

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KC PALEMBANG**



Oleh:
LINCE DINAWINATA
NIM: 14180106

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(AMd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI D3 PERBANKAN SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017



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

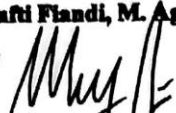
RADEEN JI. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126


Formulir E.4


LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

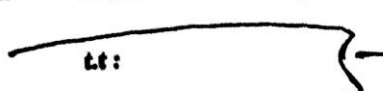
Nama : Lince Dinawinata
Nim/Jurusan : 14180106/ D3 PerbankanSyariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 01 Agustus 2017


PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR


Tanggal Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M. Ag
 t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Muhammadinah, SE., M.Si
 t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Nilawati, S.AG, M. HUM
 t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Maidiana Astuti H, SE, M.Si
 t.t : 

Tanggal Ketua : Dinnul Alfian Akbar .SE., M.Si.,
 t.t : 

Tanggal Sekretaris : Lidia Desiana. SE., M.Si.,
 t.t : 

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Saat menemui kesulitan kita tidak boleh mudah menyerah, karena disetiap kesulitan pasti ada kemudahan. Jika kita berusaha dengan sungguh-sungguh, berdoa, dan bertawakal, Allah SWT pasti memberikan jalan keluar dari setiap masalah yang kita lalui.

-Lince Dinawinata-

persembahan :

1. kedua orang tuaku yang selalu membimbingku, memberiku semangat dan selalu mendoakan kesuksesanku
2. Sahabatku yang selalu memberi motivasi dan semangat
3. Seseorang yang memberikan semangat untuk kuliah
4. Almamater sebagai taman ilmu dan pengalaman hidup.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lince Dinawinata

NIM : 14180106

Program Studi : DIII Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian halaman pernyataan keaslian ini saya buat agar dimaklumi.

Palembang, 27 April 2017

Penyusun



Lince Dinawata
NIM. 14180106

ABSTRAK



Masalah pokok dalam penelitian ini yaitu pemberian gaji dan insentif. Besar kecilnya Gaji yang diberikan setiap bulanannya terkadang tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja. Insentif bulanan dan tunjangan hari raya yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan, prestasi yang dicapai, dan lamanya bekerja sehingga menimbulkan kecemburuan antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

Penelitian pada tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial dan positif signifikan secara simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 30 responden yaitu pegawai pada PT. Bank tersebut, teknik analisis data yang digunakan melalui program SPSS 16.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara gaji terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,030 > 2,0481$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,338 > 2,0481$) dengan signifikansi $0,027 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($65,291 > 3,32$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci :Gaji, Insentif, Kinerja Pegawai, Bank Syariah Mandiri

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puji syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Kc 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 dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan banyak terimakasih dalam proses penulisan hingga penyelesaian skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H.Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., MS.SI selaku ketua Program Studi DIII Perbankan Syariah.

4. Bapak muhammadinah, SE., M.Si dan bapak mufti fiandi SE. Ag selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, untuk memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat selesai.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan DIII Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu pengetahuan setulus hati selama penulis dimasa perkuliahan.
6. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Irwan Andi, dan Ibunda Halimahtussakdiah Ucapan terimakasih 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 berdua adalah motivator terhebat dalam hidup.
7. Segenap keluarga besar penulis, terimakasih atas dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada penulis.
8. Terimakasih buat adek Tria Wiranti yang selalu menemani dalam menulis karya ini, yang selalu memberi dukungan dan semangat.
9. Sahabat-sahabat penulis, ica trisnawaty, mayang sari, icha syntia, lilik hidayatian, m.kusrian hayadi terimakasih atas waktu yang telah diluangkan dan seluruh sumbangsuhnya selama ini.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan DIII Perbankan Syariah Islam angkatan 2014 khususnya DPS4 UIN Raden Fatah Palembang.

11. Semua pihak yang telah memberikan petunjuk, masukan dan saran dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.

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, julil 2017

Penulis

Lince Dinawinata

NIM 14180106



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir C2

No : **09**/Un.09/VI.1/PP.009/04/2017
 Hal : **Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji**
 Kepada Yth.
 Ketua Program Studi
 D3 Perbankan Syariah
 Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
 UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa:

Nama : **Lince Dinawinata**

NIM/Program Studi : **14180106/D3 Perbankan Syariah**

Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.**

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah Tugas Akhir

Demikianlah pemberitahuan kami,
 bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, April 2017

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

Mufti Fiaidi, M.Ag
 NIP.197605252007101005

Muhammadiyah, SE., M.Si
 NIP.140601101292/BLU



**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 Tugas Akhir**
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 : Lince Dinawinata
Nim/Jurusan : 14180106 / Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang


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

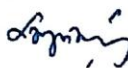
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2017

Penguji Utama

Penguji Kedua


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


Maidiana Astuti H, SE, M.Si
NIK. 160506181


Mengetahui
Wakil Dekan I
Dr. Matukhatusolikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan dan manfaat penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Gaji	9
a. Pengertian Gaji	9
b. Tujuan pemberian Gaji	10
c. Faktor – faktor yang Menentukan	11
d. Indikator Gaji	15
e. Hadist Upah dan Gaji.....	15

2. Insentif	16
a. Pengertian Insentif	16
b. Tujuan Insentif	17
c. Jenis – jenis Insentif	17
d. Pengelolaan Insentif	19
e. Indikator Insentif	20
3. Kinerja Pegawai	21
a. Pengertian Kinerja	21
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
c. Tujuan Penilaian Kinerja	23
d. Kegunaan Penilaian Kinerja	25
e. Indikator Kinerja	26
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	27
D. Perbedaan Gajin dan Insentif.....	

