PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD NUR FATHONI
NIM : 16510139

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Oleh :

AHMAD NUR FATHONI
NIM : 16510139

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD NUR FATHONI

NIM : 16510139

Telah disetujui tanggal 06 Desember 2021

Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto SE., M.Si

NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

KEMENTERIAN AGAMA ★ REPUBLIK INDONESIA ★ FAKULTAS EKONOMI MALANG

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP 197406042 200604 1 002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh
AHMAD NUR FATHONI
NIM: 16510139

Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji		**Tanda Tangan**
1. Ketua Penguji **Ikhsan Maksum, M.Sc** NIP. 19931219201903 1 012	:	( )
2. Sekretaris/Pembimbing **Dr. Siswanto, SE., M.Si** NIP. 19750906 200604 1 001	:	( )
3. Penguji Utama **Ryan Basith Fasih Khan, M.M** NIP. 19931129202012 1 005	:	( )

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP 197406042 200604 1 002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ahmad Nur Fathoni
NIM	: 16510139
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK AS-SYIFA KABUPATEN PASURUAN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 23 November 2021

Hormat saya,

METERAI TEMPEL 10000

Ahmad Nur Fathoni

NIM: 16510139

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk orang tua saya, adik dan keluarga.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

"Hidup hanyalah rentetan masalah yang tidak ada ujungnya

Be Yourself, Be Inovative, Be Strong"

****

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan" dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siswanto, SE., M.Si. yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan dan keluargaku yang selalu mendukungku.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
8. Karyawan Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan yang membantu mengisi kuesioner penelitian.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal „Alamin...

Malang, 23 November 2021

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
PERSEMBAHAN ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 6
Tujuan Penelitian 6
Manfaat Penelitian 6
BAB II KAJIAN PUSTAKA **8**
Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu 8
Kajian Teori 24
Gaji 24
Insentif 30
Kinerja Karyawan 34
Hubungan Antar Variabel 38
Kerangka Konseptual 41
Hipotesis Penelitian 42
BAB III METODE PENELITIAN **43**
Jenis dan Pendekatan Penelitian 43
Lokasi Penelitian 43
Populasi dan Sampel 43
Teknik Pengambilan Sampel 45
Data dan Jenis Data 45

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Teknik Pengumpulan Data 46
Skala Pengukuran 46
Definisi Operasional Variabel (DOV) 47
Analisis Data 50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 56
Paparan Hasil Penelitian 56
Gambaran Umum Klinik As-Syifa 56
Gambaran Karakteristik Responden 58
Analisis Data Deskriptif 60
Hasil Uji Instrumen Penelitian 63
Hasil Uji Asumsi Klasik 64
Analisis Regresi Linier Berganda 66
Koefisien Determinasi (R2) 67
Hasil Pengujian Hipotesis 68
Pembahasan 69
BAB V PENUTUP 76
Kesimpulan 76
Saran 77
DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN 82

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 47
Tabel 4.1 Karakteristik reponden berdasarkan Jenis Kelamin 57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 58
Tabel 4.3 Karakteristik reponden berdasarkan Pendidikan 58
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Gaji 59
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Insentif 60
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan 61
Tabel 4.7 Uji Validitas 62
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas 63
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas 63
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas 64
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas 65
Tabel 4.12 Hasil Uji Linier Berganda 65
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi 66
Tabel 4.14 Uji F (Uji Simultan) 67
Tabel 4.15 Uji t (Uji Parsial) 67

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 40

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian
Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisioner
Lampiran 3 Bukti Konsultasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Fathoni, Ahmad Nur. 2021. SKRIPSI. Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan

Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si

Kata Kunci :Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan

Klinik sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan maka sangat dibutuhkannya pengakuan keberadaan tenaga kerja yang biasanya melalui pemberian gaji, selain dari pemberian gaji, pemberian insentif juga sangat dibutuhkan untuk menunjang kualitas dari kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dengan obyek penelitian ini dilakukan di Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan . Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier dengan bantuan *software SPSS* 16.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan secara simultan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Fathoni, Ahmad Nur. 2021. THESIS. The Effect of Salaries and Incentives on Employee Performance at As-Syifa Clinic, Pasuruan Regency
Supervisor : Dr. Siswanto, S.E., M.Si
Keyword : Salary, Incentive, Employee Performance

Clinics as institutions engaged in health services that provide health services to the community in accelerating the improvement of public health status. To improve the quality of the performance of employees, it is very necessary to recognize the existence of a workforce which is usually through the provision of salaries, apart from the provision of salaries, incentives are also needed to support the quality of employee performance. The purpose of this study was to examine the effect of salary and incentives on employee performance.

