

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 PALEMBANG**



**Oleh:
Nurjannah
NIM: 13190200**

SKRIPSI

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

**PALEMBANG
2017**



KEMENTERIAN AGAMA
UIN PADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126
Telp : (0711) 354668 web: www.radenfatah.ac.id

Formulir E4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nurjannah
NIM / Program Studi : 13190200 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang

Telah diterima dalam ujian Munaqosyah pada tanggal 03 Mei 2017

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Tanggal	Pembimbing Utama	: RA. Rita Wati, SE., M.H.I, M.Si
	t.t	:
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
	t.t	:
Tanggal	Penguji Utama	: Drs. Sunaryo, M.H.I
	t.t	:
Tanggal	Penguji Kedua	: Dr. Abdullah Syahab
	t.t	:
Tanggal	Ketua	: Drs. Asili, M.Pd.I
	t.t	:
Tanggal	Sekretaris	: Hj. Siti Mardiah, S.H.M,sh
	t.t	:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurjannah
NIM : 13190200
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang" adalah benar-benar hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, April 2017

yang menyatakan,


Nurjannah
NIM : 13190200



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.
Ditulis oleh : Nurjannah
NIM : 13190200

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Islam (S.E)

Palembang, April 2017

Dekan,



[Signature]
Dr. Oodariah Barkah, M.H.I

NIP. 1970112619997032002



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir C

Hal: Persetujuan Skripsi untuk di uji

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah disetujui judul dan permasalahan Skripsi Mahasiswa:

Nama : Nurjannah
NIM/Jurusan : 13190200/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda 1967
Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian komprehensif dan munaqosyah.

Demikian pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I,

RA. Ratwati, SE., M.H.I
NIP.19720617s2007102001

Palembang, Maret 2017

Pembimbing II,

Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
NIK.140601101312



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

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

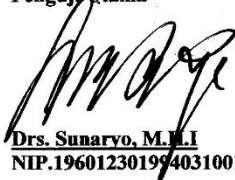
Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Nurjannah
Nim/Jurusan : 13190200/ Ekonomi Islam
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang

Telah selesai melaksanakan 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 terima kasih.

Penguji Utama


Drs. Sunarvo, M.P.I
NIP.196012301994031001

Palembang, Juli 2017
Penguji Kedua


Dr. Abdullah Syahab
NIK. 140601101282

**Mengetahui
Wakil Dekan I**


Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ

كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢﴾

“Dan Sesungguhnya telah Kami berikan hikmat kepada Luqman, Yaitu:
"Bersyukurlah kepada Allah. dan Barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah),
Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan Barangsiapa yang
tidak bersyukur, Maka Sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji".

(Luqman: 12)

Ilmu itu kehidupan hati dari kebutaan, sinar penglihatan dari kedzaliman & tenaga
badan dari kelemahan.

(Imam Al Ghazali)

Berdo'a dan berusaha semampu mungkin lebih berharga dari pada hanya diam
dan berangan-angan.

(Nurjannah)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur atas segala rahmat dan karunia yang ALLAH SWT berikan, kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ Kedua orangtua saya Salim Ralian dan Ibunda Parni yang selama ini selalu memberikan ketulusan cinta dan kasih sayang, do'a, dukungan, serta bimbingannya.
- ❖ Dosen dan Guru yang telah memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas kepadaku.
- ❖ Saudara-saudaraku tercinta, terimakasih atas do'a dan motivasi yang telah diberikan.
- ❖ Teman-teman seperjuangan angkatan 2013.
- ❖ Almamaterku tercinta.

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tercipta jika keberhasilan dari sebuah perusahaan atau lembaga tersebut terhadap gaji dan insentif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang dan untuk mengetahui variabel gaji (X1) dan insentif (X2) yang manakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang sebanyak 30 orang dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang. Variabel insentif adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

Kata Kunci : Gaji, Insentif dan Kinerja Karyawan.

TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan

أ	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	Ṣ	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	ṭ	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	'
ذ	=	z	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis h contoh **بِعِبَادَةٍ** ditulis *bi 'ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis ṭ contoh **بِعِبَادَةِ رَبِّهِ** ditulis *bi 'ibâdaṭ rabbih*.

C. 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. (ل---) = â
- b. (ي---) = î
- c. (و--) = û

D. Kata Sandang

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

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

E. Daftar Singkatan

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puji syukur bagi Allah SWT, penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena hingga pada saat ini penulis masih diberikan nikmat berupa Islam, Iman, kehidupan, kesehatan, motivasi untuk berpikir, berkat rahmat dan kasih sayang Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 PALEMBANG**”. Alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas perjuangan beliau kita dapat merasakan kehidupan yang lebih bermanfaat dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada Iman dan Islam.

Selanjutnya dalam usaha untuk menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak diberi bantuan baik berupa waktu, tenaga, kritik, saran dan kerjasama, diskusi dari pihak-pihak yang berkompeten dan berdedikasi demi kesempatan penulisan sebuah karya ilmiah yang dimuat dalam sebuah skripsi. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada penulis terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Mismiwati, SE., M.P selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

5. Ibu RA. Ritawati, SE., M.H.I dan Ibu Iceu Sri Gustiana, SS., M.M selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Ibu Yuswalina, SH., M.H selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
7. Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan banyak ilmunya kepada penulis.
8. Seluruh Staf yang bekerja di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang telah mengisi kuesioner penelitian, terimakasih telah membantu memberikan waktunya. Semua itu sangat berharga bagi penulis.
9. Kedua orangtua penulis Ayahanda Salim Ralian dan Ibunda Parni. Ucapan terima kasih yang penulis sampaikan telah memberikan dorongan semangat serta banyak membantu secara moril dan material, mungkin belum cukup untuk membalas apa yang telah kalian berikan kepada penulis selama ini, kalian berdualah motivator terhebat dalam hidup.
10. Kakak dan Adik tercinta, Satriawan Pardiansyah, Deni Ariansyah, Erin Febriyani, M. Yusuf Kholis, M. Zaky Dhoifullah dan segenap keluarga besar penulis, terimakasih atas dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada penulis.
11. Sahabat-sahabatku, Mery Safrina, Mifta Septarina, Musyafa'atin, Niken Nuridayanti dan Masni, terimakasih untuk do'a, dukungan dan kebersamaannya.

13. Seluruh teman-teman seperjuangan, khususnya Ekonomi Islam 5 angkatan 2013 UIN Raden Fatah Palembang, terimakasih untuk kebersamaannya.

Terakhir tiada pengucapan yang tulus yang dapat penulis haturkan selain ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas bantuan yang selama ini diberikan. Semoga semua amal mulia yang mereka lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan rahmat di sisi-Nya, Aamiin yaa robbal 'alamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, 27 April 2017

Penulis



Nurjannah

NIM: 13190200

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
E. Kontribusi Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
1. Gaji.....	8
2. Insentif.....	13