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel	29
B. Jenis dan Sumber Data	30
C. Populasi dan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Instrumen Penelitian	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas	32
E. Teknik Analisis Data	33
1. Uji Asumsi Klasik	34
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Linieritas	35
c. Uji Multikolinieritas	35
d. Uji Heteroskedastisitas	36

2. Analisis Regresi Berganda	37
3. Uji Hipotesis	37
a. Koefisien Determinasi (R^2)	38
b. Uji Simultan (F)	38
c. Uji Parsial (t)	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
1. Identitas Responden	40
2. Instrumen Penelitian	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	44
3. Analisis Deskriptif	44
4. Analisis Regresi Linier Sederhana	47
5. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Linieritas	50
c. Uji Multikolonieritas	51
d. Uji Heteroskedastisitas	52
6. Uji Hipotesis	53
a. Uji t (Parsial)	53
b. Uji f (Simultan)	54
c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	54
B. Pembahasan	55
1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai	55
2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	55
3. Pengaruh Gaji dan Insentif	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	59
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	60
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Indikator Variabel	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen	43
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Instrumen	44
Tabel 4.8 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaji (X_1)	45
Tabel 4.8 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif (X_2)	45
Tabel 4.10 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	46
Tabel 4.11 Hasil Regresi Coefficiences	47
Tabel 4.12 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Gaji	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Insentif	50
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas Coefficients	51
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas Glejser	52
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial)	53
Tabel 4.18 Uji F (Simultan)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	49

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Konsultasi Pembimbing I
2. Lembar Konsultasi Pembimbing II
3. Kuesioner Penelitian
4. Surat Izin Penelitian
5. Surat Balasan Bahwa Telah Menyelesaikan Penelitian di PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya manajemen, daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹ Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : manusia, uang, cara, bahan baku, mesin, dan pasar.² Salah satu dari unsur-unsur manajemen yang diatur adalah manusia (man) karena manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi. Jadi, ketika suatu perusahaan beroperasi walaupun menggunakan sarana dan prasarana yang canggih tetapi tidak dikendalikan oleh manusia maka sarana dan prasarana yang canggih tersebut tidak dapat dioperasikan. Oleh karena itu berkembanglah manajemen menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat dengan MSDM.

¹ Malayu S.P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* (Jakarta: Bumi Aksara). hlm.1

² *Ibid.* hlm. 9

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.³ Oleh karena itu, teori-teori dalam manajemen umum menjadi dasar pembahasan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari hasil pikiran, tenaga dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok, insentif, bonus. Sedangkan, kompensasi tidak langsung terdiri dari jaminan kesehatan, asuransi jiwa, dan kesejahteraan karyawan⁴

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima seorang karyawan dari perusahaan ataupun organisasi.⁵ Dalam masyarakat kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat.⁶ Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai.

³ *Ibid.* hlm.10

⁴ M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi.* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada).hlm.2

⁵ *Ibid.* hlm. 316

⁶ *Ibid.* hlm.3

Selain itu, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan yang tepat sehingga karyawan merasa dihargai, merasa tanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Insentif suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pekerja atas dasar produksinya melebihi standar yang ditetapkan, bukanlah hal baru apakah ada alasan yang cukup memberikan kompensasi berdasarkan kinerja, namun tekanan yang berkembang pada kompensasi untuk kinerja juga berakar dengan kecenderungan timper baikan mutu dan program komitmen pekerja. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi tetap, yang di sebut system kompensasi berdasarkan kinerja (*pay perperformance plan*).⁷

Bagi para karyawan, pengawasan yang dilakukan diharapkan sebagai penilaian terhadap kerja mereka dan dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan–kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan–kelemahan tersebut dapat diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada

⁷Veithzal Rivai Zainal et.al , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta :PT radjaGrapindo persada,2014),

akhirnya akan menimbulkan dorongan dihati karyawan untuk memperbaiki diri⁸

Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan akan terasa sangat penting sekalidalam suatu perusahaan, baik perusahaan mikro dan makro. Mengingat tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas tentu tidak mungkin tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Demikian halnya jika perusahaan yang besar dan memiliki peralatanyang canggih, modal yang besar, dan struktur organisasi yang bagus, tidak ada manfaatnya jika tidak didukung dengan karyawan atau tenaga kerja yang betul-betul handal dibidangnya. Maka dengan tenaga kerja yang handal perencanaan yangdiharapkan dapat dicapai.

Kinerja yang bagus dan tenaga kerja yang handal erat kaitannya dengan gaji yang pada dasarnya timbul akibat adanya tujuan untuk meningkatkan perusahaan yang lebih besar. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan prinsip keadilan dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Karena semangkin tinggi pemimpin memperhatikan karyawan dengan memberikan imbalan yang sesuai maka akan sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh perusahaan. Tetapi jika para karyawan diliputi rasa tidak

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta. BPF.2002.hlm.155

puas atas gaji yang diberikan, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif.⁹

Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang, dalam memberikan gaji atau balas jasa sesuai dengan ketentuan pemerintah. selain perusahaan memberikan gaji dia juga memberikan insentif berupa bonus bulanan , bonus tahunan dan tunjangan hari raya. Dengan adanya insentif para pegawai lebih bersemangat untuk bekerja. Insentif harus diberikan dengan adil kalau insentif tidak diberikan dengan adil maka akan mengakibatkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis menarik kesimpulan untuk mengetahui “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang?

⁹ *Ibid.* hlm. 155

3. Bagaimana Pengaruh Gaji dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaji dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang.

D. Kegunaan dan manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan khusus dunia perbankan syariah untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md).

