rektor Uin Raden Fatah Palembang
5. Dr. Qodariah Barkah, M.Hi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
6. Ibu Titin Hartini SE., M.Si selaku ketua Jurusan Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang sekaligus selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Ibu Mismiwati, SE, M.Hi selaku Sekretaris Jurusan Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Ibu Aziz Septiatin, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.

9. Untuk seluruh dosen yang tak hentinya memberikan ilmu kepada saya, terimakasih untuk semua ilmu yang bermanfaat, semoga Allah SWT membalas dengan ganjaran yang setimpal. Amin
10. Bapak Unando Syaiful selaku Direktur utama CV. (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel, terimakasih atas izin melaksanakan penelitian pada organisasi yang dipimpin sehingga skripsi ini dapat selesai.
11. Untuk adik-adikku tercinta Fitriana Isnaini dan M. Hafizh Amar Ma'ruf yang memberikan saya keceriaan dan semangat untuk terus berjuang demi sebuah kesuksesan.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan diatas, terima kasih atas segala bantuan selama proses penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis hanya dapat mengharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan ketulusan semuanya dalam memberikan dukungan serta bantuan baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi selama ini. Amin. Skripsi ini adalah hasil dari prosesnya penulis yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak penulis harapkan demi kebaikan dimana yang akan datang. Hanya kepada Allah lah kami memohon ampunan dan kepada-Nyalah kami mohon petunjuk semoga bermanfaat.

Palembang, September 2017
Penulis

Linggar Sari Istiqomah
NIM: 13190140

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.5 Kontribusi Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
2.1 Gaji	15
2.2 Insentif.....	22
2.3 Kinerja	27
2.4 Penelitian Terdahulu.....	34
2.5 Kerangka Pemikiran	40
2.6 Pengembangan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	43
3.2 Lokasi Penelitian	43

3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Variabel–Variabel Penelitian	45
3.7 Definisi Operasional Variabel	46
3.8 Instrumen Penelitian.....	47
3.9 Teknik Analisis Data	49
3.10 Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Karakteristik Responden	54
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	58
4.3 Uji Asumsi Klasik	60
4.4 Uji Hipotesis.....	65
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Pemberian Gaji Dan Insentif Karyawan Setiap Bulan	7
Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Karyawan	9
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 4.1 : Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 : Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 : Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan	56
Tabel 4.4 : Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	57
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Instrumen Gaji, Insentif dan Kinerja	58
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas Gaji, Insentif dan Kinerja.....	60
Tabel 4.7 : Hasil Uji linieritas	60
Tabel 4.8 : Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.10 : Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Metode Glejser	64
Tabel 4.11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.12 : Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.13 : Hasil Uji T	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas menggunakan metode <i>Normal Probability Plots</i>	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Form C
2. Lembar Konsultasi Pembimbing I
3. Lembar Konsultasi Pembimbing II
4. Surat Izin Penelitian dari Fakultas
5. Surat Izin Penelitian dari CV. MMBC Palembang Darussalam
6. Kuisioner
7. Hasil Pengolahan Data
8. Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sangat dibutuhkan dalam semua kegiatan organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta. Salah satu sumber organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.¹ Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa kepada setiap individu anggota organisasi sesuai kemampuan kerjanya.² Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, maka sangat diperlukan adanya pengolahan serta kerjasama yang baik di antara orang-orang dalam organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila tercipta kerjasama yang baik dalam organisasi tersebut. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja,

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga.2012), hlm. 4

²Lia Mayangsari, *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pusri. Skripsi*, (Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, 2013,hlm.1

tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.³

Manusia atau tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilannya. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, dorongan dan prestasi kerja. Sesuai dengan firman Allah dalam Al-quran surat At-Taubah ayat 105:

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

Artinya : *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*(Qs. At-Taubah: 105)⁴

Dalam ayat ini dijelaskan perintah Allah kepada umatnya untuk bekerja keras sehingga menjadi umat yang kuat ekonominya. Umat islam yang kuat ekonominya lebih unggul dibandingkan dengan umat lain yang masih lemah dari ancaman kekafiran. Allah SWT akan menampakkan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

³ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada.2014).Hlm.4

⁴ Al-quran dan Terjemahannya. Penerbit : Diponegoro, 2006.hlm.149

maupun untuk masyarakat.⁵ Menurut Hasibuan karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan.⁶ Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat.⁷

Selain gaji sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan ada pula insentif yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja. Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi dan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan yang sifatnya tidak tetap.⁸ Pemberian upah / gaji sudah di jelaskan dalam Al- Quran surat Ath- Thalaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

⁵Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan. hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm (diakses pada senin,17 Oktober 2016, 11:39)

⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara,2010).Hlm.88

⁷ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2002).Hlm.243

⁸ Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008). Hlm.131

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (Qs. Ath- Tholaq: 6)⁹

Dalam ayat ini Allah dengan tegas memerintahkan umatnya agar memberikan upah segera setelah selesai pekerjaannya. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “ Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*). Maksud hadis ini adalah kewajiban memberikan gaji atau imbalan yang menjadi hak setiap pekerja setelah pekerjaan selesai atau sesuai dengan kesepakatan.

Besar kompensasi yang diberikan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Program kompensasi (balas jasa) harus di tetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.¹⁰

Asas keadilan yaitu adanya konsistensi imbalan bagi karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan, sehingga tercipta suasana kerjasama yang baik.¹¹

⁹ Al-quran dan Terjemahannya. Penerbit : Diponegoro, 2006.hlm.446

¹⁰ Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013). Hlm.220

¹¹ *Ibid.* Hlm.221

Selain asas keadilan ada juga asas kelayakan dan kewajaran yaitu kompensasi yang diberikan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu pada standar hidup daerah berpatokan dengan Upah Minimum Regional (UMR), baik tingkat provinsi maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain- lain.¹² Setelah perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, adil dan layak maka karyawan diharapkan mampu mempertahankan, meningkatkan prestasi dan disiplin kerjanya. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.¹³

Kinerja karyawan ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan, kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Mengingat pentingnya prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi di kemudian hari.

Hasil penelitian terdahulu membuktikan adanya pengaruh antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dian Natalia yang menyimpulkan bahwa gaji dan insentif mempunyai

¹² Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013). Hlm.221

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).Hlm.231

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian hipotesis bahwa gaji dan insentif bertindak sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja karyawan.¹⁴ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari menyimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badriah Djula menyimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel merupakan usaha yang bergerak dibidang jasa perjalanan wisata, haji dan umroh. CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel memiliki visi dan misi menjadikan MMBC sebagai distributor keagenan jasa perjalanan terkemuka di Indonesia.¹⁶ Untuk mencapai tujuan itu CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel harus mampu bersaing dengan organisasi serupa seperti Arofah Tour & Travel, Naja Tour & Travel, Abu Tour & Travel . Dari sekian banyak our & Travel yang ada di kota Palembang peneliti memilih CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel sebagai objek penelitian di karenakan organisasi ini membuka peluang usaha bagi masyarakat menjadi mitra usaha.

¹⁴ Dian Natalia, *Pengaruh Insentif, Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Damai Utama. Skripsi Univeritas Nusantara PGRI Kediri* (2015), hlm.1

¹⁵ Nuraini Firmandari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. IX, No.1 Desember 2014, hlm.32

¹⁶ *Sumber wawancara dengan pimpinan MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel (senin, 17 Oktober 2016)-*

Karena semakin banyaknya usaha dibidang ini maka CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel harus memiliki produk-produk yang baik dan memiliki karyawan yang profesional dalam bekerja. CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel juga memiliki perhatian terhadap prestasi kerja karyawannya, salah satu faktor yang menentukan prestasi ini adalah pemberian kompensasi, dalam hal ini yang berbentuk gaji dan insentif kepada karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Pemberian Gaji dan Insentif Karyawan Setiap Bulan