3. Kinerja Karyawan	20
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Pemikiran	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. <i>Setting</i> Penelitian.....	37
B. Desain Penelitian.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Variabel-Variabel Penelitian.....	40
G. Definisi Operasional Variabel.....	41
H. Instrumen Penelitian.....	42
I. Teknik Analisis Data.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Deskripsi Profil Responden	52
C. Karakteristik Responden.....	52
D. Deskripsi Data Penelitian	52
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	58
F. Hasil Analisis Data.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	78
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	79
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 : Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 2 : Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4. 1 : Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4. 2 : Usia Responden.....	53
Tabel 4. 3 : Pendidikan Responden.....	54
Tabel 4. 4 : Bidang Pekerjaan Responden.....	55
Tabel 4. 5 : Gaji Responden.....	56
Tabel 4.6 : Insentif Responden.....	57
Tabel 4. 7 : Hasil Uji Validitas Instrumen.....	59
Tabel 4. 8 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	60
Tabel 4.9 : Jawaban Responden gaji.....	61
Tabel 4. 10 : Jawaban Responden insentif.....	62
Tabel 4.11 : Jawaban Responden Kinerja.....	64
Tabel 4. 12 : Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4. 13 : Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Gaji.....	68
Tabel 4. 14 : Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Insentif.....	68
Tabel 4. 15 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4. 14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4. 15 : Hasil Uji F (Simultan).....	72
Tabel 4. 16 : Hasil Uji t (Parsial).....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4. 1 : Grafik Histogram Uji Normalitas.....	66
Gambar 4. 2 : Norma Probability plot Uji Normalitas.....	66
Gamabr 4. 3 : Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan perusahaan yang semakin ketat saat ini dibutuhkan karyawan yang handal dan berpengalaman dan mengetahui pengetahuan mengenai perusahaan dimana tempatnya bekerja. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi-peranan operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang sangat besar, sebab bagaimanapun majunya perkembangan zaman tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 merupakan sebuah perusahaan atau disingkat BUMIDA 1967 merupakan salah satu anak perusahaan asuransi asuransi terbesar dan tertua di Indonesia, yaitu AJB Bumiputera 1912. Bumida

1967 merupakan perusahaan yang khusus bergerak dalam bidang jasa Asuransi kerugian (umum).¹

PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Palembang menyadari bahwa gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawannya, apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan bisa tercapai. Bentuk gaji di PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Palembang juga sudah memiliki standar UMR (upah minimum regional) sesuai dengan pengalaman, lamanya bekerja serta jenis pekerjaan dari setiap karyawan..

Sama halnya dengan bentuk insentif di PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Palembang, insentif diberikan kepada mereka yang mengerjakan tugas tambahan diluar tugas pokok karyawan. Insentif (komisi) di PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Palembang juga diberikan kepada karyawan yang berhasil melayani nasabah dan berhasil menjual berbagai produk-produk asuransi.

Gaji dan insentif memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Palembang. Terlebih jika perusahaan memberikan gaji dan insentif yang lebih bagi karyawan-karyawannya yang memiliki keahlian serta pengalaman yang lebih dalam memajukan perusahaan. Hal tersebut dapat memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

Gaji menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja di antara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain,

¹ <http://suci1909.blogspot.co.id/2014/03/tentang.27.html?m=1> (diakses pada tanggal 25 Maret 2017 pada pukul 20.00 WIB.)

mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90% pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah gaji bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yang penting.²

Dari sudut pandang organisasi, memberikan gaji menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia dan harus di tentukan secara hati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu.³

Program insentif individu merupakan jenis program insentif yang paling umum. Semakin tinggi insentif yang akan diterima karyawan maka kesejahteraan pun semakin meningkat , status semakin baik dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja juga semakin baik. Hal ini yang dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan.⁴

Pemberian gaji dan insentif sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Gaji dan insentif yang adil dan wajar dari pimpinan diharapkan menjadi pendorong pada karyawan agar mau meningkatkan kinerjanya, jika kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan perusahaan tersebut mengalami

² Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Andy 2008) hlm. 146

³ Ibid hlm. 147

⁴ Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell, *Manajemen Kepemimpinan dan kolaborasi dalam Dunia yang Kompetatif*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.33

peningkatan dan sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi maka kinerja karyawan akan menurun dan hal ini akan berakibat tidak baik.

Pemberian gaji dan insentif pada karyawan berguna sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif dan gaji terkait erat dengan kinerja karyawan. Terdapat timbal balik antara pemberian gaji dan insentif dengan kinerja. Gaji dan insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi di masa mendatang.

Tujuan pemberian gaji dan insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi karyawan agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang, dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian dan pemberian insentif kepada karyawan.

Oleh karena itu, PT. Asuransi Bumiputera Muda Syariah Palembang dituntut untuk dapat memprediksikan bagaimana para karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya, agar memperoleh karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 PALEMBANG”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang?
2. Adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan persial pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam skripsi ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaji yang dilakukan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang terhadap kinerja karyawan sehingga memberi hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan.
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh insentif yang dilakukan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang terhadap kinerja

karyawan sehingga memberi hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang telah dipelajari semasa perkuliahan kedalam permasalahan nyata yang dihadapi suatu organisasi dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang telah dipelajari semasa perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya di PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Palembang.

b. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Sebagai masukan dalam upaya peningkatan kualitas karyawan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

E. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan bagi kalangan akademis mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang. Khususnya bagi manajemen sumber daya manusia pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

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.⁵

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.⁶

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.⁷

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, gaji merupakan semua pembayaran tunai yang dilakukan untuk karyawan atas jasa yang telah mereka berikan. Gaji merupakan salah satu alasan

⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.556

⁶Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2013)

⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, *Op.cit*, hlm. 146.

bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seseorang dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dari aktualisasi diri.

b. Tujuan Pemberian Gaji⁸

Pertama, Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Kedua, Kepuasan Kerja, dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

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

Keempat, Motivasi, Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah termotivasi para karyawannya.

Kelima, Stabilitas Karyawan, dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

⁸Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm hlm. 556-557

Keenam, Disiplin, dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Ketujuh, Pengaruh Serikat Buruh, dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Kedelapan, Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kaldin, dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

Kesembilan, Pengaruh Pemerintah, jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas gaji minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji⁹

Program pemberian gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

⁹ Ibid, hlm. 557

Tahapan yang pertama yaitu asas adil, besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja yang sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

Tahapan yang kedua yaitu asas layak dan wajar, gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas gaji minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer Personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan gaji dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

d. Faktor-faktor yang menentukan gaji

Meskipun sudah dievaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan *ranking* atau klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya, sering kali hal itu tidak dapat dilakukan sebab diluar hal tersebut (*internal equity* dan *external equity*) masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi

tingkat gaji yang sering diluar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu adalah:¹⁰

- 1) *Tingkat gaji yang lazim.* Tingkat gaji bisa tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja dipasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari evaluasi jabatan.
- 2) *Serikat buruh.* Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
- 3) *Pemerintah.* Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
- 4) *Kebijakan dan strategi penggajian.* Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa, menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

¹⁰ Ibid, hlm. 558

- 5) *Faktor Internalisasi*. Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
- 6) *Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama*. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
- 7) *Biaya dan produktivitas*. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang.

e. 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. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Veithzal Rivai, insentif merupakan pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.¹¹

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati, insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak atau tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal.¹²

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.¹³

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, insentif merupakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

¹¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm. 560

¹² Ike Kusdyah Rachmawati, *Op.cit* hlm.336

¹³ Malayu S. P. Hasibuan, *Op.cit* hlm.118

b. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedang menjadikan 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.¹⁴

c. Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai professional, manajer dan pekerja eksekutif, insentif secara umum dibahas sebagai berikut:¹⁵

1) *Piecework*

Insentif yang diberikan berdasarkan *output* atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya *output* per-unit, kelihatannya cocok digunakan untuk pekerjaan yang *output*-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi.

2) *Production Bonus*

¹⁴ Ibid ,hlm. 560

¹⁵ Ibid, hlm. 560-561

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produksi.

3) *Commission*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

4) *Maturity Curve*

Gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli atau professional) sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong karyawan terus berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan *maturity curve* atau kurva kematangan, yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5) *Merit Pay*

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikkan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikkan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikkan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen (SM).

6) Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

d. Penggolongan Insentif¹⁶

1) Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output* (misalkan menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

3) Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab

¹⁶ Ibid, hlm. 561

itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan.

e. Sistem pemberian insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.¹⁷

1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria kinerja

¹⁷ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm 561-563

khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4) Insentif Tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kinerja.