2. Bagi Perbankan Syariah

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perbankan syariah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan program kompensasi tersebut.

3. Bagi Calon Peneliti Berikutnya (Almamater)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Tugas akhir ini akan disajikan dalam struktur bab yang dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman hasil penelitian. Urutan penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan memberikan solusi bagi pokok masalah yang telah diuraikan di bab sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaannya.¹⁰

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.¹¹

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya disebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah organisasi.¹²

¹⁰ Veithzal, *Op.cit*, hlm. 556

¹¹ Agus Tulus, et.al, *Manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: PT. Gramedia pustaka utama,2014), hlm.140

¹² Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : PT. rajagrafindo persada,2014), hlm. 317

Gaji (*salary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil

kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.¹³

b. Tujuan Pemberian Gaji

Adapun tujuan pemberian gaji, yaitu:¹⁴

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan gaji, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para pegawainya.

¹³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014)

¹⁴ Veitzal, *Loc.cit.*

e. Stabilitas pegawai

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan konsentrasi pada pekerjaanya.

h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

i. Pengaruh pemerintahan

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Faktor-faktor yang menentukan

Meskipun sudah dievaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan ranking atau klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya, sering hal itu tidak dapat dilakukan sebab diluar hal tersebut (*internal equity dan eksternal 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 adalah :

a. Tingkat gaji yang lazim

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

b. 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 evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintahan mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-

perusahaan. pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tujangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

e. Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi dinegara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama dinegara yang berbeda, akan terdapat perbedaan tingkat gaji. Atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan disuatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang samamempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juruh rawat yang biasanya didominasi

wanita dan ahli listrik yang didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda dimana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar. Dilain pihak dalam suatu pekerjaan, misalnya ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.

g. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Tidak mampunya perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mencoba mendesain kembali pekerjaan, mengotomatisasi pekerjaan, dan menciptakan sistem pengajian bertingkat (*two tiered wage*). Sistem pengajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Pertama untuk pekerja lama dan kedua untuk pekerja baru. Pekerja mendapatkan gaji permulaan dengan jumlah tertentu kemudian dapat meningkat sejumlah yang lebih tinggi. Sistem ini mengakibatkan pegawai yang baru direkrut akan mendapatkan gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan yang lama meskipun sesungguhnya pekerjaan mereka sebanding bila dilihat dari faktor-faktor yang dikompensasi. Cara ini memang dapat menurunkan biaya, tetapi pada akhir-akhir ini para pekerja melalui serikat pekerja telah mempertanyakan tentang

keadilan sistem ini. Kemudian pendekatan lain dilakukan dengan sistem bonus. Gaji yang diterima relatif tetap, kemudian diberikan bonus kepada pekerja bila perusahaan mendapatkan keuntungan, dan bila perusahaan dalam situasi sulit tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk pekerja.¹⁵

d. Indikator Gaji

Adapun indikator dari gaji yaitu :¹⁶

1. Keadilan internal
 - a. Keadilan internal kenaikan gaji
 - b. Keadilan internal tunjangan
 - c. Keadilan internal insentif
 - d. Keadilan internal gaji
2. Keadilan eksternal
 - a. Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - b. Keadilan eksternal tunjangan
 - c. Keadilan eksternal insentif
 - d. Keadilan eksternal gaji.

e. Hadist Upah dan Gaji

Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

¹⁵ Veitzal, *Loc.cit.*

¹⁶ Mas'ud, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindi Persada,2013),hlm.357

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintangkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (*Faidhul Qodir*, 1: 718)

2. Insentif

a. Pengertian insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).¹⁷

¹⁷ Veitzal, *Op.cit*, hlm. 560

Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.¹⁸

Insentif adalah Suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

b. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.¹⁹

c. Jenis-jenis Insentif

Insentif terdiri dari berbagai jenis dan hampir semua jenis pekerjaan memungkinkan perusahaan untuk memberikan insentif. Pekerjaan manual sampai dengan manajerial bisa diberikan insentif.

Beberapa jenis insentif yang sering digunakan oleh perusahaan adalah:

1. Piecework insentif

Jenis ini diberikan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh pekerja. Misalkan seorang pekerja di perusahaan garmen akan diberikan insentif sebesar Rp.1000 untuk setiap baju yang berhasil

¹⁸ Moehariono, *Op.cit*, hlm.259

¹⁹ Veitzal, *Op.cit*, hlm. 560

diselesaikannya. Semakin banyak output yang berhasil dikerjakan oleh pekerja, maka semakin besar insentif yang akan diterima olehnya. Begitu pula sebaliknya.

2. *Production bonus*

Insentif jenis ini diberikan apabila pekerja berhasil melebihi output produksi yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, seorang pekerja di perusahaan garmen diharuskan memproduksi baju 5 buah per hari. Apabila ia berhasil memproduksi lebih dari 5 buah per hari, maka ia akan mendapatkan insentif tambahan sebagai imbalan atas kinerjanya yang berhasil memproduksi di atas standar atau target yang ditetapkan.

3. Komisi

Komisi ini merupakan jenis insentif yang sering digunakan untuk pekerjaan tenaga penjualan. Komisi diberikan sesuai dengan jumlah barang yang berhasil dijual, maka semakin besar komisi yang akan diperoleh.

4. Merit pay

Insentif ini merupakan insentif yang diberikan kepada pekerja yang berkinerja dengan baik dengan cara memberikan kenaikan gaji. Apabila jenis insentif yang lain diberikan dalam bentuk tunai secara langsung, maka merit diberikan sebagai persentase kenaikan gaji yang akan diperolehnya sebagai hadiah atas kinerja. Sehingga pekerja yang memperoleh merit akan mendapatkan normal gaji yang baru.