This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. With the object of this research conducted at the As-Syifa Clinic, Pasuruan Regency. This research has a hypothesis that will be tested for truth. The sample in this study were 33 respondents. Data were collected by questionnaire. Data analysis in this study used linear regression test with the help of SPSS 16.0 software

The results of this study indicate that salary provision has a significant effect on employee performance, incentives have a significant effect on employee performance, salary and incentives have a significant influence on employee performance at As-Syifa Clinic, Pasuruan Regency simultaneously.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مستخلص البحث

نطاني، أحود ني ١٠١٢. البحث العلوي. أثر إعطاء الجزة والباعث إلجزاء الووظف ني يسوصف "الشاء" يقاطعة ناسوزوا.

الوشسف : الدوكتوز سيسوا طا الواجسيز

الكلوات الفتاح : الجزة، الباعث، إجزاء الووظف.

السوصف الذي تحزك في الصحي الذي يعطي خدية الصحة إلي يئة

الوجوع ني تسازع ازتفاع دزجة صحة الوجوع. إنسفاع جودة إجزاء الووظف نيحتاج شديدا في اعتزاف كو العوالي الذي يوز إعطاء الجزة أدة. سوي ذالك، يحتاج إعطاء الباعث زدعى جودة الووظف أيضا. الدف يي هرا البحث و إلخباز أثر إعطاء الجزة والباعث إلجزاء الووظف.

يستخدو هر البحث الكوي بج البحث التوضيحي. هرا ووضع البحث، يعل ني يسوصف "الشاء" يقاطعة ناسوزوا يكى هر البحث نيضيات الذي ستخبز حقيقيا. الووذج ني هرا البحث و ٣٣ السجيبي. البيات باإلستبيات. يستخدو تحليل البيات هر البحث إخباز الفح الخطي بصز قطعة (SPSS) ٢٦.

تدل حصيلة البحث أ إعطاء الجزة يبك الثز الو إلجزاء الووظف، إعطاء الباعث يتك الثز الو إلجزاء انتظف، إعطاء الجزة والباعث يبك الثز الوى إلجزاء الووظف يستوصف "الشاء" يقاطعة ناسوزوا وتشاوا.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting bagi berlangsungnya hidup suatu organisasi. Karena manusia akan selalu berperan aktif dan dominan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2005) manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Maka sering kali bahwa kinerja seorang karyawan memang benar-benar diperhatikan.

Klinik sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat, maka dari itu klinik dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan menyadarkan masyarakat agar lebih memperhatikan pentingnya menjaga kesehatan, dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Imanti & Setyowati, 2015)

Mutu pelayanan yang diberikan oleh klinik kepada masyarakat akan lebih baik jika didampingi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dan jumlah beban kerja. Untuk kebutuhan tenaga kerja yang profesional di klinik memerlukan perencanaan dengan menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja agar didapatkan kualitas pelayanan yang baik yang akan meningkatakan kualitas mutu pelayanan klinik juga (Imanti & Setyowati, 2015)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pelayanan klinik yang bermutu tidak akan lepas dari adanya kualitas karyawan yang baik, meskipun banyaknya sumber daya pendukung yang dimiliki oleh klimik masih belum bisa untuk menunjukkan kerberhasilan dari klinik tersebut, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki dan dikelola oleh klinik tersebut. Agar dapat mengelola sumber daya yang dimiliki oleh klinik dengan baik, maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas atau memiliki tanggung jawab dan dapat menjalankan tugasnya sesusai dengan bidangnya (Masilan, Sunuharyo, & Utami, 2015).

Untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan maka sangat dibutuhkannya pengakuan keberadaan tenaga kerja yang biasanya melalui pemberian gaji, selain dari pemberian gaji, pemberian insentif juga sangat dibutuhkan untuk menunjang kualitas dari kinerja karyawan (Suryani, 2018). Pemberian gaji dan insentif akan menjadikan acuan utama bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di dalam sebuah klinik, tetapi dengan memberikan gaji dan insentif pastinya butuh pertimbangan yang dimana harus sesuai dengan tingkat kualitas dari karyawan tersebut atau sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut (Masilan, Sunuharyo, & Utami, 2015).

Pemberian gaji yang layak kepada karyawan sangatlah harus diperhatikan karena dari pemberian gaji mendorong karyawan untuk mencapai target tujuannya, sama halnya dengan pemberian insentif yang sangat berperan penting dalam meningkatkan atau mencapai target dari klinik, insentif sangat diperlukan guna untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sesuai dengan kemampuan dan tugasnya masing-masing. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk pemberian di luar gaji yang termasuk dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi atau keberhasilan karyawan dalam mencapai target atau tujuan klinik (Efendi, Lubis, & Elvina, 2020).