5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. *Pertama*, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. *Kedua*, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pension, pemberhentian, kematian, atau cacat. Inilah jenis program yang tumbuh paling pesat karena keuntungan dari segi pajak. *Ketiga*, program gabungan sekitar 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini membagikan sebagian

keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya, program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

e. Indikator Insentif

Berdasarkan teori insentif yang telah kami jelaskan diatas, maka kami mengambil indikator dari program insentif.

Indikator dari variabel insentif yaitu:

- 1) *Piecework*
- 2) *Production Bonus*
- 3) *Commission*
- 4) *Maturity Curve*
- 5) *Merit Pay*
- 6) Insentif Eksekutif

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tersedianya pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁸

Cooper mengungkapkan kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut, “*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*”. Artinya, kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹⁹

Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.²⁰

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi

¹⁸ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op. cit.*, hlm. 406.

¹⁹ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 159.

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009) hlm. 150.

tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:²¹

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:²²

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

²¹ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 151.

²² Edy Sutrisno, *Loc. cit.*

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:²³

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Keberuntungan

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja atau kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

²³ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 151-152.

Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi atau kinerja kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi atau kinerja kunci tersebut adalah:²⁴

a) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

²⁴ Edy Sutrisno, *Op. cit.*, hlm. 152-153.

f) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja atau kinerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

- a) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan .
- b) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

c. Sistem Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok yaitu:²⁵

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang kinerja yang baik yang dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

²⁵ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 169-171.

Untuk menghasilkan pengukuran yang objektif sudah barang tentu harus disusun suatu sistem pengukuran yang baik dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Sistem pengukuran harus berjalan sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.
- 2) Kesalahan pengukuran sedapat mungkin harus dihindari karena selain mengakibatkan pimpinan salah mengambil keputusan juga mengakibatkan ketidakpuasan pegawai.
- 3) Sistem pengukuran harus mempertimbangkan akibat-akibat yang mungkin timbul pada individu yang dievaluasi.

d. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja yang cukup baik untuk diterapkan menurut Drs. M. Manullag adalah sebagai berikut:²⁶

1) *Graphic Rating System*

Hal ini merupakan suatu metode penilaian karyawan dimana tabel penilaian mengandung beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam garis atau skala.

2) *Ranking Method*

Suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada berbagai sifat yang dinilai.

²⁶ Sadili Samsudin, *Op. cit.*, hlm. 172-173.

3) *Forced Choiced Method*

Dalam metode ini, para penilai diberikan serangkaian kumpulan kalimat.

e. Indikator Kinerja

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

B. Telaah Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti lakukan berjudul, Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang. Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pandangan dan juga referensi.

Skripsi Dyta Prabandani, meneliti tentang “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Pusat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penulisan ini menggunakan gaji dan insentif sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan dari penulisan 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.²⁷

Skripsi Khairunnisa, meneliti tentang ” Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Maksmur Jaya Jaya Lampung”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,854 > 3,32$. Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji

²⁷ Dyta Prabandani, “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Pusat, (Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Ekonomi, Universitas Gunadarma, 2012)

(upah). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel, yaitu $6,927 > 2,042$ untuk gaji dan $3,646 > 2,570$ untuk upah.²⁸

Skripsi Lijan Efata Ginting, meneliti tentang “Pengaruh Pemberian Gaji, Honor Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.” Seorang pimpinan di dalam organisasi harus dapat membina hubungan baik dengan pegawai, dengan cara memberikan insentif, gaji, honor, lembur, bonus dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan para pegawai. Karena pada hakekatnya tenaga kerja akan lebih produktif apabila tenaga kerja tersebut menerima gaji dan honor yang seimbang dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Namun tunjangan-tunjangan tersebut tidak diberikan organisasi secara cuma-cuma. Para pegawai harus mampu menunjukkan prestasi yang dimilikinya selama ia bekerja di organisasi tersebut.²⁹

²⁸ Khairunnisa, ” Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Maksmur Jaya”, (Fakultas Ekonomi, Universitas Lampung,2009)

²⁹Lijan Efata Ginting,” Pengaruh Pemberian Gaji, Honor Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai “, (Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, 2014)

Jurnal 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 Ho di tolak dan Ha diterima.³⁰

Jurnal Shalihin Miftah, meneliti tentang ”Sistem Informasi Kepegawaian Dan Gaji Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 2 Simo Kab Boyolali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini dalam rangka melakukan pengembangan sistem terhadap sistem pengolahan data penggajian pada MTsN 2 Simo Kabupaten Boyolali meliputi: analisis sistem, desain sistem serta implementasi sistem. Hasil dari penelitian ini adalah dengan diimplementasikan Sistem Informasi Kepegawaian dan Gaji MTsN 2 Simo Kab. Boyolali dapat meningkatkan efektifitas, kemudahan dan kecepatan dalam proses pngelolaan dan pelaporan data sub bagian kepegawaian dan keuangan MTsN 2 Simo Kab. Boyolali.³¹

³⁰ Marianus Subianto, “Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat”. (Kabupaten Kutai Barat, 2013)

³¹Shalihin Miftah, ”Sistem Informasi Kepegawaian Dan Gaji Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 2 Simo Kab Boyolali”. (Kaupaten Boyolali, 2010)

Jurnal Endah Herawati, meneliti tentang “Pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah Purbalingga”. Pendekatan skripsi ini menggunakan deskriptif kualitatif, sedangkan dalam pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut: Pada sistem upah borongan ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan. Pada sistem upah harian tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah tidak dihitung berdasarkan jumlah output yang dihasilkan tetapi sesuai dengan UMK. Pada sistem upah bulanan juga tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena sistem upah ini hanya diberlakukan pada staff dan karyawan administrasi jadi tidak melakukan proses produksi.³²

Jurnal Fadilah, meneliti tentang” Pengaruh Gaji dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan variable bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan: (1) Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan.

³² Endah Herawati, “Pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah Purbalingga”. (Purbalingga, 2010)

Mengingat CV. Indah Jaya ini bergerak dibidang produksi shuttle chock, yang tentunya memberikan pelayanan produk shuttle chock bagi masyarakat yang hobi melakukan olahraga bulutangkis (2) Mengingat variabel bebas (Gaji Karyawan, Insentif Karyawan) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.³³

Skripsi Dian Ayu, meneliti tentang “analisis pemberian komisi kepada tenaga pemasaran dalam mencapai target penjualan pada PT. Sumber Rezeki Bersama Medan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin besar komisi yang diberikan perusahaan kepada kariawan, maka semakin besar juga penjualan yang akan di peroleh perusahaan. Dimana $Y = -6.89 + 24.829X$ ($Y =$ penjualan, $X =$ komisi penjualan).³⁴

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

³³Fadilah,” Pengaruh Gaji dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk). (Kabupaten Nganjuk, 2009)

³⁴ Dian Ayu, “Analisis Pemberian Komisi Kepada Tenaga Pemasaran Dalam Mencapai Target Penjualan Pada PT. Sumber Rezeki Bersama Medan”. (Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, 2013)

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 validitas 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.³⁵

Ahmad Shobirin, meneliti tentang “Analisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)”. Hasil penelitiannya penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini menguji bagaimana pengaruh variabel insentif dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif.³⁶

³⁵ Maratin Nafiah, “Pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket Rizky di Kabupaten Sragen”. (Kabupaten Sragen, 2011)

³⁶ Ahmad Shobirin, “Analisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)”. (Kabupaten Jepara, 2013)