5. *Pay for knowledge and pay for skill*

Insentif jenis ini diberikan karena pekerja memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi. Dalam sistem ini, kompensasi diberikan bukan berdasarkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja. Sehingga semakin banyak pekerjaan yang bisa ditanggannya semakin besar pula insentif yang akan diterimanya.

6. *Nonmonetary Incentives*

Dari namanya terlihat jelas bahwa insentif ini diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi bentuk lain yang bisa memacu individu untuk berkinerja secara optimal seperti hadiah liburan, plakat, cuti dibayar, dan lainnya.²⁰

d. Penggolongan Insentif

a. 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 satuan potong) dan upah per waktu (misalkan menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

²⁰ Veitzal loc.cit ,hlm.154-155

b. 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 itu, insentif akan diberikan kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya, (2) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya, dan (3) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.²¹

e. Indikator Untuk Variabel Insentif

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk mengukur variabel insentif menurut *Frenty Estu Ningroom (2008)* dapat dilihat pada tabel 2.1²²

Table 2.1
Variabel indikator insentif

Variabel	Indikator	Item
Insentif	Pendapatan	a. Pemberian bonus b. Dana pensiun

²¹Veihtzal, *Loc.cit.*

²²Frenty Estu Ningroom, Skripsi, “*Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja*”, Universitas Brawijaya, 2008

	Jaminan sosial	a. Tunjangan kesehatan b. Tunjangan hari raya
	Penghargaan	a. Piagam penghargaan b. Promosi dan pengembangan diri

Dengan pemberian insentif secara adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang semangat kerja pegawai yang baik. Karena pemberian insentif, pegawai merasa mendapat perhatian dari perusahaan, sehingga prestasi kerja pegawai akan semakin membaik.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tanpa apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²³

²³Veithzal, *Op.cit*, hlm.406

Kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.²⁴

Menurut Suyadi P.S Kinerja merupakan kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²⁵

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitasnya kerja. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai.²⁶

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:²⁷

1. Faktor kemampuan

secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu potensi (IQ) dan kemampuan realty (*knowledge dan skill*)

²⁴Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2012), hlm.94

²⁵Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prilaku Pegawai Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, 2001. Hlm. 209.

²⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 151.

²⁷Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002), hlm.67-68

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi pegawai sangat penting untuk mencapai visi dan misi permasalahan.

Adapun Faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:²⁸

- a. Kondisi Fisik
- b. Peralatan.
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervise
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok ,yaitu: (1) manajermen memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masalalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan dating dan (2) manajermen memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan

²⁸ Edy, *Loc.cit.*

kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:²⁹

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengakuan kinerja pegawai, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- d. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan –keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.

²⁹Veithzal, *Op.cit*, hlm. 408.

- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai
- d. Untuk pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - 1. penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - 2. promosi, kenaikan jabatan
 - 3. *Training* atau latihan.
- f. Meningkatkan Motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja.

d. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:³⁰

- a. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukanegosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.
- b. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai.

³⁰ *Ibid.*

- c. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya bonus atau kompensasilainnya.
- d. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.

e. Indikator Kinerja

Dari teori-teori yang telah dijelaskan, adapun indikator untuk mengukur variabel kinerja menurut *Frenty Estu Ningroom (2008)* dapat dilihat pada tabel 2.2

Table 2.2
Indikator variabel kinerja

Variabel	Indikator	Item
Kinerja pegawai	Kuantitas	Mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan standar perusahaan. Mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerja.
	Kualitas	Mampu menciptakan kreativitas dan kesesuaian mutu hasil kerja dengan standar perusahaan. Mampu meningkatkan kualitas kerja dibandingkan rekan kerja.
	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu memulai pekerjaan Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

B. Penelitian Terdahulu

Syamsuddinoor (2014) telah melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line

Agencies Banjarmasin” Hasil penelitiannya Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies Banjarmasin artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan.

Lia Mayangsari.³¹ Telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Departemen Penjualan PT.PUSRI”. Hasil penelitiannya adalah insentif sangat berpengaruh signifikan dan positif secara versial terhadap kinerja pegawai atau pegawai.

Febriyanti (2011) mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent, Medan" tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui variabel dependent (kinerja) berpengaruh terhadap variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan). Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif.

C. Kerangka Berpikir

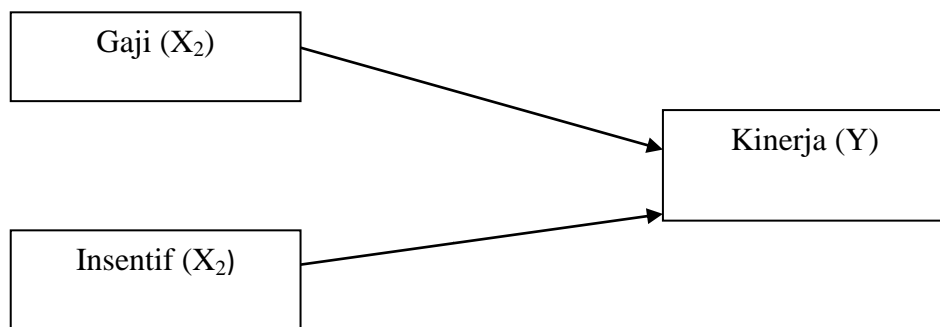
Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dalam hal pemberian balasan (insentif) dan gaji. Karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan penentuan insentif untuk mendukung kinerja pegawai guna

³¹Lia Mayangsari. Skripsi. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Departemen Penjualan PT.PUSRI*. Universitas Sriwijaya. 2013.