Hal ini juga dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, penelitian Tintaubah (2019) menunjukkan bahwa pemberian gaji dan insentif kepada karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian Firmandari (2014) menjelaskan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh positif sigifikan terhadap karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Maulana (2016) menunjukan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini membuktikan bahwa semakin banyaknya gaji maka kinerja karyawan akan semakin membaik dan pemberian insentif juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tetap menganalisis tentang pemberian insentif karena di Klink As-Syifa Kab. Pasuruan sendiri sangat mengutamakan untuk gaji dan insentif kepada karyawan.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif ataupun negatif terhadap semangat kerja dari karyawan tersebut, yang dimana dari semangat kerja dari karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu klinik, hasil dari kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan omzet, pendapatan dan dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberikan kekuatan bagi klinik itu sendiri untuk dapat bersaing dengan klinik yang lainnya (Subianto, 2016).

Agar klinik dapat meningkatkan kualitas karyawannya maka klinik perlu menyiapkan karyawan yang terampil dalam melakukan pekerjaannya baik secara cepat maupun tepat. Karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu di klinik belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, tentunya akan berpengaruh pada klinik khususnya bagi karyawan operasional. Promosi dalam suatu klinik adalah suatu keharusan, jika klinik ingin berkembang terkadang kemampuan seorang karyawan untuk dipromosikan masih kurang. Penting bahwa pelatihan tidak hanya untuk karyawan yang bersangkutan tetapi juga untuk klinik (Prayogi & Tarigan, 2021).

Pada Klink As-Syifa Kab. Pasuruan sendiri sangat mengutamakan untuk gaji dan insentif kepada karyawan, apalagi mengenai gaji yang sudah menjadi kewajiban bagi klinik yang harus diberikan kepada karyawan sebagai bentuk dari timbal balik dari pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan, untuk insentif sendiri dari Klink As-Syifa Kab. Pasuruan selalu diberikan kepada karyawan sebagaimana imbalan berupa bonus atas tanggungjawabnya atau atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik yang dimana dari hasil pekerjaan yang baik akan menjadikan Klink As-Syifa Kab. Pasuruan semakin baik pula untuk kedepannya. Berikut adalah data dari gaji dan bonus karyawan Klinik As-Syifa dalam 3 bulan terakhir:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No.	Jabatan	Jumlah Gaji			Bonus/Insentif		
		Bulan April	Bulan Mei	Bulan Juni	Bulan April	Bulan Mei	Bulan Juni
1.	Dokter	>10juta	>10juta	>10juta	10-30juta	10-30juta	10-30juta
2.	Perawat	2-5juta	2-5juta	2-5juta	300-500ribu	300-500ribu	300-500ribu
3.	Bidan	2-4,5juta	2-4,5juta	2-4,5juta	300-500ribu	300-500ribu	300-500ribu
4.	Cleaning Service	1,5-2juta	1,5-2juta	1,5-2juta	200-300ribu	200-300ribu	200-300ribu

Sumber: Klinik As-Syifa

Pemberian gaji dan insentif kepada karyawan Klink As-Syifa dirasa akan mempengarui terhadap kinerja karyawan, menjadikan karyawan semakin semangat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini dilakukan di Klink As-Syifa Kab. Pasuruan karena Klink As-Syifa Kab. Pasuruan selalu memberikan insentif kepada karyawan yang diharapkan akan membantu Klink As-Syifa Kab. Pasuruan dalam mencapai tujuannya.

Maka dari pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klink As-Syifa Kab. Pasuruan?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klink As-Syifa Kab. Pasuruan?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Apakah pemberian gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klink As-Syifa Kab. Pasuruan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klink As-Syifa Kab. Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klink As-Syifa Kab. Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klink As-Syifa Kab. Pasuruan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti maupun orang lain. Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat dalam berbagai hal, anatara lain:

1. Bagi penulis

   Dapat digunakan untuk menambah wawasan yang telah dipelajari selama proses perkuliahan di perguruan tinggi sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan yang ada di lapangan dan di dunia pekerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Bagi Klink As-Syifa Kab. Pasuruan

   Penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan sejauh mana pengaruh upah dan intensif terhadap kinerja karyawan di Klink As-Syifa Kab. Pasuruan.