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

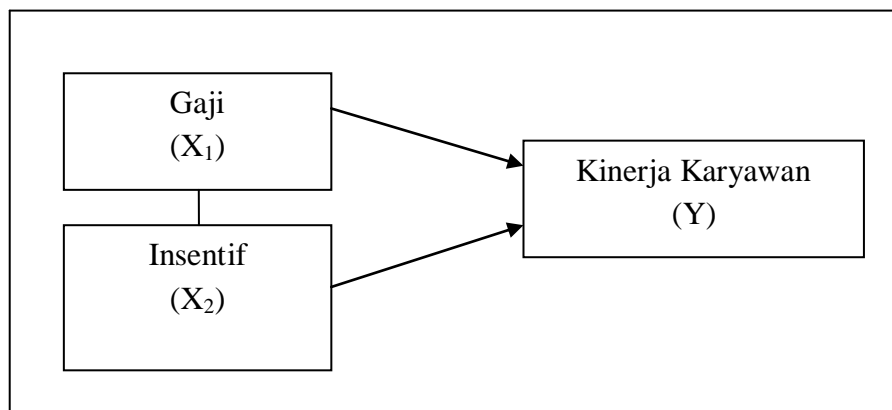
No	Nama / Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Dyta Prabandani	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan tempat yaitu di PT. PLN (persero) kantor pusat
2	Khoirunnisa	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan variabel gaji dan kinerja karyawan
3	Lijan Efata Ginting	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan variabel honor dan insentif karyawan
4	Marianus Sugianto	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan variabel insentif karyawan dan di PT. Serba Mulia Kab. Kutai Barat
5	Shalihin Miftah	Terdapat persamaan variabel gaji karyawan	Terdapat perbedaan tempat yaitu di MTsN 2 Simo Kab. Boyolali
6	Endah Herawati	Terdapat persamaan variabel komisi dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan tempat yaitu di PT. Royal Korinda Purbalingga
7	Fadilah	Terdapat persamaan variabel gaji dan kinerja karyawan	Terdapat perbedaan variabel insentif karyawan dan di CV. Indah Jaya Nganjuk
8	Dian Ayu	Terdapat persamaan variabel komisi karyawan	Terdapat perbedaan tempat yaitu di PT.Sumber Rezeki Bersama Medan
9.	Maratin Nafiah	Terdapat persamaan variabel insentif	Terdapat perbedaan tempat yaitu MinimRizky di KabupatenSragen dan terdapat perbedaan variabel yaitu upah dan disiplin kerja
10.	Ahmad Shobirin	Terdapat persamaan variabel insentif dan kinerja	Terdapat perbedaan tempat penelitian yaitu pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara dan terdapat perbedaan variabel yaitu kepuasan kerja.

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang, maka kerangka pemikiran ini dapat dilihat seperti gambar 2. 1.

Gambar 2.1



1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaji (X₁), insentif (X₂).

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2. 1. Penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui bagaimanakah pengaruh gaji dan komisi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang terhadap kinerja karyawan.

Dari telaah pustaka diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Ho = Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 = Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Ho = Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Kantor Cabang Palembang. Yang beralamat di JL. Kolonel Atmo No. 72 Palembang.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung oleh responden karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Kantor Cabang Palembang.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini dari segi tujuannya termasuk penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi) melalui kuesioner.³⁷ Dengan memaparkan pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Kantor Cabang Palembang.

³⁷ Syahirman Yusi & Umiyati Idris, *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010), hlm. 4.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini berupa data primer yaitu:

a. Data Primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.³⁸

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.³⁹

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Kantor Cabang Palembang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

³⁸ *Ibid.*, hlm. 6.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 80.

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁴⁰

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

a. Penentuan Penarikan Sampel

Pendekatan umum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁴¹

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan interview (wawancara), dan kuesioner (angket).⁴²

⁴⁰ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 81.

⁴¹ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 85.

⁴² Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 137.

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.⁴³

2. 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.⁴⁴

F. 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.⁴⁵

⁴³ Sugiyono, *Loc. cit.*

⁴⁴ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 142.

⁴⁵ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 38.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengaruh gaji dan komisi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. 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).⁴⁶ 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.⁴⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

G. Definisi Operasional

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

⁴⁶ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 39.

⁴⁷ Sugiyono, *Loc. cit.*

Tabel 3. 1

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 keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Piecework</i> - <i>Production Bonus</i> - <i>Commission</i> - <i>Maturity Curve</i> - <i>Merit Pay</i> - <i>Insentif Eksekutif</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil Kerja - Pengetahuan Pekerjaan - Inisiatif - Kecekatan Mental - Sikap - Disiplin

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

H. Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁴⁸ Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan $\alpha = 5\%$ dan menentukan nilai tabel koefisien korelasi (r) pada derajat bebas (db) = n - k,

⁴⁸ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 125.

dalam hal ini n (jumlah responden) dan k (variabel bebas). Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan valid.⁴⁹

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari koefisien alpha (α) dari cronbach. Jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel maka item instrumen dinyatakan reliabel.⁵⁰

Tabel 3.2
Koefisien Korelasi⁵¹

Besar r_{xy}	Interpretasi
0,00 - < 0,20	Hubungan sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
$\geq 0,20$ - < 0,40	Hubungan rendah
$\geq 0,40$ - < 0,70	Hubungan sedang atau cukup
$\geq 0,70$ - < 0,90	Hubungan kuat atau tinggi
$\geq 0,90$ - $\leq 1,00$	Hubungan sangat kuat atau tinggi

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis

⁴⁹ Maman Abdurahman, dkk, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), hlm. 54.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 56.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 179.

responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.⁵²

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak pada gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai langkah yang sama dengan analisis regresi linear sederhana. Hanya disini analisisnya agak kompleks, karena melibatkan banyak variabel bebas. Di samping itu, analisis regresi linear berganda lebih banyak didasarkan pada asumsi, karena pengujian tentang terpenuhi tidaknya asumsi masih sukar dilakukan. Sampai saat ini yang baru dapat dikembangkan secara mantap adalah model linear, dan pengujian linieritas pada regresi ganda terlalu sukar dilakukan sampai saat ini, lebih-lebih jika variabel bebasnya lebih dari empat. Oleh karena itu, linearitas dalam regresi ganda terpaksa diasumsikan saja, sehingga jika bentuk garis hubungan

⁵² Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 147.

itu tidak linear maka hasilnya bisa menyesatkan.⁵³

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b₁b₂ = Koefisien regresi variabel X

e = Error/Residual

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *blas* (*Best Linear Unibased Estimator/BLUE*).⁵⁴ Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedatisitas.

Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

⁵³ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya, Edisi Kedua*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 193.

⁵⁴ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika, Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 155.

sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁵⁵

Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.⁵⁶

b. Uji Linearitas

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.⁵⁷

c. Uji Multikolinieritas

⁵⁵ Ghozali, *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008), hlm. 113.

⁵⁶ Agus Irianto, *Op. cit.*, hlm. 273.

⁵⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 265.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Uji multikolinieritas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih besar atau

sama dengan 10,00.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁸ Menurut Ghozali, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SPREID dan ZPRED.⁵⁹ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar fakta diperlukan suatu alat bantu, dan yang sering digunakan adalah analisis statistik.

⁵⁸ Ghozali, *Op.cit.*, hlm. 105.

⁵⁹ Ghozali, *Op.cit.*, hlm. 113.

Dalam pengujian hipotesis kita akan menghadapi sekumpulan sampel, dan kesimpulan analisis sampel tersebut akan kita tarik dalam kesimpulan umum yang merupakan kesimpulan populasi. Dengan demikian maka sampel yang kita ambil haruslah representatif untuk populasi (benar-benar mewakili populasi).⁶⁰

Analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Kantor Cabang Palembang. Perhitungan menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS. Setelah hasil diketahui, akan dilihat signifikansi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 antara nol sampai dengan satu: $0 \leq R^2 \leq 1$.⁶¹

Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase variabel independen (X) terhadap variasi variabel dependen (Y) secara bersama-sama adalah 100%. Jadi, seluruh variasi disebabkan oleh variabel independen (X), tidak ada variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen (Y). Makin dekat R^2 dengan satu, makin cocok garis regresi untuk meramalkan Y. Oleh karena itu, R^2 dipergunakan sebagai suatu kriteria untuk

⁶⁰ Agus Irianto, *Op.cit.*, hlm. 97.