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan terbentuknya kinerja yang kuat, maka akan dapat menunjukkan hasil yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Dalam penelitian pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Secara garis besar kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



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

H1 : Terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H2 : Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H3 :Terdapat pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

D. Perbedaan Gaji dan Insentif

Perbedaan gaji dan insentif, gaji yaitu suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya yang di terima setiap bulan. Sedangkan insentif yaitu salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas prestasi

Keterangan	Gaji	Insentif
Kapan waktu diberikan	Gaji diberikan setiap bulan dengan jumlah yang tetap.	Insentif yang diberikan setiap bulan dan tunjangan hari raya.
Besarnya	Besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan kedudukan atau jabatan.	Besar kecilnya insentif yang diterima sesuai dengan prestasi atau keahlian yang dicapai.
Indikator	1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal	1. Pendapatan 2. Jaminan sosial 3. penghargaan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1

Definisi operasional variabel

variabel	Definisi	Indikator	pengukuran
Gaji (X_1)	Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaannya	1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal	skala likert
Insentif (X_2)	Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahann kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya	1. Pendapatan 2. Jaminan sosial 3. Penghargaan	skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu	skala likert

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif, yaitu berupa pertanyaan yang digunakan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut, selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara pemberian skor yang didapat setelah hasil proses penyebaran kuisioner yang dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

2. Sumber Data

Sumber data terdiri dari dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.³² Dalam melakukan penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang, berupa data hasil kuisioner. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.³³

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA,2012), hlm.78

³³*Ibid*, hlm.7

C. Populasi dan Sampel

Adapun definisi dari populasi dan sampel yaitu :³⁴

1. populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah pegawai yang ada pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).³⁵

Dalam Penelitian ini saya menggunakan Teknik Sampling Jenuh karena teknik sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini adalah pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

³⁴ *Ibid*, hlm. 80

³⁵ *Ibid*, hlm. 81.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.³⁶

E. instrument penelitian

1. Uji Validitas

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 suatu variabel.³⁷ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya

³⁶ *Ibid*, hlm.135

⁶ *Ibid*, hlm. 89

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*, suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsiten atau stabil dari waktu ke waktu. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keteladanan, kestabilan konsisten dan sebagainya, namun ide pokok yang terkadang dalam konsep *reliability* adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach Alpa* yang berguna untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai *reliable* (handal).

F. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul, maka penulis akan menganalisis data dengan skala bukan perbandingan (*non comperative scala*), jenis skala yang digunakan adalah skala *licert* yaitu mengukur tingkat persetujuan atas ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Pada penelitian ini menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju untuk pengukuran gaji, insentif dan kinerja pegawai.

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| 1. jawaban Sangat Setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Ragu-ragu (RR) | diberi bobot 3 |

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| 4. Jawaban Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi bobot 1 |

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritas dari suatu populasi (data) normal atau tidak.³⁸

Menurut Ghozali³⁹ dalam model regresi linear ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar hasil estimasi efisien, yaitu tidak terjadi penyimpangan dan memberikan informasi yang sesuai dengan keadaan nyata. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik *Kolmogorof-Smirnov*(K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan >

³⁸Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17, 2013*), hlm 153

³⁹Imam Ghozali, *Op. Cit*, hlm.143

0,05, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.⁴⁰

Hipotesis yang dikemukakan:

Ho = data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)

Ha = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig < 0,05)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Hadi, sebuah data dikatakan linier jika taraf signifikansi < 0,05. Hal ini berarti variabel bebas berkorelasi linier dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$, maka variabel bebas tidak berkorelasi linier dengan variabel terikat.⁴¹

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.⁴² Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

⁴⁰Sutrisno Hadi, *Seri Program Statistik-Versi 2000*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2000), hlm 102

⁴¹*Ibid*, hlm.103

⁴² Imam Ghozali, *Op.Cit* hlm.105

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 untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* atau pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali⁴³, Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat

⁴³*ibid*, hlm. 113

pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPREID dan ZPRED. Dasar analisis heteroskedastisitas yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.⁴⁴

Adapun perumusan analisis ini yaitu menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS) sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= kinerja pegawai
a	= konstanta
e	= ramalan error
b1, b2	= koefisien regresi
X ₁	= gaji

⁴⁴ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) hal.254

$$X_2 = \text{insentif}$$

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi (R^2), Uji F (simultan), dan Uji t (parsial).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah pengujiannya adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

Ho: $b_1, b_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

2. Merumuskan Kesimpulan

Jika probabilitas $>$ dari 0,05, maka Ho diterima.

Jika probabilitas $<$ dari 0,05, maka Ho ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

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

c. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) 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.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dengan melakukan perhitungan hasil kuisisioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu pegawai dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Responden diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diditulis pada kuesioner tersebut.

Penulis tidak menyertakan nama tetapi hanya identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerjadan pendapatan. Berikut ini disajikan tabel-tabel mengenai indentitas responden.

1. Identitas Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	83%
Perempuan	5	17%
Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 83% dan perempuan sebanyak 16%. Jenis kelamin responden yang terbanyak adalah laki-laki yang sebanyak 25 orang atau 17%

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan usia

Umur	Jumlah	Persentas
< 20 tahun	-	-
20-25 tahun	12	40%
25-30 tahun	6	20%
31-35 tahun	7	23%
36-40 tahun	3	10%
> 40 tahun	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber :data primer yang diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan usia < 20 tahun tidak ada.