No.	Nama	Jabatan	Gaji Pokok	Insentif	Total Gaji
1.	Unando Syaiful	Direktur	Rp 4.750.000	Rp 600.000	Rp 5.350.000
2.	Elyasari	Wakil Direktur	Rp 4.250.000	Rp 600.000	Rp 4.850.000
3.	Teguh Triwijaya	Kepala Marketing	Rp 2.300.000	Rp 600.000	Rp 2.900.000
4.	Harry Firmansyah	Kepala Teknisi	Rp 3.000.000	Rp 600.000	Rp 3.600.000
5.	Farida	Administrasi	Rp 1.450.000	Rp 350.000	Rp 1.800.000
6.	Meita Lolyana	Administrasi	Rp 1.450.000	Rp 350.000	Rp 1.800.000
7.	Murni Elta Meirita	Administrasi	Rp 1.450.000	Rp 350.000	Rp 1.800.000
8.	Roby	Teknisi Workshop	Rp 1.600.000	Rp 600.000	Rp 2.200.000
9.	Radjiman	Teknisi Workshop	Rp 1.600.000	Rp 600.000	Rp 2.200.000
10.	Edy Kurniawan	Teknisi Workshop	Rp 1.600.000	Rp 600.000	Rp 2.200.000
11.	Sandra	Driver	Rp 3.000.000	Rp 600.000	Rp 3.600.000
12.	Cipta	Driver	Rp 3.000.000	Rp 600.000	Rp 3.600.000
13.	Desry Indralya	Staff Tiketing	Rp 1.300.000	Rp 350.000	Rp 1.650.000
14.	Santy Asrofany	Staff Tiketing	Rp 1.300.000	Rp 350.000	Rp 1.650.000
15.	Indra Wijaya	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 400.000	Rp 1.900.000
16.	Milzany	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 400.000	Rp 1.900.000

17.	Toni Hendry	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 400.000	Rp 1.900.000
18.	Liana Sari	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 400.000	Rp 1.900.000
19.	Evan Chandra	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 400.000	Rp 1.900.000
20.	Fitriana Isnaini	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 400.000	Rp 1.900.000
21.	Hardono	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 700.000	Rp 2.200.000
22.	Sri Mulyani	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 700.000	Rp 2.200.000
23.	Annisa SN	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 700.000	Rp 2.200.000
24.	Supriyatno	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 700.000	Rp 2.200.000
25.	Bagus Andika	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 700.000	Rp 2.200.000
26.	Pranata Yudha	Marketing	Rp 1.500.000	Rp 700.000	Rp 2.200.000
27.	Ayu Lestari	Agen	Rp 1.200.000	Rp 500.000	Rp 1.700.000
28.	M. Hafizh	Agen	Rp 1.200.000	Rp 500.000	Rp 1.700.000
29.	Agus Firmansyah	Agen	Rp 1.200.000	Rp 500.000	Rp 1.700.000
30.	Dwi Gunawan	Office Boy	Rp 1.400.000	Rp 250.000	Rp 1.650.000
31.	Indah Sari	Office girl	Rp 1.400.000	Rp 250.000	Rp 1.650.000

Sumber : Dokumen Cv. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa besar gaji yang diterima setiap karyawan berbeda sesuai dengan jabatannya. Insentif setiap karyawan juga berbeda tergantung dengan target yang dicapai karyawan. Jika di tinjau dari gaji pokoknya saja gaji sebagian besar karyawan berada di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) provinsi Sumatera Selatan, yaitu sebesar Rp.2.388.000.¹⁷ Meskipun demikian para karyawan masih tetap giat untuk bekerja.

¹⁷Kiagus, Zainuddin Ali. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum". 20 Desember 2016. www.sumeks.co.id/index.php/sumeks/21954-2017-ump-sumsel-rp2-39-juta.(diakses pada, 09 Februari 2017).

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
Bulanan

No.	Nama	Penilaian Kinerja					Jumlah Total	Kumulatif
		D	KL	KN	E	KP		
1.	Unando Syaiful	90	95	90	95	90	460	A
2.	Elyasari	90	90	88	89	90	447	A
3.	Teguh Triwijaya	85	90	90	85	90	440	A
4.	Harry Firmansyah	85	88	87	85	90	435	A
5.	Farida	85	85	80	80	80	410	B
6.	Meita Lolyana	87	85	85	85	85	427	A
7.	Roby	84	80	85	80	88	417	B
8.	Murni Elta Meirita	86	85	80	87	80	418	B
9.	Radjiman	85	90	87	88	80	430	A
10.	Edy Kurniawan	85	88	85	80	85	423	B
11.	Sandra	80	80	79	85	80	404	B
12.	Cipta	85	88	85	86	80	424	B
13.	indra wijaya	85	89	90	80	88	432	A
14.	Milzany	85	85	87	88	87	432	A
15.	Desry Indralya	80	85	85	85	87	422	B
16.	Santy Asrofany	85	88	87	85	80	425	A
17.	Toni Hendry Yanto	85	88	85	80	85	423	B
18.	Liana Sari	87	85	87	86	88	433	A
19.	Evan Chandra	85	80	86	87	88	426	A
20.	Fitriana Isnaini	85	86	85	87	88	431	A
21.	Hardono	80	80	79	85	80	404	B
22.	Sri Mulyani	85	86	88	87	85	431	A
23.	Annisa SN	70	80	88	87	85	410	B
24.	Supriyatno	70	80	87	85	86	408	B
25.	Bagus	85	88	87	85	80	425	A

	Andika							
26.	Pranata Yudha	80	85	85	85	87	422	B
27.	Ayu Lestari	70	80	85	88	87	410	B
28.	M. Hafizh	70	80	86	85	87	408	B
29.	Agus Firmansyah	70	79	80	86	85	400	B
30.	Dwi Gunawan	85	88	80	86	87	426	A
31.	Indah Sari	85	88	80	85	89	427	A

Sumber : Dokumen Cv. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel,2017

Keterangan :

- D : Disiplin
- KL : Kualitas
- KN : Kuantitas
- E : Efektifitas
- KP : Kepribadian

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja setiap karyawan berbeda-beda ditinjau dari kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu bulan sekali diakhir bulan, untuk mengetahui lebih mendalam karyawan yang berprestasi sebagai pertimbangan dalam memberikan insentif bagi karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan.

Dari latar belakang diatas penulis ingin mengetahui sejauh mana gaji dan insentif meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEDUSSA MULTI BUSINESS CENTER (MMBC) PALEMBANG DARUSSALAM TOUR & TRAVEL”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. MMBC Darussalam Palembang Tour & Travel.

1.4 Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitian

Atas dasar latar belakang dan permasalahan seperti dikemukakan diatas maka penelitian ini dimaksud:

1. Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.

2. Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kontribusi dalam melakukan penelitian serupa dimasa mendatang. Untuk menambah pengetahuan, pengalaman penulis dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitian selanjutnya.

2) Kegunaan secara Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kompensasi dan kinerja sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, khususnya pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.

1.5 Kontribusi Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan pengetahuan yang penulis peroleh di perkuliahan pada jurusan S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi S1 Ekonomi Islam.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pemikiran dalam mengetahui permasalahan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yang lebih optimal dimasa yang akan datang dan dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk

mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternative yang dapat digunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang bagi CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dalam penelitian selanjutnya dan sumber informasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari: simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitiannya yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Gaji

2.1.1. Pengertian Gaji

Dessler dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.¹⁸ Menurut Veithzal Rivai, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya dari seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.¹⁹

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.²⁰ Pendapat lain mengemukakan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.²¹

¹⁸ Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010).hlm.189

¹⁹ Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.556

²⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2013)

²¹ Ike, Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006).hlm.146

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan uang yang diterima oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, dan sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat.