⁶¹ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 130.

mengukur cocok tidaknya suatu garis regresi untuk meramalkan variabel tak bebas Y.⁶²

b. Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁶³

Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
- 2) Nilai F_{tabel} dengan $db = n - k - 1$
- 3) H_0 akan ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 4) H_a akan diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Pengujian hipotesis secara sendiri (Uji statistik t)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).⁶⁵

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial akan menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan

⁶² Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 130-131.

⁶³ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 147.

⁶⁴ Maman Abdurahman, *Op. cit.*, hlm. 205.

⁶⁵ Muhammad Firdaus, *Op. cit.*, hlm. 146.

menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:⁶⁶

- 1) Nilai t_{tabel} dengan $db = n - k - 1$
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

⁶⁶ Maman Abdurahman, *Loc. cit.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap, agen, supervisor sinergi, supervisor non group, kurir serta office boy pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang berkedudukan di JL. Kolonel Atmo No. 72 Palembang.

Responden yang dipilih tersebut sebanyak 30 responden, yang merupakan total keseluruhan yang bekerja pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang. Maka untuk mendapatkan gambaran umum mengenai responden, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Wanita	19	63,3%
2	Pria	11	36,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan

bahwa mayoritas responden adalah wanita, yaitu sebanyak 19 orang (63,3%). Sedangkan sisanya adalah responden pria, yaitu sebanyak 11 orang (36,7%).

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	30 - 39 Tahun	7	23,3%
2	40 – 49 Tahun	16	53,3%
3	50 – 59 Tahun	7	23,3%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, distribusi responden berdasarkan usia, dari 30 responden pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang usia 30-39 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), usia 40-49 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), usia 50-59 tahun sebanyak 7 orang (23,3%). Hal tersebut menunjukkan mayoritas yang bekerja di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang berumur 40-49 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SD	1	3,3%
2	SMP	2	6,6%
3	SMA	2	6,6%
4	D3	5	16,6%
5	S1	20	66,6%
6	S2	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, distribusi responden berdasarkan pendidikan, dari 30 responden diPT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 1 orang (3,3%), SMP sebanyak 2 orang (6,6%), SMA sebanyak 102 orang (6,6%), D3 sebanyak 5 orang (16,6%), S1 sebanyak 20 orang (66,6%), dan S2 sebanyak 0 orang (0%)

4. Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel 4. 4

Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	Kepala SUKT SDM	1	3.3%
2	Kepala Cabang	1	3.3%
3	Kasie Pemasaran	1	3.3%
4	Staf Tehnik	3	10%
5	Keuangan Kasir	1	3.3%
6	Agen	13	43,3%
7	Agen Syariah	1	3.3%
8	Supervisor Sinergi	4	13.3%
9	Supervisor Non Group	2	6.7%
11	Kurir	1	3.3%
12	Office Boy	2	6.7%
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4. 4, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar bidang pekerjaan karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang diambil sebagai responden adalah agen yaitu sebanyak 13 orang sebanyak (43,3%), kepala seksi umum keuangan tehnik sdm sebanyak 1 (3,3%), kepala cabang sebanyak 1 (3,3%), kasie pemasaran sebanyak 1 (3,3), staf tehnik sebanyak 3 (10%), keuangan kasir sebanyak 1 (3,3%), Agen syariah sebanyak 1 (3,3%), supervisor sinergi sebanyak 4 (13,3%), supervisor Non Group sebanyak 2 (6,7%), kurir sebanyak 1 (3,3%), dan office boy sebanyak 2 (6,7%).

5. Distribusi Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Kantor Cabang Palembang, menerangkan bahwa yang menerima gaji tetap hanya karyawan tetap di perusahaan sebanyak 8 karyawan, selebihnya pendapatan mereka didapatkan dari pencapaian target penjualan produk asuransi. Dalam penelitian ini pencapaian target penjualan dapat dikategorikan sebagai gaji.

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Jumlah	Persentase %
1	Rp.1.500.000 - Rp. 2.000.000	13	43,3%
2	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	10	33,3%
3	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	5	16,6%
4	≥ Rp. 4.000.000	2	6,6%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, distribusi responden berdasarkan gaji (1 bulan), dari 30 responden PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang gajinya sebanyak Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 13 orang (43,3%), gaji Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 10 orang (33,3%), gaji Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 5 orang (16,6%), dan ≥ Rp. 4.000.000 sebanyak 2 orang (6,6%).

Tabel 4.6

Distribusi Responden Berdasarkan Insentif (Komisi)

No	Insentif (Komisi)	Jumlah	Persentase %
1	Rp. 200.000 - Rp. 500.000	2	6,6%
2	Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000	15	50%
3	Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000	7	23,3%
4	Rp. 1.500.000- Rp. 2.000.000	4	13,3%
5	≥ Rp. 2.000.000	2	6,6%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, distribusi responden berdasarkan insentif (1 bulan), dari 30 responden PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang yang insentif (komisi) Rp. 200.000 – Rp. 500.000 sebanyak 2 orang (6,6%), insentif (komisi) Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 sebanyak 15 orang (50%), insentif (komisi) Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000 sebanyak 7 orang (23,3%), insentif (komisi) Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 4 orang (13,3%) dan insentif (komisi) \geq Rp. 2.000.000 sebanyak 2 orang (6,6%).

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian dengan harapan akan mendapatkan data atau informasi yang akurat. Dan uji yang bisa digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

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 $30-2$ atau $df = 28$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,361, 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. 8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r tabel	Keterangan
Gaji (X1)	Gaji 1	0,596	0,361	Valid
	Gaji 2	0,827	0,361	Valid
	Gaji 3	0,933	0,361	Valid
	Gaji4	0,915	0,361	Valid
	Gaji 5	0,864	0,361	Valid
Insentif (X2)	Insentif 1	0,931	0,361	Valid
	Insentif 2	0,931	0,361	Valid
	Insentif 3	0,636	0,361	Valid
	Insentif 4	0,908	0,361	Valid
	Insentif 5	0,537	0,361	Valid
	Insentif 6	0,931	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,775	0,361	Valid
	Kinerja 2	0,736	0,361	Valid
	Kinerja 3	0,837	0,361	Valid
	Kinerja 4	0,853	0,361	Valid
	Kinerja 5	0,795	0,361	Valid
	Kinerja 6	0,656	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.8, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Gaji (X1)	5 Item Pertanyaan	0,819	Reliabel
Insentif (X2)	6 Item Pertanyaan	0,805	Reliabel
Kinerja (Y)	6 Item Pertanyaan	0,797	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari keterangan diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (gaji, insentif dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel Gaji (X_1)

Tabel 4.10

Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaji (X_1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi standar UMR	14	15	1	0	0	30
		46,6%	50%	3,3%	0%	0%	100%
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan saya	2	19	9	0	0	30
		6,6%	63,3%	30%	0%	0%	100%
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan saya	10	13	7	0	0	30
		33,3%	43,3%	23,3%	0%	0%	100%
4	Bagi saya kesesuaian gaji menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja saya	9	16	5	0	0	30
		30%	53,3%	16,6%	0%	0%	100%
5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	9	18	3	0	0	30
		30%	60%	10%	0%	0%	100%
	Jumlah	44	81	25	0	0	150
	Rata-rata	8,8	16,2	5	0	0	30
	Persentase	8,8%	16,2%	5%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang gaji yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 44 atau sebesar 8,8%

responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 81 atau sebesar 16,2 % menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 25 atau sebesar 5 % menyatakan netral

Berdasarkan hasil jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

b. Variabel Insentif (komisi) (X₂)