Usia 20-25 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, usia 25-30 sebanyak 6 orang atau 20%, usia 31-35 sebanyak 7 orang atau 23%, usia 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, > 40 tahun sebanyak 2 orang atau 7%.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase(%)
SMA/SMK	-	
Diploma	12	40%
Sarjana(S1)	16	53%
Sarjana(S2)	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber :data primer yang diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK tidak ada, Diploma Sebanyak 12 orang atau 40%, Sarjana (S1) sebanyak 16 orang atau 53%, dan sarjana(S2) sebanyak 7%.

Tabel 4.4
Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	2	7%
1-4 tahun	8	27%
5-10 tahun	7	23%
11-15 tahun	3	10%
16-20 tahun	6	20%
>20 tahun	4	13%
Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 2 orang atau 7%, 1-4 tahun sebanyak 8 orang atau 27%, 5-10 tahun sebanyak 7 orang atau 23%, 11-15 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, 16-20 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, >20 tahun sebanyak 4 orang atau

Tabel 4.5
Distribusi berdasarkan responden pendapatan

Pendapatan	Jumlah	Persentase
1-5 juta	5	17%

6-10 juta	8	27%
11-15 juta	6	20%
16-20 juta	4	13%
21-25 juta	3	10%
> 20 juta	4	13%
Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 responden pendapatan 1- 5 juta sebanyak 5 orang atau 17%, 6-10 juta sebanyak 8 orang atau 27%, 11-15 juta sebanyak 6 orang atau 20%, 16-20 juta sebanyak 4 orang atau 13%, 21-25% sebanyak 3 orang atau 10%, > 20 juta sebanyak 4 orang atau 13%.

2. Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujinya.

a) Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pada kasus ini df dapat dihitung $30-2$ atau $df=28$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,3610 (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *corelationI*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Coreccted item pertanyaan total	r tabel	Keterangan
----------	-----------------	---------------------------------	---------	------------

		correlation		
Gaji (x_1)	1	0,542	0,3610	Valid
	2	0,676	0,3610	Valid
	3	0,616	0,3610	Valid
	4	0,574	0,3610	Valid
Insentif (x_2)	1	0,544	0,3610	Valid
	2	0,539	0,3610	Valid
	3	0,473	0,3610	Valid
	4	0,451	0,3610	Valid
	5	0,476	0,3610	Valid
	6	0,415	0,3610	Valid
Kinerja karyawan (x_3)	1	0,570	0,3610	Valid
	2	0,613	0,3610	Valid
	3	0,432	0,3610	Valid
	4	0,522	0,3610	Valid
	5	0,437	0,3610	Valid
	6	0,724	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas coefficient	Alpha	Keterangan

Gaji (x_1)	4 pertanyaan	0,792	Reliabel
Insentif (x_2)	6 pertanyaan	0,751	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6 pertanyaan	0,792	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari keterangan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach Alpha* > 0,60 dengan demikian variabel (gaji, insentif, dan kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari gaji dan insentif sebagai variabel bebas (independen) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (dependen). Data dibawah ini diperoleh dari kuesioner yang telah disebar kepada pegawai Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaji (X_1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel gaji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaji (X_1)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	4	10	16	30	132	4,40

2	0	0	4	9	17	30	133	4,43
3	0	0	4	7	19	30	135	4,50
4	0	0	4	9	17	30	133	4,43
Jumlah	0	0	16	35	69	120	533	4,44

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel gaji adalah 4,44. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa gaji, yang diterapkan pada PT. Bank Syariah KC Palembang sudah baik.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif (X_2)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel gaji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif (X_2)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah responden	Jumlah jawaban	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	3	12	15	30	132	4,40
2	0	0	4	17	9	30	175	5,83
3	0	0	6	17	7	30	156	5,20
4	0	0	11	7	12	30	121	4,03
5	0	0	16	7	7	30	111	3,70
6	0	0	6	9	15	30	129	4,30
Jumlah	0	0	4	59	75	180	824	4,58

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Insentif adalah 4,58. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa Insentif, yang diterapkan pada PT. Bank Syariah KC Palembang sudah baik.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel kinerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah responden	Jumlah jawaban	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	5	19	6	30	121	4,03
2	0	0	7	9	14	30	127	4,23
3	0	0	3	8	19	30	136	4,53
4	0	0	3	8	19	30	136	4,53
5	0	0	5	10	15	30	130	4,33
6	0	0	3	9	18	30	135	4,50
Jumlah	0	0	2	63	91	180	785	4,36

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah KC Palembang sudah baik.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Hasil Regresi
Coefficiente

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.960	2.093		1.415	.169
Gaji	.927	.154	.969	6.030	.000
Insentif	.271	.116	.270	2.338	.027

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh efisien untuk variabel Gaji sebesar 0,927, untuk variabel Insentif sebesar 0,271 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,960 + 0,927 (X_1) + 0,271 (X_2)$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dijelaskan bahwa adalah sebagai berikut :

1. Ketika tidak ada variabel independen (Gaji dan Insentif) maka kinerja pegawai sebesar 2,960 yang berarti apabila tidak ada variabel independen sebesar 1 skor maka akan naik sebesar 2,960
2. Nilai koefisien regresi Gaji sebesar 0,927 yang berarti peningkatan gaji sebesar 1 skor maka dengan asumsi variabel gaji dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi Insentif 0,271 yang berarti setiap peningkatan Insentif 1 skormaka dengan asumsi variabel insentif dianggap konstan.