2.1.2. Peranan Gaji

Menurut poerwono peranan gaji dapat di tinjau dari dua pihak, yaitu:²²

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek Penerima Kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

²² Samsudin,sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2009), hlm.180

2.1.3. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan utama gaji adalah untuk mewujudkan pembayaran yang adil. Selain itu tujuan gaji menurut Dale Yoder dalam (Moekijat) antara lain sebagai berikut.²³

a. Mendapatkan karyawan-karyawan yang cakap

Gaji dan upah harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar. Oleh karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus mengikuti permintaan dan penawaran karyawan. Akan tetapi kadang-kadang diperlukan tarif upah premi untuk menarik pelamar-pelamar yang sudah bekerja di perusahaan-perusahaan lain.

b. Mempertahankan karyawan-karyawan yang sudah ada sekarang

Apabila tingkat gaji dan upah tidak bersaing, maka beberapa karyawan akan berhenti. Untuk mencegah perpindahan karyawan, harus dijaga pembayaran yang bersaing dengan perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Administrasi gaji dan upah berusaha mendapatkan keadilan intern dan ekstern. Keadilan intern mengharuskan agar pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif dari jabatan-jabatan. Artinya, jabatan-jabatan yang sama memperoleh pembayaran yang sama. Keadilan eksteren memerlukan pembayaran kepada karyawan pada

²³ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Barat: Mandar Maju, 2010), hlm. 150

suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang sama di perusahaan-perusahaan lain.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku yang lain dapat dihargai melalui suatu rencana administrasi gaji dan upah yang efektif.

e. Mengawasi biaya

Suatu program administrasi gaji dan upah yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa suatu struktur gaji dan upah yang sistematis organisasi mungkin membayar lebih atau kurang daripada seharusnya kepada karyawan-karyawannya.

f. Menaati peraturan perundang-undangan

Seperti halnya segi-segi manajemen ke karyawan lainnya, administrasi gaji dan upah menghadapi pembatasan-pembatasan perundang-undangan. Suatu program pembayaran atas gaji yang baik mempertimbangkan pembatas perundang-undangan dan menjamin ditaatinya semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi gaji dan upah karyawan.

2.1.4. Langkah-Langkah dalam Menentukan Gaji

Marihot tua terdapat 4 langkah dalam penentuan gaji dan upah antara lain:²⁴

a. Analisis jabatan/tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan syarat yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar unjuk kerja.

b. Evaluasi jabatan/tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan di bandingkan dengan pekerjaan lain.

c. Metode perbandingan faktor

Metode perbandingan faktor adalah membandingkan beberapa factor dalam pekerjaan yang dapat kompensasi.

d. Metode penentu poin (*poin system*)

Metode ini dilakukan dengan cara menentukan poin atau angka untuk faktor-faktor yang dapat dikompensasikan, berbeda dengan perbandingan faktor-faktor yang langsung tarif gaji untuk setiap faktor.

²⁴ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2002).Hlm.245

2.1.5. Tantangan dalam Menentukan Gaji

Terdapat beberapa faktor penting dalam kebijakan pemberian gaji, antara lain:²⁵

a. Tingkat Gaji yang lazim

Tingkat upah dan gaji bisa sangat bergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja dipasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kacamata evaluasi jabatan.

b. Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu organisasi, yang dapat memaksakan organisasi untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

Pemerintah merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga Negara dan juga terhadap kelangsungan hidup organisasi. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur organisasi. Pemerintah dapat menentukan tariff upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang mau tidak mau harus dipatuhi pengusaha dimana tarif upah minimum para

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga.2012), hlm.260

pekerja bisa melebihi dari yang telah di tentukan oleh evaluasi jabatan.

d. Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai organisasi, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, maka mampu menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh di perlukan untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang- kadang menimbulkan kerugian yang sangat besar.

e. Faktor Internasional

Ketika organisasi berkembang di seluruh penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di Negara yang bersangkutan. Dengan demikian dapat terjadi perbedaan gaji pada jabatan yang sama karena berada di Negara yang berbeda. Atau organisasi akan melakukan penyesuaian gaji untuk merangsang seseorang agar bersedia di tempatkan di suatu Negara yang mungkin kurang diminati.

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang lama

Adakalanya pekerjaan dengan derajat berbeda memiliki poin yang sama, atau sebaliknya. Ahli listrik yang biasanya di dominasi laki-laki memiliki tingkat poin yang berbeda dimana ahli listrik biasanya mendapatkan gaji yang lebih besar .

g. Biaya produktifitasnya

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan organisasi. Tidak mampunya organisasi mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan turunnya kemampuan organisasi dalam membayar pegawai dan menarik investor. Untuk mengatasi tantangan ini, biasanya organisasi mencoba mendesain pekerjaan kembali, mengotomisasi pekerjaan, dan menciptakan system penggajian bertingkat (*two-tieret wage*).

2.1.6. Indikator Gaji

Berdasarkan teori gaji yang telah kami jelaskan diatas, maka kami mengambil indikator dari pembahasan kami tentang tahapan utama dalam pemberian gaji.

Indikator dari variabel gaji yaitu:

- 1) Asas adil
- 2) Asas layak dan wajar

2.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Selain gaji yang diterima oleh setiap karyawan, masih terdapat kompensasi lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu berupa insentif. Insentif

dipengaruhi oleh adanya prestasi kerja yang optimal, dimana alat ukur yang digunakan adalah hasil kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan dan telah dicapai setiap periode tertentu. Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.²⁶

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan berpendapat, insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.²⁷ Menurut Veithzal Rivai, insentif merupakan pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.²⁸

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, insentif merupakan balas jasa atau imbalan diluar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan kata lain dapat dikatakan insentif yang dibayarkan kepada seorang karyawan yang benar-benar sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki berdasarkan prinsip adil dan layak.

2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas

²⁶ Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm.140

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm.183

²⁸ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 560

hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.²⁹

Sedangkan menurut T. Hani Handoko, tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar.³⁰

2.2.3. Jenis-Jenis Insentif

Jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dan dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah semangat kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut Sondang P. Siagian, jenis-jenis insentif adalah:³¹

a. *Piece Work* (Upah per Unit)

Teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

²⁹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.560

³⁰ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), hlm.202

³¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.268

Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Insentif bagi Eksekutif

Insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan.

e. Kurva “kematangan”

Diberikan kepada tenaga kerja karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi.

f. Rencana Insentif Kelompok

Kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kinerja yang mampu bekerja satu tim.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif diantaranya:³²

- a. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.

³² Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm.148

- b. Komunikasi realistis untuk berhasil.
- c. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- d. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- e. Sistem umpan baik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
- f. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2.2.5. Metode Pemberian Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi kerja yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka.³³

2.2.6. Indikator Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif Malayu S.P Hasibuan, yaitu:³⁴

³³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm.184

³⁴ *Ibid.* hlm.186

a. Insentif Material

Dapat diberikan dalam bentuk bonus:

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) Pembagian laba
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan
- 5) Bantuan hari tua

b. Insentif Non-Material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Jaminan sosial
- 2) Pemberian program penghargaan
- 3) Pemberian promosi
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan mempertahankan hasil kerja yang baik dan akhirnya dapat meningkatkan keuntungan sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga karyawan diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan dalam mencapai kemajuan perusahaan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam

mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam, beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.³⁵

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.³⁶ Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁷

Sedangkan menurut Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaannya, prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.³⁸

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang (kemampuan usaha dan kesepakatan) dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan pada periode tertentu.

³⁵ Ninda, Adetia, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Telkom Property* (PT. Graha Sarana Duta) cabang Palembang. UIN Raden Fatah Palembang 2016. Hlm. 25

³⁶ Malayu Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013).hlm.94

³⁷ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.67.

³⁸ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.150.

2.3.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sudarmayanti adalah sebagai berikut:³⁹

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja.

³⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hlm.264-265

- b. Memberi kesempatan kerja yang adil.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d. Penyesuaian kompensasi.
- e. Keputusan promosi dan demosi.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi besarnya prestasi kerja karyawan sebagai berikut:⁴⁰

- a. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
- b. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas.
- c. Peran dan tingkat motivasi seorang perkerja.

Pendapat lain mengatakan, ada dua faktor penting yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:⁴¹

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

⁴⁰ Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013).hlm.94

⁴¹ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.67-68.

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.4. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja terbagi menjadi 5 bagian yaitu sebagai berikut:⁴²

a. Kriteria keuangan

- 1) Margin Kontribusi
- 2) Laba unit bisnis langsung
- 3) Laba unit bisnis yang dapat dikendalikan
- 4) Laba sebelum pajak
- 5) Laba bersih
- 6) Tingkat pengembalian atas investasi (ROI)
- 7) Nilai tambah ekonomi (EVA)

⁴² Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. *Sistem Pengenalan Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), hlm.201-202

b. Periode Waktu

- 1) Kinerja keuangan tahunan
- 2) Kinerja keuangan multi tahun

c. Kriteria Non keuangan

- 1) Pertumbuhan penjualan
- 2) Pangsa pasar
- 3) Kepuasan pelanggan
- 4) Kualitas
- 5) Pengembangan produk baru
- 6) Pengembangan karyawan

d. Bobot Relatif yang Diberikan ke Kriteria Keuangan dan Non keuangan

e. Tolak Ukur untuk Perbandingan

- 1) Anggaran laba
- 2) Kinerja masa lalu
- 3) Kinerja pesaing.