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif (Komisi) (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Insentif (Komisi) yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil yang dikerjakan	1	16	13	0	0	30
		3,3%	53,3%	43,3%	0%	0%	100%
2	Insentif (Komisi) yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan banyaknya hasil penjualan produk asuransi	1	16	13	0	0	30
		3,3%	53,3%	20%	0%	0%	100%
3	Insentif (Komisi) yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan banyaknya nasabah yang dilayani	8	16	6	0	0	30
		26,6%	53,3%	20%	0%	0%	100%
4	Saya berhasil memasarkan produk asuransi dalam jangka waktu yang ditentukan	0	17	13	0	0	30
		0%	56,6%	43,3%	0%	0%	100%
5	Insentif (Komisi) yang saya dapatkan sudah mencapai target yang ditentukan	4	18	8	0	0	
		13,3%	60%	26,6%	0%	0%	
6	Saya merasa puas dengan insentif (komisi) yang saya dapatkan	1	16	13	0	0	30
		3,3%	53,3%	43,3%	0%	0%	100%
	Jumlah	15	99	66	0	0	180
	Rata-rata	2,5	16,5	11	0	0	30
	Persentase	2,5%	16,5%	11%	0%	0%	100%

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang gaji yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 15 atau sebesar 2,5% responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 99 atau sebesar 16,5 % menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 66 atau sebesar 11 % menyatakan netral dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif (komisi) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.12

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Hasil yang saya kerjakan sudah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan	12	9	9	0	0	30
		40%	30%	30%	0%	0%	100%
2	Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja saya	7	16	7	0	0	30
		56,6%	53,3%	23,3%	0%	0%	100%
3	Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kuantitas dari hasil kerja saya	2	21	7	0	0	30
		6,6%	70%	23,3%	0%	0%	100%
4	Saya mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja	0	21	9	0	0	30
		0%	70%	30%	0%	0%	100%
5	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diinginkan oleh perusahaan	0	22	8	0	0	30
		0%	73,3%	26,6%	0%	0%	100%
6	Saya memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan	1	17	12	0	0	30
		3,3%	56,6%	40%	0%	0%	100%
	Jumlah	22	106	52	0	0	180
	Rata-rata	3,6	17,8	8,6	0	0	30
	Persentase	3,6%	17,8%	8,6%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 22 atau sebesar 3,6 % responden menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 106 atau sebesar 17,8 % menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 52 atau sebesar 8,6 % menyatakan netral.

Berdasarkan hasil jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik

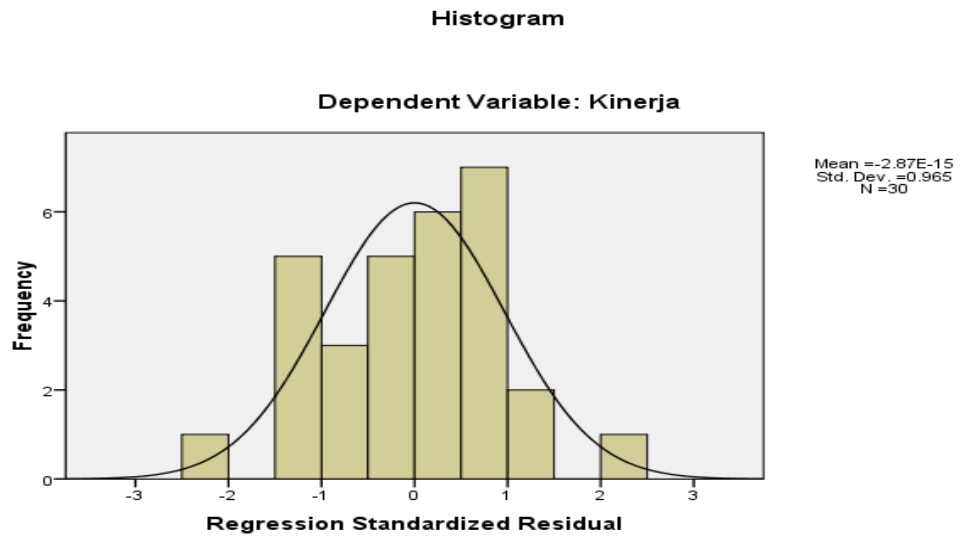
Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

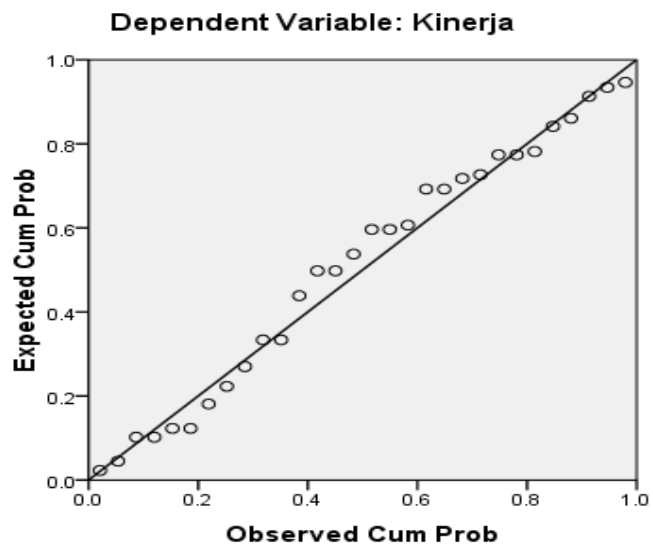
Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Grafik Histogram



Gambar 4.2
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 4.13
Nilai Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov Untuk Gaji Dan
Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaji	Insentif	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	19.7333	22.4000	22.9333
	Std. Deviation	2.76597	2.90778	2.91173
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.209	.176
	Positive	.095	.162	.122
	Negative	-.115	-.209	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		.627	1.144	.963
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826	.146	.312
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan bahwa:

$X_1 = 0,627$ yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

$X_2 = 1,144$ yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

$Y = 0,963$ yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal.

3) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 4. 16
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.253	1.953		1.154	.259		
Gaji	.353	.143	.335	2.462	.021	.383	2.611
Insentif	.612	.136	.612	4.493	.000	.383	2.611

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

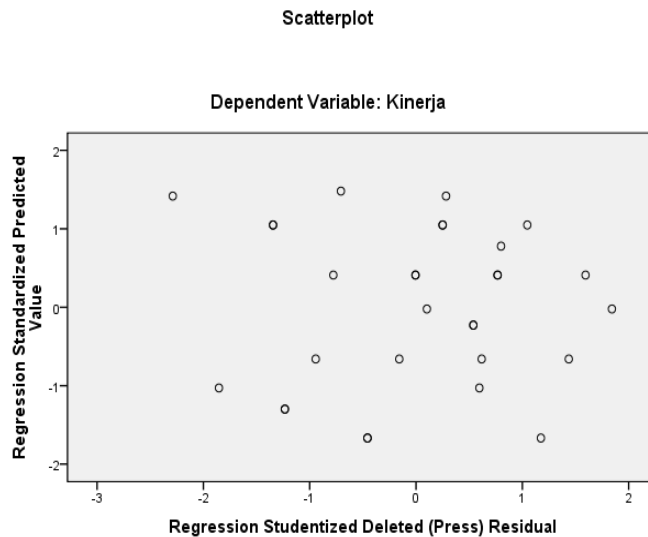
Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 4. 3

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwah tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskansejauh mana kemampuan variabel independen (gaji dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen 80,8%, sedang

yang 19,2% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Tabel 4. 17
Uji Pengaruh Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.794	1.32109	1.686

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan “gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang”.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil pertimbangan F test yang menunjukkan nilai 56.938 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 H_0 yang menyatakan “secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang” tidak diterima yang berarti menerima H_a yang berbunyi “secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang”.