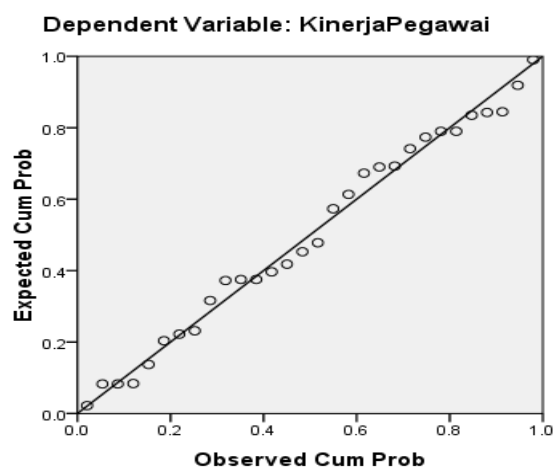
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Uji

normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat data 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 melihat penyebarab datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *kolmogorov-seminav* nilai sig < 0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar 4.1 *normal probability plot* diatas menunjukkan pola distribusi normal, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Selain dengan melihat grafik, asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji kolmogorov-smirnov dalam pengujian ini, data dikatakan terdistribusi secara normal apabila hasil dari $(sig) > 0,05$.

Tabel 4. 12
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Uji kolmogorov-smirnov	Unstandarized Residual
N	30
Nilai Kolmogorov-smirnov	0,439
Sig	0,991

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.12 diatas uji kolmogorov-smirnov bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan normal karena nilai *significance* adalah sebesar 0,991 lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara liner atau tidak. Uji linearitas dilihat dari

nilai Sig. *Deviation From Linearity*. Jika nilai sig $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Gaji

	Sig
Kinerja Pegawai * Gaji	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar 0,000 $< \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja pegawai dan gaji.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas kinerja pegawai dan Insentif

	Sig
Kinerja Pegawai * Insentif	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai sig. *Linearity* sebesar 0,000 $< \alpha = 0,5$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kinerja pegawai dan insentif.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan liner antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya Variance inflation factor (VIF). Apabila nilai toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaji	.477	2.098
Insentif	.477	2.098

sumber: data primer yang diolah,2017

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui nilai tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- Nilai Tolerance untuk variabel gaji sebesar $0,477 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,098 < 10$, sehingga variabel gaji dinyatakan terjadi gejala multikolenieritas.
- Nilai Tolerance untuk variabel insentif sebesar $0,477 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,098 < 10$, sehingga variabel insentif dinyatakan terjadi gejala multikolenieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.506	1.088		3.222	.003
	Gaji	-.010	.080	-.031	-.123	.903

Insentif	-.094	.060	-.395	-1.562	.130
----------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: Res2

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa signifikan lebih besar dari 0,05. Dilihat dari signifikan gaji $0,903 > 0,05$ dan signifikan insentif $0,130 > 0,05$. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.960	2.093		1.415	.169
Gaji	.927	.154	.969	6.030	.000
Insentif	.271	.116	.270	2.338	.027

a. dependen variabel: KinerjaPegawai
Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-2)$ atau $(30-2) = 28$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.04841. maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. variabel gaji terjdap kinerja pegawai

dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} =$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6.030 > 2.04841$) dengan signifikan $.000 < 0,05$ maka

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel X_1 (Gaji) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

2. Variabel Insentif terhadap Kinerja Pegawai

dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} =$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.338 > 2.04841$) dengan signifikan $0,27 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel X_2 (Insentif) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

b. Uji F (simultan)

Tabel 4.18
Uji F (Simultan)
Anova^b

Modal	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig
1. Regression	222.661	2	111.331	65.291	.000 ^a
residual	46.039	27	1.705		
total					

a. predictors : (constant), Insentif, Gaji

b. dependen variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2017*

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a . berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $65.291 > 3,32$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ (sudah ditetapkan), maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikansi positif antara Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi (uji R^2)

Tabel 4.19
Hail Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary⁶

mode	R	R Square	Adjusted Square	std. Error of the estimate
1	.910 ^a	.829	.8161	1.306

sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas adalah hasil nilai koefisien determinasi (R square) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen dan (Gaji dan insentif) dependen (kinerja pegawai) dinyatakan dalam nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,829 atau 82,9% dan sisanya 17,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan gaji akan diikuti oleh kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi gaji pada perusahaan tersebut, maka semakin besar juga kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian Vina Rani Wibawati, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel bebas yaitu gaji (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada Home Industri Keripik Buah 'Aisyah' Batu Malang.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara insentif dan kinerja karyawan ternyata ada pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, Dimana insentif dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan diuji parsial (Uji t) juga menghasilkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai, sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian Lia Mayangsari, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa insentif sangat berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian telah diketahui bahwa gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai, artinya kenaikan gaji dan insentif secara simultan akan diikuti oleh kinerja pegawai secara signifikan. Sehingga semakin tingginya gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan maka semakin besar juga kinerja pegawainya.

Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji F yang menghasilkan nilai F sebesar $(65.291 > 2,92)$ dengan $\text{sig} < 0.05$. dapat disimpulkan bahwa

hubungan antara gaji dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai berpengaruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara gaji terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,030 > 2,0481$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,338 > 2,0481$) dengan signifikansi $0,027 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Dilihat dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($65,291 > 3,32$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

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

1. Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai harus lebih baik lagi dalam arti gaji yang diterima sesuai dengan posisi jabatan.