2.3.5. Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif

Penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar-benar memperhatikan dan memprioritaskan dua hal berikut sebagai persyaratan:

- a. Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas. Untuk memenuhi persyaratan itu, maka ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria pengukuran kinerja yang obyektif, yaitu meliputi:

1. Relevansi: harus ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja. Misalnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kualitas produk dan penilaian kinerja dilakukan di bagian produksi, maka kualitas pekerjaan seseorang dijadikan kriteria lebih utama dibandingkan dengan keramahan.
 2. Reliabilitas: harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja. Dalam hal ini cara melakukan pengukuran dan pihak yang melakukan penilaian kinerja turut mempengaruhi reliabilitas pengukuran.
 3. Diskriminasi: pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran. Hasil pengukuran yang seragam, misalnya baik semua atau jelek semua menunjukkan tidak ditemukannya diskriminasi dalam penilaian kinerja.
- b. Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas. Objektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan atau bahkan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap karyawan tertentu.⁴³

⁴³ PB, Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. (Yogyakarta: ORYZA,2010), hlm.89-90

2.3.6. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori kinerja yang telah kami jelaskan diatas, maka kami mengambil indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Indikator dari variabel kinerja yaitu:

- 1) Hasil Kerja
- 2) Pengetahuan Pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan Mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan juga referensi.

Dyta Prabandani, meneliti tentang “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Pusat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan gaji dan insentif sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan menggunakan kuesioner terhadap 60 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji

regresi linear berganda, uji korelasi, dan uji F. Dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan insentif bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN Kantor Pusat. Dan diketahui variabel gaji memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Kantor Pusat.⁴⁴

Dian Natalia, meneliti tentang " Analisis Pengaruh Insentif, Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Damai Utama". Hasil Regresi berganda menunjukkan bahwa gaji, insentif, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan, gaji, insentif, dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,370 > 2,042$ untuk insentif, $2,409 > 2,042$ untuk gaji dan $2,750 > 2,042$ untuk motivasi .⁴⁵

Koko H Anggriawan, Djamur Hamid dan M. Djudi Mukzam, dalam penelitiannya yang berjudul, "Pengaruh Insentif Terhadap dan Motivasi Kinerja Karyawan (studi pada CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)", menunjukkan hasil bahwa, insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting) Kota Batu, Jawa

⁴⁴ Dyta Prabandani, "Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Pusat". Skripsi. Universitas Gunadarma.2016. (diakses, 18 Maret 2017).

⁴⁵ Dian Natalia, "Analisis Pengaruh Insentif, Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Damai Utama", Skripsi. Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015(diakses, 18 Maret 2017).

Timur, dengan regresi sebesar 0,475. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan.⁴⁶

Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, penelitiannya dengan judul, “ Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk)”, menyimpulkan bahwa, insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk, dengan regresi sebesar 0,645. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan.⁴⁷

Marianus Subianto, meneliti tentang “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”. Hasil penelitian menunjukkan Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT.Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Dari hasil perhitungan variabel Gaji sebesar 3,065 t_{tabel} sebesar 1,7011 sedangkan Insentif (X) t_{hitung} sebesar 3,462 dan t_{tabel} sebesar 1,7011 H_0 di tolak dan H_a diterima.⁴⁸

Ndoni Karang Prasetyo, meneliti tentang, “Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan LIRIS Divisi Garment

⁴⁶ Koko H Anggriawan, Djamur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2015), *Pengaruh Insentif Terhadap dan Motivasi Kinerja Karyawan (studi pada CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 28 No. 1 November 2015. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. (diakses, 18 Maret 2017)

⁴⁷ Bambang Swasto S, Hamidah Nayati U. *Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 2 2014. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. (diakses, 18 Maret 2017).

⁴⁸ Subianto, Marianus. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. *Ejurnal Administrasi*, Vol. 4 Nomor 3 2016. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Konveksi IV Sukoharjo”, dari penelitian diperoleh bahwa, gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Dan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo, dengan nilai regresi sebesar 0,294. Hasil gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.⁴⁹

Maulana Ady Putra, meneliti tentang “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Kudus”. Pendekatan skripsi ini menggunakan deskriptif kuantitatif, sedangkan dalam pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data kuisioner dan dokumentasi. Dari hasil perhitungan variabel Gaji t_{hitung} sebesar 4,011 t_{tabel} sebesar 1,674 sedangkan Insentif (X) t_{hitung} sebesar 5,359 dan t_{tabel} sebesar 1,674.⁵⁰

Dwi Wijayanti, meneliti tentang “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin besar upah dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin besar juga penjualan yang akan di peroleh perusahaan.⁵¹

Nerys Lourensius, meneliti tentang “Pengaruh gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit jiwa grhasia daerah istimewa Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian diperoleh nilai

⁴⁹ Ndoni Karang Prasetyo, *Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo* . Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.(2012)

⁵⁰ Maulana Ady Putra, “*Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Kudus*”. Skripsi. Universitas Muria Kudus. 2015 (di akses pada 22 September 2017)

⁵¹ Dwi Wijayanti, “*Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga*”.Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.2010(di akses pada ,20 Maret 2017)

F_{hitung} sebesar 25,852 > F_{tabel} sebesar 3,145. Hal ini berarti bahwa gaji dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵²

Maratin Nafiah, meneliti tentang “Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket Rizky di Kabupaten Sragen”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: upah terhadap produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, insentif terhadap produktivitas tenaga kerja. Upah, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 35 tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi. Angket sebelum angket digunakan untuk penelitian di uji vali ditas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan pendekatan ordinal probit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.⁵³

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Dyta Prabandani (2016)	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu di PT. PLN (persero) kantor pusat
2.	Dian Natalia (2015)	Terdapat persamaan variabel insentif, gaji dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan 1 variabel independen motivasi dan tempat

⁵² Nerys Lourensius, “Pengaruh gaji dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit jiwa grhasia daerah istimewa Yogyakarta”. JBMA- Vol. III, No.1, Maret 2016

⁵³ Maratin Nafiah, “Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket Rizky di Kabupaten Sragen”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. 2015

			penelitian di PT. Bumi Damai Utama.
3.	Koko H Anggriawan Djamur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2015)	Terdapat persamaan variabel insentif dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu di CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting).
4.	Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami (2014)	Terdapat persamaan variabel insentif dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu di CV. Indah Jaya Nganjuk.
5.	Marianus Subianto (2016)	Terdapat persamaan variabel gaji, insentif dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.
6.	Ndoni Karang Prasetyo (2012)	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu PT. Dan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo.
7.	Maulana Ady Putra (2014)	Terdapat persamaan variabel gaji, insentif dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu Bank Mandiri cabang Kudus
8.	Dwi Wijayanti (2010)	Terdapat persamaan variabel insentif dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu PT. Tri Manunggal Tekstile Salatiga
9.	Nerys Lourensus (2016)	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu di rumah sakit jiwa grhasia daerah istimewa Yogyakarta
10.	Maratin Nafiah Al-Amin (2015)	Terdapat persamaan variabel insentif dan kinerja karyawan.	Terdapat perbedaan tempat yaitu minimarket Rizky di Kabupaten Sragen

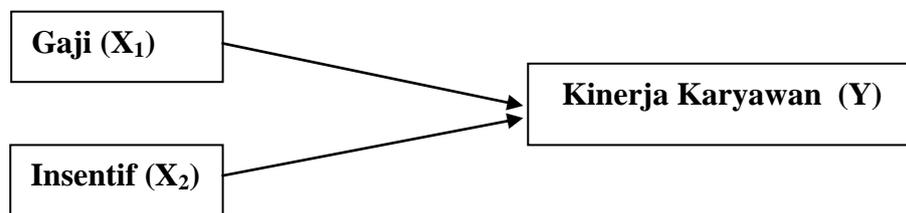
Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

2.5 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan karyawan yang didukung oleh peralatan yang lengkap dan baik dengan pemberian kompensasi yang layak. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan jelas sangat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, karena dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

Dengan penetapan gaji dan insentif yang sesuai dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Untuk memperjelas hubungan antar variabel di atas, maka kerangka pemikiran itu dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2017

Dari gambar 2.1 terlihat bahwa variabel independen yaitu gaji (X_1) dan insentif (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk mencari pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan beberapa uji. Yang pertama yaitu uji kualitas data yang meliputi validitas dan realibilitas. Lalu yang kedua dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikoleniaritas dan heteroskedastisitas. Setelah itu lalu yang ketiga dilakukan

uji hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji F. Setelah uji tersebut lalu dilakukan analisis untuk menentukan hasil dan kesimpulan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Subianto Marianus (2016), dalam penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”, menunjukkan hasil bahwa, gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat, dengan nilai regresi sebesar 0,353. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaji mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja⁵⁴

Ndoni Karang Prasetyo (2012), dalam penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo”, dari penelitian diperoleh bahwa, gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Dan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo, dengan nilai regresi sebesar 0,294. Hasil gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.⁵⁵

H1 = Terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Darussalam Palembang tour & travel.