Tabel 4. 18

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.744	2	99.372	56.938	.000 ^a
	Residual	47.122	27	1.745		
	Total	245.867	29			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Uji signifikansi t ini, dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 19**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.253	1.953		1.154	.259		
Gaji	.353	.143	.335	2.462	.021	.383	2.611
Insentif	.612	.136	.612	4.493	.000	.383	2.611

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k-1)$ atau $(30-2-1) = 27$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,05183. Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,462$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel } 2,462} (>2,05183)$ dengan signifikan $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 1 terbukti.

2) Variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,493$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,493 > 2,05183$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 2 terbukti.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel 4. 17, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel gaji sebesar 0,353 dan untuk variabel insentif sebesar 0,612, dengan konstanta sebesar 2,253 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,253 + 0,535 X_1 + 0,612 X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang

Hasil uji empiris pengaruh antara gaji terhadap kinerja, menunjukkan nilai t hitung 2,462 lebih besar dari t tabel 2,05183 dan p value (Sig) sebesar 0,021 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang. Hasil penelitian tidak

dapat menolak hipotesis yang menyatakan “gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel gaji menunjukkan angka sebesar 0,353 yang artinya adalah besaran koefisien gaji terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,3%.

b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang

Hasil uji empiris pengaruh antara insentif terhadap kinerja, menunjukkan nilai t hitung 4,493 lebih besar dari t tabel 2,05183 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang. Hasil penelitian tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan “insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang”.

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel insentif menunjukkan angka sebesar 0,612 yang artinya adalah besaran koefisien pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,2%.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang, simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan gaji akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan insentif (komisi) akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan.
3. Gaji dan Insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Palembang . Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang.

B. Saran

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

1. Dengan melihat hasil analisis regresi berganda dimana variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaji dan insentif. Maka dapat dipertimbangkan oleh PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Palembang untuk mempertahankan dan meningkatkan SDM dalam pemahaman tentang produk-produk asuransi, karena dengan pemahaman yang luas maka akan meningkatkan hasil penjualan produk-produk asuransi. Jika hasil penjualan meningkat, maka akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Dimana hal tersebut akan meningkatkan pendapatan karyawan dalam hal gaji dan insentif (komisi) sehingga kinerja karyawan semakin berkembang dan meningkat.
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. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan memberikan wawasan ilmu mengenai gaji dan insentif bagi kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya, Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Asep Saepuddin dkk, *Statistika Dasar*. Jakarta: PT Grasindo, 2009.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana, 2009.
- Ghozali, *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andy, 2008.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2013.
- Maman Abdurahman, dkk, *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011.
- Muhammad Firdaus, *Ekonometrika, Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Syahirman Yusi & Umiyati Idris, *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010.
- Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell, *Manajemen Kepemimpinan dan kolaborasi dalam Dunia yang Kompetatif*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

LAMPIRAN 1

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Nurjannah
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 17 Januari 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Orang Tua
Ayah : Salim Ralian
Ibu : Nurjannah
Alamat : Jl.Sukorejo rt.17 rw.4 no.2092 Kel.Sukodadi, Kec.
Sukarami Palembang
Phone : 0812-7276-4022
E-mail : Annaraliand@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- ❖ Pendidikan Formal
 - 2000-2006 : SDN 140 Palembang
 - 2006-2009 : SMP N 11 Palembang
 - 2009-2012 : MAN 2 Palembang
 - 2013-2017 : S1 (Ekonomi Islam) UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, April 2017

Nurjannah

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Nurjannah)

NIM: 13190200

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20-29 Th 40-49 Th
 30-39 Th Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD SMA S1
 SMP Diploma S2

*Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/I

6. Pendapatan Gaji Per bulan : Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
 Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000
 Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000
 ≥ Rp. 4.000.000

*Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/I

6. Pendapatan Insentif (Komisi) per bulan : Rp. 200.000 – Rp. 500.000
 Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000
 Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
 Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
 ≥ Rp. 2.000.000

*Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/I

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

C. PERTANYAAN

KUESIONER

Gaji						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi standar UMR					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan aturan yang berlaku					
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan saya					
4	Bagi saya kesesuaian gaji menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja saya.					
5.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal.					

Insentif (Komisi)						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil yang dikerjakan					
2	Tambahan komisi yang saya dapatkan sudah mencapai target yang ditentukan					
3.	Komisi yang saya dapatkan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
4.	Komisi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan banyaknya					

	hasil penjualan produk asuransi					
5.	Komisi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan banyaknya nasabah yang dilayani					
6.	Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk bonus tahunan.					

Kinerja						
NO	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Hasil yang saya kerjakan sudah memenuhi standard yang diinginkan perusahaan.					
2.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja saya.					
3.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kuantitas dari hasil kerja saya.					
4.	Saya mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja.					
5.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan intruksi yang diinginkan oleh perusahaan					
6.	Saya memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.					

NO RESPONDEN	Σ GAJI	Σ INSENTIF	Σ KINERJA
	(X1)	(X2)	(Y)
1	24	25	26
2	20	24	26
3	20	24	23
4	24	17	26
5	15	18	18
6	24	23	24
7	19	24	22
8	20	24	21
9	20	24	24
10	22	20	18
11	21	25	22
12	23	25	18
13	18	19	18
14	15	18	21
15	22	21	19
16	24	30	19
17	17	25	19
18	16	19	20
19	24	26	23
20	23	25	24
21	19	20	24
22	18	19	23
23	17	23	20
24	20	24	25
25	16	33	25
26	14	36	21
27	25	31	26
28	19	32	20
29	14	35	24
30	15	33	24

LAMPIRAN 4

Tanggapan Responden terhadap masing-masing item pertanyaan

Gaji yang saya terima sudah memenuhi standar UMR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	15	50.	50	50.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	30.0	30.0	30.0
	Setuju	19	63.3	63.3	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Gaji yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	13	43.3	43.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bagi saya kesesuaian gaji menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	16	53.3	53.3	70
	Sangat Setuju	9	30	30	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	10	10	10
	Setuju	18	60.0	60.0	70
	Sangat Setuju	9	30	30	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Insentif (komisi) yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil yang dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	43.3	43.3	43.3
	Setuju	16	53.3	53.3	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Insentif (komisi) yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan banyaknya hasil penjualan produk asuransi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	43.3	43.3	43.3
	Setuju	16	53.3	53.3	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Insentif (komisi) yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan banyaknya nasabah yang dilayani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	20	20	20
	Setuju	16	53.3	53.3	73.3
	Sangat Setuju	8	26.6	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya berhasil memasarkan produk asuransi dalam jangka waktu yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	43.3	43.3	43.3
	Setuju	17	56.6	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Insentif (komisi) yang saya dapatkan sudah mencapai target yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	26.7	26.7	26.7
	Setuju	18	60	60	86.6
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan insentif (komisi) yang saya dapatkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	43.3	43.3	43.3
	Setuju	16	53.3	53.3	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil yang saya kerjakan sudah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	30	30	30
	Setuju	9	30	30	60
	Sangat Setuju	12	60	60	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerjasaya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	16	53.3	53.3	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pengetahuan akan pekerjaan dapat meningkatkan kuantitas dari hasil kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	21	70	70	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	30	30	30
	Setuju	21	70	70	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diinginkan oleh perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	26.7	26.7	26.7
	Setuju	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Saya memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	40	40	40
	Setuju	17	56.7	56.7	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Uji Reliabilitas Variabel Gaji, Insentif Dan Kinerja Karyawan

1. Gaji

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

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	35.9333	26.754	.596	.811
Gaji 2	35.7000	25.528	.827	.790
Gaji 3	35.3667	23.206	.933	.758
Gaji 4	35.3333	24.023	.915	.769
Gaji 5	35.2667	24.961	.864	.782
Gaji 5	35.2667	42.961	.864	.782