2. Insentif yang diberikan kepada pegawai harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah diimbangi dengan pemberian bonus sehingga pegawai lebih bersemangat atau lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai hendaknya lebih memperhatikan besarnya komisi yaitu imbalan balas jasa (Gaji dan Insentif) agar hasil kerja pegawai dalam menjual produk dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Lince Dinawinata
 Nim : 14180106
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing 1 : Mufti Fiandi, M.Ag
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang


No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	Jum'at /04-4-2017	Perbaiki footnote dan tuliskan pada bab 2 dan 3	
2.	Jum /18-04-2017	ACC BAB 1-3	
3.	Jum/28-04-2017	Revisi bab 4-5 -Pembahasan	
4.	Kam/ 5-05-2017	Revisi Bab 4-5	
5.	sen. /8-05-2017	Acc Bab 4 Acc Bab 5	
6.		ACC Keseluruhan siap diujikan	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Lince Dinawinata
 Nim : 14180106
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing II : Muhammadinah, SE., M.Si
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja
 Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC
 Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	20 April	Ace usian	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Lince Dinawinata
Nim : 14180106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Pembimbing II : Muhammadiyah, SE., M.Si
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
		Perbaikan : 1. hipotesis 2. populasi	
	30 Kanis/maret 2017	Ace bab 1 Ace bab 2 Ace bab 3	
		Perbaikan : 1. Deskriptif 2. uji korelasidestinat 3. pers. regresi 4. koefisien Determinasi 5. kesimpulan 6. saran	
		Perbaikan : 1. persamaan regresi	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Lince Dinawinata
 Nim : 14180106
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing II : Muhammadiyah, SE., M.Si
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja
 Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri KC
 Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	Senin 20/ Maret 2017	<p>acc proposal</p> <p>BAB I.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Munculkan fenomena Variabel penelitian di latar belakang 2. rumusan masalah 3. tujuan penelitian 4. kerangka pemikiran 5. hipotesis. 6. tabel DOV 7. teknik analisis <ol style="list-style-type: none"> a. uji t b. regresi c. uji hipotesis 8. uji instrumen <p>perbaikan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fenomena variabel penelitian di latar belakang 	<p>[Signature]</p> <p>[Signature]</p> <p>[Signature]</p>



KOPERASI BMT AL AQOBAH

Alamat : Komplek Perkantoran PT.SAK Jln. May Zen Sei Selayur Palembang 30118

No : 002/BMT AA/SB/II/2017 Palembang, 6 Februari 2017
 Perihal : Keterangan Selesai Magang Pratikum I
 Pada Koperasi BMT Al Aqobah Palembang
 Lampiran :-

Kepada
 Universitas Islam Negeri
 (UIN) Raden Fatah Palembang
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jln. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry
 di
 Palembang

Surat Saudara No. Dps/VI.I/PP.001/109/2016 Tanggal 16 Februari 2016
 U/p. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT. Shalawat dan salam selalut tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Menanggapi Surat Saudara perihal tersebut pada pokok surat di atas, dengan ini kami sampaikan, bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang Jurusan D3 Perbankan Syariah "Telah Selesai Melaksanakan Pratikum I / Pelatihan Magang pada Koperasi BMT Al-Aqobah".

Dengan nama-nama sebagai berikut :

1. Himmatudin (14180091)
2. Jesica Lefitaria (14180097)
3. Linc Medina Winata (14180106)
4. Marsugiato (14180116)
5. M. Kusrian (14180107)
6. Mayang Sari (14180119)

Demikian surat ini kami sampaikan agar Saudara maklum.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Koperasi BMT Al- Aqobah


 BMT AL AQOBAH
 Idham Ruslan
 Ketua Pengurus



PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH AL FALAH

Jalan Raya Palembang - Pangkalan Balai km 14,5 Kel. Sukajadi
Kec. Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin
Telp. (0711) 430028 / Fax (0711) 432008



Bismillahirrahmanirrahim

Nomor : 22/043/Dir-Umum/2017

Sukajadi, 05 Februari 2017

Lampiran : -

Perihal : Keterangan Selesai Praktikum II

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Fatah
Cq. Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah
di -Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah No :
DPS/VI.I/PP.001/165/2016 tanggal 21 April 2016 Perihal Izin Praktikum II Mahasiswa D3
Perbankan Syariah, dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1.	Ica Trisnawaty	14180092	D3 Perbankan Syariah
2.	Jessica Lefittaria	14180097	D3 Perbankan Syariah
3.	Lince Dinawinata	14180106	D3 Perbankan Syariah
4.	Mayang Sari	14180119	D3 Perbankan Syariah
5.	Mayang Sari	14180120	D3 Perbankan Syariah

Telah menyelesaikan Praktikum II di PT. BPRS AL Falah. Terhitung tanggal 08 Agustus 2016 s.d 19 Agustus 2016.

Demikian harap maklum, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wssalamu'alaikum Wr. Wb
PT. BPRS Al Falah
Direksi

M. Riza Pahlepy, SE
Direktur Utama



25 April 2017
No. 19/ 486 -3/098

Kepada:
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Jl. Prof K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km 3.5
Palembang

mandiri
syariah

PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang 16 Ilir
Jl. Masjid Lama No. 30
Palembang
Telp. (0711) 377322 (Hunting)
Faksimile (0711) 353594
www.syariahamandiri.co.id

U.p. Yth. Bpk Dr. Qodariah Barkah M.H.I, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Perihal: **SURAT KETERANGAN PENERIMAAN PENELITIAN MAHASISWA**

Assalaamu'alaikum Wr. Wb,

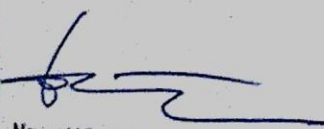
Bersama surat ini, kami informasikan bahwa nama mahasiswa berikut:

No	Nama/NIM	Jurusan/ Univ.	Judul Penelitian
1.	Lince Dina Winata / 14180120	Perbankan Syariah D3/ UIN Raden Fatah Palembang	PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK SYARIAH MANDIRI KC PALEMBANG

Telah diterima untuk melakukan Riset/Penelitian pada bulan April 2017 bertempat di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang 16 Ilir.
Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasama Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE PALEMBANG 16 ILIR


Nover Winandar
Branch Manager


Dini Evriliany
BOSM