⁵⁴ Subianto, Marianus. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. Ejournal Administrasi, Vol. 4 Nomor 3 2016. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

⁵⁵ Ndoni Karang Prasetyo, *Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.(2012)

2.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Koko H Anggriawan, Djamur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2015), dalam penelitiannya yang berjudul, “Pengaruh Insentif Terhadap dan Motivasi Kinerja Karyawan (studi pada CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”, menunjukkan hasil bahwa, insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur, dengan regresi sebesar 0,475. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan.⁵⁶

Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2015), penelitiannya dengan judul, “ Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk)”, menyimpulkan bahwa, insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk, dengan regresi sebesar 0,645. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan.⁵⁷

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini :

H2 = Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada CV.

Medussa Multi Business Center (MMBC) Darussalam Palembang
tour & travel.

⁵⁶ Koko H Anggriawan, Djamur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2015), *Pengaruh Insentif Terhadap dan Motivasi Kinerja Karyawan (studi pada CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 28 No. 1 November 2015. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. (diakses, 18 Maret 2017)

⁵⁷ Bambang Swasto S, Hamidah Nayati U. *Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 2. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. (diakses, 18 Maret 2017).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel, yang berlokasi di Jalan. Suka Bangun kompleks Ruko Elclasico no. 11.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara pemberian skor yang didapat setelah hasil proses penyebaran kuisioner yang dilakukan di CV. MMBC Palembang Darussalam.⁵⁸

2. Sumber Data

Dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder. Adapun metode yang

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta,2010). Hlm 198

digunakan penulis dalam proses pengumpulan data berupa data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.⁵⁹ Dalam melakukan penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁶⁰ Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁶¹ Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena populasi kurang dari seratus, karyawan CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel ini berjumlah 31 orang yang berarti kurang dari 100 orang, maka di ambil sebagai sampel secara keseluruhan.

⁵⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2011). hlm. 78.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010). Hlm.173

⁶¹ *Ibid.* Hlm.174

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu teknik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁶²

3.6 Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.⁶³

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengaruh gaji dan komisi terhadap kinerja karyawan pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel.

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*.

⁶² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2011). hlm. 142.

⁶³ Ibid., hlm. 38.

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶⁴ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Gaji (X_1), Insentif (X_2).

2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁶⁵ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam pembahasan dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaji (X_1)	Gaji merupakan semua pembayaran tunai yang dilakukan untuk karyawan atas jasa yang telah mereka berikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Asas Adil - Asas Layak dan wajar
Insentif (X_2)	Insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar terdorong meningkatkan	<ul style="list-style-type: none"> - Bonus - Komisi - Pembagian laba - Kompensasi yang ditanggungkan

⁶⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2011).hlm. 39.

⁶⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2011).hlm.40

	produktivitas kerjanya	- Bantuan hari tua
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	- Hasil Kerja - Pengetahuan Pekerjaan - Inisiatif - Kecekatan Mental - Sikap - Disiplin

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini, 2017.

3.8 Instrumen Penelitian

Meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam dan sosial sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.⁶⁶

Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁶⁷ Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

⁶⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2011). hlm.102.

⁶⁷ Ibid., hlm. 93.

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer, maka peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas

1. Uji Validitas

Uji validitas indikator instrumen penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevalidan tiap indikator instrumen penelitian. Suatu tes atau alat instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur. Apabila *Person Correlation* yang didapatkan memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.⁶⁸

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6.⁶⁹

⁶⁸ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015). Hlm 234

⁶⁹ Aprilinda Ramadhina dan Islandscrip, *SPSS untuk UKM*. (Jakarta: Alex Media Komputtindo, 2009). Hlm 90

3.9 Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka peneliti melakukan uji linieritas, uji normalitas, multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas.⁷⁰

a. Uji Linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono, kalau tidak linear maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.⁷¹

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk

⁷⁰ *Ibid.hlm.235*

⁷¹ Sugiyono, *Metode penelitian*. (Bandung : Alfabeta, 2015). Hlm.228

menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis statistik (analisis Z skor skewness dan kurtosis) one sample Kolmogorov-Smirnov Test.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *studentized*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi berganda. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier. Variabel independen terdiri dari gaji dan insentif. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

b₁b₂ = Koefesien regresi variabel X

a = Nilai konstan koefisien regresi untuk variabel bebas

e = Standar eror

Dalam uji hipotesis ini dilakukan melalui:

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁷²

2. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen secara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji tingkat signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen terikat.

3. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat (Y).

⁷² Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate program SPSS*. (Semarang:Universitas Diponegoro,2009).Hlm 83

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen terikat.⁷³

⁷³ Aprilinda Ramadhina dan Islandsript. *SPSS untuk UKM*. (Jakarta: Alex Media Komputtindo,2009).Hlm 10

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden dibantu oleh staff administrasi yang menyampaikan kuisioner tersebut secara langsung kepada responden. Penyebaran kuisioner dimulai pada tanggal 15 Mei 2017 dan setelah 7 hari, dari 31 kuisioner yang disebar semua kuisioner kembali dengan lengkap. Perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden ini maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan bidang pekerjaan.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data menurut jenis kelamin karyawan *CV. Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	61.3	61.3	61.3
Perempuan	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan *CV. Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel yang diambil sebagai responden yang menunjukkan

bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 19 orang. Sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 12 orang.

4.1.2 Usia Responden

Adapun data menurut usia karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	9	29.0	29.0	29.0
30-39	12	38.7	38.7	67.7
40-49	5	16.1	16.1	83.9
50-59	3	9.7	9.7	93.5
60-69	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2, memperlihatkan bahwa karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel sebagian besar berusia 30-39 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 30-39 tahun sebanyak 12 orang, responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 9 orang, responden berusia 40-49 tahun sebanyak 5 orang, responden berusia 50-59 tahun sebanyak 3 orang dan responden berusia 60-69 tahun sebanyak 2 orang.

4.1.3 Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	15	48.4	48.4	83.9
Diploma (D1,D2,D3,D4)	11	35.5	35.5	35.5
Sarjana (S1)	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel yang diambil sebagai responden adalah SMA/SMK sederajat yaitu sebanyak 15 orang, diploma (D1, D2, D3, D4) sebanyak 11 orang, dan sarjana (S1) sebanyak 5 orang.

4.1.4 Bidang Pekerjaan

Adapun data mengenai bidang pekerjaan responden karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Bidang Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Direktur	1	3.2	3.2	3.2
Wakil Direktur	1	3.2	3.2	6.5
Kepala Marketing	1	3.2	3.2	9.7
Kepala Teknisi	1	3.2	3.2	12.9
Administrasi	3	9.7	9.7	22.6
Teknisi	3	9.7	9.7	32.3
Workshop	3	9.7	9.7	32.3
Driver	2	6.5	6.5	38.7
Staff Tiketing	2	6.5	6.5	45.2
Marketing	12	38.7	38.7	83.9
Agen	3	9.7	9.7	93.5
Office Boy/Girl	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar bidang pekerjaan karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel yang diambil sebagai responden adalah marketing yaitu sebanyak 12 orang, direktur sebanyak 1 orang, wakil direktur sebanyak 1 orang, kepala marketing 1 orang, kepala teknisi sebanyak 1 orang, administrasi sebanyak 3 orang, teknisi workshop sebanyak 3 orang, driver sebanyak 2 orang, staff tiketing sebanyak 2 orang, agen sebanyak 3 orang, dan *office boy/girl* sebanyak 2 orang.