Scale Statistics

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.4667	30.602	5.53193	6

2. Insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Insentif 1	3.6000	.56324	30
Insentif 2	3.6000	.56324	30
Insentif 3	4.1333	.68145	30
Insentif 4	3.5667	.50401	30
Insentif 5	3.9000	.60743	30
Insentif 6	3.6000	.56324	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.8000	33.821	5.81556	7

3. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja 1	4.1000	.84486	30
Kinerja 2	3.9667	.71840	30
Kinerja 3	3.8333	.53067	30
Kinerja 4	3.7000	.46609	30
Kinerja 5	3.7000	.46609	30
Kinerja 6	3.6333	.55605	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.8667	33.913	5.82346	7

LAMPIRAN 6

Statistik Deskriptif Untuk 30 Responden Pada Karyawan PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang

Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Wanita	19	63,3%
2	Pria	11	36,7%
	Jumlah	30	100%

Klasifikasi Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	30 - 39 Tahun	7	23,3%
2	40 – 49 Tahun	16	53,3%
3	50 – 59 Tahun	7	23,3%
	Jumlah	30	100%

Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SD	1	3,3%
2	SMP	2	6,6%
3	SMA	2	6,6%
4	D3	5	16,6%
5	S1	20	66,6%
6	S2	0	0%
	Jumlah	30	100%

Klasifikasi Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	Kepala SUKT SDM	1	3.3%
2	Kepala Cabang	1	3.3%
3	Kasie Pemasaran	1	3.3%
4	Staf Tehnik	3	10%
5	Keuangan Kasir	1	3.3%
6	Agen	13	43,3%
7	Agen Syariah	1	3.3%
8	Supervisor Sinergi	4	13.3%
9	Supervisor Non Group	2	6.7%
11	Kurir	1	3.3%
12	Office Boy	2	6.7%
	Jumlah	30	100 %

Klasifikasi Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Jumlah	Persentase %
1	Rp.1.500.000 - Rp. 2.000.000	13	43,3%
2	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	10	33,3%
3	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	5	16,6%
4	≥ Rp. 4.000.000	2	6,6%
	Jumlah	30	100%

Klasifikasi Berdasarkan Insentif (Komisi)

No	Insentif (Komisi)	Jumlah	Persentase %
1	Rp. 200.000 - Rp. 500.000	2	6,6%
2	Rp. 500.000 - Rp. 1.000.000	15	50%
3	Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000	7	23,3%
4	Rp. 1.500.000- Rp. 2.000.000	4	13,3%
5	≥ Rp. 2.000.000	2	6,6%
	Jumlah	30	100%

LAMPIRAN 7

Output Regresi Linier Berganda 30 Responden Uji Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Palembang

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.9333	2.91173	30
Gaji	19.7333	2.76597	30
Insentif	22.4000	2.90778	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Gaji ^a		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.253	1.953		.160	.259
	Gaji	.356	.143	.335	4.997	.021
	Insentif	.612	.136	.612	2.266	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.253	1.953		.160	.259
	Gaji	.356	.143	.335	4.997	.021
	Insentif	.612	.136	.612	2.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

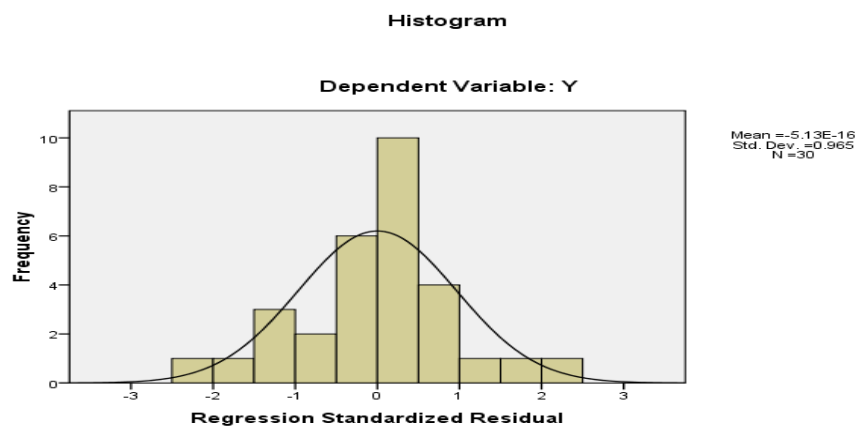
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.5688	26.8100	22.9333	2.61787	30
Residual	-2.64327	2.12456	.00000	1.27472	30
Std. Predicted Value		1.203	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.480	1608	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Gaji	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
Kinerja * Insentif	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Kinerja * Gaji

Report

Kinerja

Gaji	Mean	N	Std. Deviation
15	18.6667	3	1.15470
16	18.0000	2	.00000
17	23.0000	2	.00000
18	19.5000	2	2.12132
19	21.5000	4	1.29099
20	24.5000	6	1.04881
21	26.0000	2	.00000
22	24.0000	2	1.41421
23	25.4000	5	1.34164
24	25.5000	2	2.12132
Total	22.9333	30	2.91173

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaji (Combined)	214.500	9	23.833	15.197	.000
Linearity	163.511	1	163.511	104.258	.000
Deviation from Linearity	50.989	8	6.374	4.064	.005
Within Groups	31.367	20	1.568		
Total	245.867	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Gaji	.815	.665	.934	.872

Kinerja * Insentif

Report

Kinerja

Insentif	Mean	N	Std. Deviation
18	18.6667	3	1.15470
19	18.7500	4	1.50000
20	21.5000	4	1.29099
21	24.0000	2	1.41421
23	23.0000	2	.00000
24	24.5000	6	1.04881
25	25.5000	6	1.22474
26	25.5000	2	2.12132
28	26.0000	1	.
Total	22.9333	30	2.91173

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	211.950	8	26.494	16.404	.000
		Linearity	188.169	1	188.169	116.508	.000
		Deviation from Linearity	23.781	7	3.397	2.103	.089
	Within Groups		33.917	21	1.615		
	Total		245.867	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Gaji	.815	.665	.934	.872

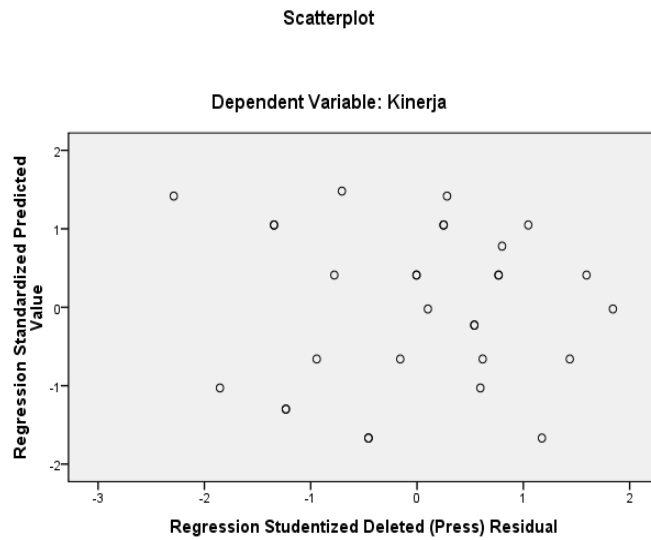
3. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.253	1.953		1.154	.259		
	Gaji	.353	.143	.335	2.462	.021	.383	2.611
	Insentif	.612	.136	.612	4.493	.000	.383	2.611

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Heteroskedastisitas



Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.794	1.32109	1.686

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.744	2	99.372	56.938	.000 ^a
	Residual	47.122	27	1.745		
	Total	245.867	29			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.253	1.953		1.154	.259		
	Gaji	.353	.143	.335	2.462	.021	.383	2.611
	Insentif	.612	.136	.612	4.493	.000	.383	2.611

a. Dependent Variable: Kinerja