4.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0, berikut hasil pengujiannya:

4.2.1 Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $31-2$ atau $df = 29$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,355$, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha= 5\%$)	Keterangan
Gaji (X_1)	Gaji_1	0,572	0,355	Valid
	Gaji_2	0,688	0,355	Valid
	Gaji_3	0,694	0,355	Valid
	Gaji_4	0,579	0,355	Valid
	Gaji_5	0,450	0,355	Valid
	Gaji_6	0,571	0,355	Valid
	Gaji_7	0,688	0,355	Valid
	Gaji_8	0,443	0,355	Valid
Insentif (x_2)	Insentif_1	0,526	0,355	Valid
	Insentif_2	0,505	0,355	Valid
	Insentif_3	0,526	0,355	Valid
	Insentif_4	0,720	0,355	Valid
	Insentif_5	0,589	0,355	Valid
	Insentif_6	0,637	0,355	Valid
	Insentif_7	0,631	0,355	Valid

	Insentif_8	0,811	0,355	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja_1	0,572	0,355	Valid
	Kinerja_2	0,633	0,355	Valid
	Kinerja_3	0,541	0,355	Valid
	Kinerja_4	0,572	0,355	Valid
	Kinerja_5	0,626	0,355	Valid
	Kinerja_6	0,667	0,355	Valid
	Kinerja_7	0,583	0,355	Valid
	Kinerja_8	0,628	0,355	Valid
	Kinerja_9	0,668	0,355	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan tabel 4.5, diatas hasil pengolahan data kesemua variabel, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *cronbach alpha*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1.	Gaji (X1)	0,839	0,60	Reliabel
2.	Insentif (X2)	0,864	0,60	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,871	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Dari keterangan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,80 dengan demikian variabel gaji dan insentif terhadap kinerja dapat dikatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. < $\alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.7
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Gaji * kinerja	Between Groups	(Combined)	1410.793	19	74.252	22.741	.000
		Linearity	1174.172	1	1174.172	359.607	.000
		Deviation from Linearity	236.621	18	13.146	4.026	.011
	Within Groups		35.917	11	3.265		
	Total		1446.710	30			
Insentif * kinerja	Between Groups	(Combined)	1286.172	19	67.693	13.621	.000
		Linearity	917.176	1	917.176	184.554	.000
		Deviation from Linearity	368.996	18	20.500	4.125	.010
	Within Groups		54.667	11	4.970		
	Total		1340.839	30			

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh nilai Sig. *Linearity* variabel gaji dan insentif masing-masing sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Uji Normalitas Data

1. Metode Kolmogorov-Smirnov Z

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaji	Insentif	Kinerja
N		31	31	31
Normal Parameters ^a	Mean	25.90	28.81	29.61
	Std. Deviation	6.944	6.685	7.070
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.133	.119	.116
	Negative	-.133	-.103	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.738	.661	.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.647	.774	.798

a. Test distributrion is Normal

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Tabel 4.8 menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig variabel gaji adalah 0,738 dan 0,647 > 0,05, hal ini berarti variabel gaji berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig variabel insentif adalah 0,661 dan 0,774 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov-Smirnov

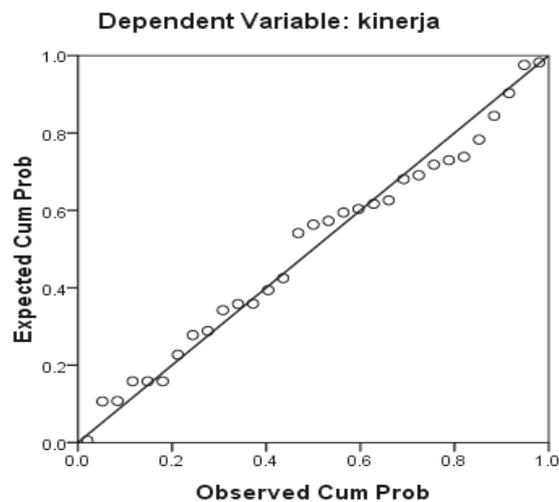
Z dan Asymp. Sig variabel kinerja sebesar 0.646 dan 0,798 > 0,05, hal ini berarti variabel kinerja berdistribusi normal.

2. Metode Normal Probability Plots

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaji	.420	2.379
Insentif	.420	2.379

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil uji Multikolinieritas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel gaji (X_1), insentif (X_2) dalam model regresi. Dengan demikian kedua variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Heteroskederitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode glejser yang dihasilkan dari output program SPSS versi 16.0. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig} > \alpha$), maka dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, seperti pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.074	1.381		2.227	.034
Gaji	.009	.069	.036	.126	.900
Insentif	-.044	.071	-.176	-.611	.546

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena sig. variabel gaji terhadap absolut residual sebesar $0,900 > 0,05$, sedangkan sig. variabel insentif terhadap absolut residual $0,546 > 0,05$.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi (R), uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t).

4.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (gaji dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.849	2.748

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.11 menunjukkan nilai R sebesar 0,927 atau 92,7%. Hal ini berarti bahwa hubungan korelasi antara gaji dan insentif. Nilai R Square sebesar 0,859 atau 85,9%, menunjukkan bahwa variabel gaji dan insentif secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,9% sedangkan sisanya sebesar 14,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

4.4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.11. jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_1 dan H_2

diterima. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka ditolak H_1 dan H_2 .

Tabel 4.12
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1287.963	2	643.982	85.299	.000 ^a
Residual	211.392	28	7.550		
Total	1499.355	30			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 85.299 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang jauh dibawah alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa menerima H_1 dan H_2 yang berbunyi “secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel”.

4.4.4 Hasil Uji t Statistik

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Pada t_{tabel} pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 31 orang responden pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) 5%, maka diperoleh angka t_{tabel} 1,695.

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.369	2.244		1.056	.300
Gaji	.657	.111	.645	5.895	.000
Insentif	.355	.116	.336	3.068	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah menggunakan spss 16.0, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa:

a) Variabel Gaji(X_1)

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,895 > 1,695$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan.

b) Variabel Insentif (X_2)

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,068 > 1,695$) dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen X_1 , X_2 (gaji dan insentif) terhadap variabel dependen Y (kinerja). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 4.2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,369 + 0,657 X_1 + 0,355 X_2 + 2,244$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Gaji, Insentif dan Kinerja sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,369 ; artinya jika Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 2,369.
2. Koefisien regresi variabel Gaji (x_1) sebesar 0,657 artinya jika gaji mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,657 dengan asumsi bahwa nilai variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan. Koefisien gaji bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara gaji dengan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Insentif (X_2) sebesar 0,355 artinya jika insentif mengalami kenaikan satu satuan, maka diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,355 dengan asumsi bahwa nilai variabel-variabel lainnya adalah tetap atau konstan. Koefisien insentif bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara gaji dengan kinerja karyawan.

4. *Standard error* adalah nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel. Kemungkinan terjadi kesalahan prediksi dalam penelitian ini sebesar 2,244. Artinya, kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja sebesar 2,244.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik regresi linear berganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,895 > t_{tabel} = 1,695$ pada taraf nyata 5%. Hal ini berarti variabel gaji secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel.

Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel gaji terhadap kinerja karyawan (Y), karena dengan meningkatnya variabel gaji yang ada pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel mempunyai nilai positif, maka semakin tinggi nilai variabel gaji akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Hariandja mengemukakan bahwa gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.⁷⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Ndoni Karang Prasetyo (2012) dan Marianus Subianto (2016), hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

2) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel

Berdasarkan perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = 3,068 > t_{tabel} = 1,695$ pada taraf nyata 5%. Ini berarti variabel insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel.

Pengaruh yang disumbangkan variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel mempunyai nilai positif, karena semakin tinggi nilai variabel insentif akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan

⁷⁴ Hariandja, Marihot T. E.(2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.

organisasi. Adapun insentif yang diterima karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel antara lain: uang transportasi, bonus penjualan dan tunjangan hari raya (THR).

Anwar Prabu Mangkunegara insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.⁷⁵ Sedangkan Malayu S.P Hasibuan berpendapat, insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.⁷⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koko H Anggriawan, Djamur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2015), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan maka dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

⁷⁵ Mangkunegara, A. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013). Hlm.89

⁷⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm.183

3) Pengaruh Gaji (X1) Dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh variabel independen (gaji dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Diketahui bahwa variabel independen (gaji dan insentif) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh kenaikan variabel independen (gaji dan insentif) akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 85,299 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil perhitungan uji F juga di dukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,927 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel dengan variabel gaji dan insentif sebesar 92,7 %. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,859 yang berarti kinerja karyawan ditentukan oleh variabel gaji dan insentif sebesar 85,9 % dan selebihnya 14,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak terbatas pada variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat mendorong karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya. Agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik, maka hendaknya pimpinan organisasi dalam hal ini CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Subianto Marianus (2016) yang berjudul, hasil penelitian tersebut yang menyimpulkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.⁷⁷

⁷⁷ Subianto, Marianus. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. *Ejurnal Administrasi*, Vol. 4 Nomor 3 2016. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel, simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya apabila gaji naik maka kinerja karyawan juga meningkat.
2. Variabel Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Artinya apabila insentif naik maka kinerja karyawan pun meningkat.
3. Variabel Gaji dan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Travel, maka pihak perusahaan sebaiknya menambahkan insentif

seperti jaminan sosial agar karyawan merasa aman dan lebih giat dalam bekerja.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta memperluas wilayah sampel penelitian, tidak hanya pada CV. *Medussa Multi Business Center* (MMBC) Palembang Darussalam Tour & Trevel saja tetapi di beberapa organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-quran dan Terjemahannya. (2006). Penerbit : Diponegoro.
- Adetia, Ninda. (2016) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Telkom Property* (PT. Graha Sarana Duta) cabang Palembang. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.
- Anggriawan, Koko H., dkk (2015), *Pengaruh Insentif Terhadap dan Motivasi Kinerja Karyawan (studi pada CV. Suka Alam (Kali Watu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 28 No. 1 November 2015. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Aprilinda Ramadhina dan Islandsript, *SPSS untuk UKM*. (Jakarta: Alex Media Komputindo,2009).Hlm 90
- Arikuntos, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Erlangga.
- Firmandari, Nuraini. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang yogyakarta)*. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.Vol. IX, No.1 Desember 2014.
- Hariandja, Marihot T. E.(2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Imam Ghozali.(2009). *Aplikasi Multivariate program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ismail, Hanif dan Darsono P.(2009). *Sistem Pengenalan Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Juliansyah, Noor.(2015). *Metode Penelitian*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Kiagus, Zainuddin Ali. “*Kebijakan Penetapan Upah Minimum*”. 20 Desember 2016. www.sumeks.co.id/index.php/sumeks/21954-2017-ump-sumsel-rp2-39-juta.(diakses pada, 09 Februari 2017).
- Kusdyah, Ike.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mayangsari, Lia.(2013).*Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pusri*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Moekijat.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: Mandar Maju, 2010.
- Natalia, Dian.(2015). *Pengaruh Insentif, Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Damai Utama*. Kediri :Univeritas Nusantara PGRI Kediri.
- PB, Triton.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: ORYZA.
- Prasetyo, Ndoni Karang . (2012). *Pengaruh Gaji, Motivasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan LIRIS Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo* . Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riduwan,Akdon.(2013). *Rumus Dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian,Sondang P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait,Justine T.(2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Subianto, Marianus.(2016). *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. Ejournal Administrasi, Vol. 4 Nomor 3. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suwanto dan Doni Juni Priansa.(2013).*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Swasto S, Bambang dan Hamidah Nayati U. (2012). *Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan CV*.

Indah Jaya Nganjuk), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 2.
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan. hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm (diakses pada senin,17 Oktober 2016, 11:39)

Wibowo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers.

Yani.(2012). *Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yuniarsih dan Suwanto.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.

Zainal, Veithzal Rivai dkk . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

ALAMAT: JALAN PROF. K. H. ZAINAL ABIDIN FIKRY KODE POS 30126 KOTAK POS: 54 TELP.(0711)354668 PALEMBANG

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi :

Nama : Linggar Sari Istiqomah
NIM/Program Studi : 13190140/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.
Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam
Tour & Travel

Telah selesai menyelesaikan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang, September 2017

Penguji Utama

Nilawati, S.Ag., M.Hum.
NIP. 197308171997032003

Penguji Kedua

Lidia Desiana, SE., MS.i
NIK. 1605061741

Wassalam,
A.n Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusholikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikry, Km 3,5 Palembang Kode Pos 30126 Telp: (0711) 354668 website:

www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Linggar Sari Istiqomah
Nim : 13190140
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel
Pembimbing I : Titin Hartini, S.E., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1	20 Jan 2017	Acc proposal, Lanjut Bab I, II, & III	
2	Kamis/ 23 Maret 2017	Perbaiki Bab I, II, & III	
3	Selasa/ 4-4-2017	Perbaiki Lagi Bab I, II, & III	
4	Jum'at/ 12-05-2017	Perbaiki Bab II & III, Acc Bab I	
5	Senin/ 22-05-2017	Acc Bab II & III, Lanjut Bab IV & V	
6	Rabu/ 14-06-2017	Perbaiki Bab IV & V	
7	Selasa/ 04-07-2017	Perbaiki Lagi Bab IV & V	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikry, Km 3,5 Palembang Kode Pos 30126 Telp: (0711) 354668 website:

www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Linggar Sari Istiqomah
Nim : 13190140
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel
Pembimbing I : Titin Hartini, S.E., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
8.	Selasa/11-07-2017.	Konsultasi mengenai standard error.	
9.	Kamis/13-07-2017	Acc Bab 16 & 17. Siap Diujikan.	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikry, Km 3,5 Palembang Kode Pos 30126 Telp: (0711) 354668 website:

www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Linggar Sari Istiqomah
Nim : 13190140
Faakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel
Pembimbing II : Aziz Septiatin, SE., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1.	Selasa, 07-02-2017	<ul style="list-style-type: none">- ditambahkan data mengenai gaji & insentif- tambahkan Footnote- ditambahkan research gap- tulus. Penemuan disesuaikan dgn. Rumusan masalah	
2.	Jumat, 10-02-2017	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki bab I- Lanjut ke bab II	
3.	Jumat 3/3/2017	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki bab I bagian Footnote- Perbaiki bab II ditambahkan Indikator- Perbaiki bab III bagian metode Penemuan + ditambahkan Footnote	
4.	Kamis, 9-3-2017	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki Penulisan Pada bab I, II & III- Gusi kuesioner, lanjut ke bab IV	



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikry, Km 3,5 Palembang Kode Pos 30126 Telp: (0711) 354668 website:
www.raden.fatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Linggar Sari Istiqomah
Nim : 13190140
Faakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel
Pembimbing II : Aziz Septiatin, SE., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
5.	15-3-2019	- Perbaiki Penulisan kuesioner disesuaikan dgn Indikator - Acc bab I - III	
6	24-5-2019	Perbaiki bab IV	
7	31-5-2019	Perbaiki bab IV	
8	6-6-2019	Perbaiki bab V & Abstrak	
9	8-6-2019	Perbaiki bab IV & daftar isi	
10	12-6-2019	Acc bab I - V Lanjut ke pembimbing I	



MMBC PALEMBANG DARUSSALAM TOUR & TRAVEL
Jl. Purnaswara Lr. Macan Putih, No. 3216 Kel. Bukit Baru, Kec. Ilir Barat I
Cp: 083384761000-081271240062 Palembang
Email: Tiketpd@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No.098/SK/MPA/V/2017

Yang hendak tangan dibawah ini:

Nama : MURNI ELTA MEIRITA
Pangkat : Pembimbing Lapangan
Jabatan : Staff Administrasi

Mencerangkan bahwa :

Nama : LINGGAR SARI ISTIQOMAH
NIM : 13190140
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Islam

Bahwa nama tersebut diatas diberi izin untuk melakukan Penelitian / Observasi / Wawancara / Pengambilan data di lembaga/ pada Instansi/Perusahaan di **MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel** pada tanggal 15 Mei - 23 Mei 2017 dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik. Sesuai dengan Surat yang telah dikeluarkan oleh **Universitas Islam Negeri (UIN)** Nomor : B.549/UIN.09/VL/09.009/04/2017.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 16 Mei 2017
Staff Administrasi,

 Pratiama Sabana
PALEMBANG

MURNI ELTA MEIRITA
Pembimbing Lapangan



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry No.1 Km,3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B.549/Un.09/V1.1/PP.009/04/2017
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 11 April 2017

KepadaYth.
Pimpinan CV. Medussa Multi Business Center (MMCB)
Palembang Darussalam Tour & Travel
di -
Palembang

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan tugas akhir yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami memohon kiranya bapak dapat memberikan ijin untuk mengadakan penelitian / observasi / wawancara / pengambilan data di lembaga / instansi yang bapak pimpin kepada :

Nama : Linggar Sari Istiqomah
Nim : 13190140
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Penelitian : PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEDUSSA MULTI BUSINESS CENTER (MMBC) PALEMBANG DARUSSALAM TOUR & TRAVEL.

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



- Rektor UIN Raden Fatah ;
- Mahasiswa bersangkutan;
- Arsip.

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu/ Sdr. Responden
Di tempat

Assalamu'alaikum wr. wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir program strata satu (S1) bidang Ekonomi Islam, saya selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji dan Isentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. MMBC Palembang Darussalam Tour & Travel”.

Agar penelitian ini dapat terlaksana, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner yang saya lampirkan bersama surat ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya,

Linggar Sari Istiqomah
NIM. 13190140

KUISIONER PENELITIAN

Karakteristik Responden

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan : a. SMA b. D1/D2/D3 c. S1 d. S2 e. S3
5. Masa Kerja : Tahun
6. Bagian/Divisi :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner :

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.

Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Gaji (X_1)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
2.	Gaji diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
3.	Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan					
4.	Gaji diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan					
6.	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan					
7.	Gaji yang diberikan berdasarkan lama waktu bekerja seorang karyawan Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan					
8.	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan keluarga					

2. Variabel Insentif (X₂)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bonus yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan					
2.	Komisi yang diberikan sebanding dengan kinerja karyawan					
3.	Saya memperoleh pembagian laba perusahaan					
4.	Kompensasi yang ditangguhkan diberikan secara adil dan layak					
5.	Saya merasa aman dengan adanya jaminan sosial					
6.	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan					
7.	Karyawan mendapat promosi jabatan atas prestasi kerjanya					
8.	Karyawan mendapat pujian dalam bentuk lisan/ tulisan					

3. Variabel Kinerja (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik					
2.	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif					
5.	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul					
6.	Saya menerima instruksi kerja dengan baik					
7.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan					
8.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya					
9.	Saya selalu memperhatikan tingkat absensi dikantor					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

Total Skor Jawaban Kuisisioner

Resp	GAJI								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	4	5	5	4	4	4	5	36
2	4	3	4	2	3	1	3	3	23
3	5	2	5	5	4	4	4	4	33
4	4	1	3	1	5	1	3	3	21
5	4	4	2	3	3	1	3	3	23
6	3	3	3	3	2	1	2	1	18
7	3	3	1	2	1	1	2	1	14
8	3	2	2	3	2	2	2	2	18
9	4	3	3	4	3	1	3	3	24
10	4	4	4	4	4	2	4	4	30
11	5	4	3	4	3	1	3	2	25
12	5	4	4	4	4	2	4	4	31
13	4	2	5	4	4	1	3	4	27
14	4	2	2	1	3	1	2	2	17
15	4	4	4	2	4	1	5	4	28
16	3	3	2	3	3	1	2	5	22
17	4	3	3	4	1	1	2	2	20
18	5	3	3	3	4	2	3	3	26
19	5	5	4	5	4	1	4	5	33
20	4	3	5	5	4	2	5	5	33
21	5	4	4	3	3	1	4	4	28
22	4	3	3	2	3	1	3	3	22
23	3	2	2	2	2	2	2	2	17
24	4	4	3	2	1	1	5	1	21
25	2	3	1	2	2	1	2	1	14
26	1	4	4	4	4	4	4	4	29
27	5	4	5	4	4	3	4	4	33
28	5	5	5	5	5	3	5	5	38
29	5	4	5	5	5	1	5	5	35
30	5	3	4	4	4	4	4	4	32
31	4	5	4	4	4	2	4	5	32

Resp	INSENTIF								TOTAL
	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	1	4	29
3	3	4	3	4	3	4	4	4	29
4	2	3	2	3	2	3	3	3	21
5	5	2	5	2	4	2	2	2	24
6	4	5	4	4	4	4	1	4	30
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	5	4	5	4	4	4	35
12	4	3	4	3	4	3	3	3	27
13	3	2	3	2	3	2	2	2	19
14	2	1	2	5	4	5	1	1	21
15	4	2	4	2	4	2	2	2	22
16	5	3	5	3	4	3	3	3	29
17	2	4	2	4	2	4	4	4	26
18	3	5	3	5	3	5	5	5	34
19	4	5	4	5	4	5	5	5	37
20	5	4	5	4	4	4	4	4	34
21	5	3	5	3	5	3	3	3	30
22	4	2	4	2	4	2	2	2	22
23	3	3	3	3	3	5	3	1	24
24	2	4	2	3	2	3	4	3	23
25	5	2	5	2	4	2	2	2	24
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	1	5	5	5	5	5	5	36
29	5	5	5	5	4	5	5	5	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	1	4	4	4	4	4	4	29

Resp	KINERJA									TOTAL
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
2	4	1	4	4	4	4	5	1	1	28
3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	35
4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22
5	5	2	5	5	1	1	2	2	2	25
6	2	1	4	2	1	4	4	1	1	20
7	2	2	2	2	2	2	4	2	1	19
8	2	3	3	2	3	3	2	3	2	23
9	2	4	4	2	4	4	3	4	3	30
10	2	5	5	2	5	5	4	5	4	37
11	5	4	5	5	5	5	3	4	1	37
12	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
13	5	2	3	5	3	3	3	2	3	29
14	3	1	2	3	2	2	2	3	2	20
15	4	2	4	4	5	4	5	2	4	34
16	3	4	4	3	1	4	1	3	5	28
17	3	4	2	3	2	2	2	4	2	24
18	3	5	3	3	3	3	3	5	3	31
19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
20	2	4	4	2	5	4	5	4	5	35
21	2	3	5	2	5	5	4	3	4	33
22	2	2	4	2	4	4	3	2	3	26
23	1	4	3	1	3	3	2	1	2	20
24	1	1	4	1	2	2	1	3	1	16
25	1	2	4	1	5	4	2	2	2	23
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaji

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji_1	22.61	38.445	.572	.831
Gaji_2	22.84	37.006	.688	.816
Gaji_3	22.81	37.828	.694	.816
Gaji_4	22.52	39.391	.579	.830
Gaji_5	22.81	40.828	.450	.846
Gaji_7	22.45	40.456	.571	.832
Gaji_8	22.84	37.006	.688	.816
Gaji_6	22.68	41.092	.443	.846

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Insentif_1	24.97	33.766	.526	.857
Insentif_2	25.48	32.458	.505	.862
Insentif_3	24.97	33.766	.526	.857
Insentif_4	25.19	31.761	.720	.836
Inssentif_5	25.03	34.232	.589	.851
Insentif_6	25.13	32.449	.637	.845
Insentif_7	25.48	30.858	.631	.846
Insentif_8	25.39	29.378	.811	.823

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	27.23	49.714	.572	.861
Kinerja_2	27.16	48.806	.633	.855
Kinerja_3	26.65	54.103	.541	.863
Kinerja_4	27.23	49.714	.572	.861
Kinerja_5	26.94	48.996	.626	.855
Kinerja_6	26.84	51.006	.667	.853
Kinerja_7	27.06	51.329	.583	.859
Kinerja_8	27.16	49.673	.628	.855
Kinerja_9	27.35	48.437	.668	.851