3. Bagi akademis

   Terkait pengaruh pemberian gaji dan intensif terhadap kinerja karyawan, dijadikan sebagai pembanding hasil riset penelitian. Serta sebagai referensi bagi yang juga ingin mengkaji penelitian yang sama.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

Hasil Penelitian-Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian tedahulu tentang "pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan" seperti penelitian yang dilakukan Dangnga & Ramli (2013) dengan judul "Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel grand clarion di Kota Makassar". Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Penemuan dalam penelitian ini adalah secara simultan atau bersama-sama, berupa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, pengujian secara parsial, variabel Gaji (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, dan pengujian secara parsial, hanya variabel insentif (X2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.

Penelitian kedua dilakukan Gaji et al., (2013) dengan judul "pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ". Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ dengan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Temuan dalam penelitian ini adalah secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 25,854 > 3,32. Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji (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.

Penelitian ketiga dilakukan Riyan & Endang Siti (2014) dengan judul "Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo)". Studi dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan dan menganalisi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis.* Kesimpulan dalam penelitian ini adalah 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan memiliki kategaori penilaian yang baik karena semua memiliki rata – rata diantara 3,5 – 4,2. 2) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 3) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas <

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 4) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 5) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 6) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 7) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas< 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 8) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Penelitian keempat dilakukan Kusuma (2016) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management". Studi ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. F.A Management Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan signifikan terhadap semangat kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya.

Penelitian kelima dilakukan Subianto (2016) dengan judul "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat". Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Temuan dalam penelitian ini adalah 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 di terima.

Penelitian keenam dilakukan oleh Zulkarnaen & Suwarna (2016) dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu". Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Temuan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Insentif dibagian mekanik PT.Erlangga Aditya dapat dilihat pada persamaan regresi sederhana yaitu Y=12,352 + 0,351X artinya insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Al-omari et al., (2017) dengan judul "*The impact of incentives on the performance of employees in public sector: Case study in Ministry of labor".* Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi insentif terhadap kinerja karyawan di Jordan Studi kasus: (Kementerian Tenaga Kerja). Temuan dalam penelitian ini adalah insentif mempengaruhi kinerja staf di sektor publik di Yordania, tidak mempengaruhi pengalaman praktis tentang kinerja staf di sektor publik dan kualifikasinya tidak mempengaruhi kinerja staf di sektor pemerintah. Dan rekomendasi dibuat dalam rangka untuk fokus dalam memberikan kompensasi yang adil dan memadai bila pensiunan karyawan dan gaji yang sesuai dengan tingkat kinerja mereka di tempat kerja dan kepentingan dalam memberikan dukungan moral dan pujian bagi staf untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Haeruddin (2017) dengan judul "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar". Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, khususnya aspek gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan juga Organisational citizenship behaviour (OCB). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variable gaji (X1) tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya secara signifikan kinerja karyawan melalui perilaku kewargaaorganisasi *(Organisational Citizenship Behaviour, OCB),* di mana perilaku dan kinerja karyawan melampaui ekspektasi dan *job description* yang diberikan oleh organisasi. Di lain pihak, variabel insentif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

juga perilaku kewargaorganisasian (OCB) mereka di tempat mereka bekerja. Juga diketahui dari Penelitian ini bahwa dengan tingginya nominal insentif juga diyakini dapat mengurangi *turnover intentions* dan *actual turnover.*

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Mustakim et al., (2017) dengan judul "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smk Pgri I Mejayan Tahun 2017". Studi ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja guru di SMK PGRI 1 Mejayan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdaftar di SMK PGRI 1 Mejayan selama tahun 2017. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *total sampling* dengan jumlah sampel 85 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan, serta gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Widhianingrum (2018) dengan judul "*The Effect Of Giving Incentives To Employee Performance PT. Bpr Ekadharma Magetan".* Studi ini bertujuan untuk untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis datanya adalah regresi linier berganda. Populasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer PT. BPR Ekadharma Magetan berjumlah 93 orang. Penentuan sampel adalah sampling jenuh. Temuan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis parsial yang menunjukkan bahwa t hitung> t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Penelitian kesebelas dilakukan oleh Daniel (2019) dengan judul "*Effects of Incentives on Employees Productivity".* Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif produktivitas karyawan terhadap produktivitas karyawan dalam organisasi, menganalisis hubungan antara insentif dan produktivitas karyawan dalam organisasi di Nigeria. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif dan produktivitas, selain insentif moneter, faktor kunci lain dalam memotivasi karyawan adalah melibatkan mereka dalam proses yang bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi karena tanpa kerja sama organisasi tidak dapat bekerja. Studi tersebut merekomendasikan pembentukan unit untuk melihat masalah insentif yang akan meningkatkan produktivitas.

Penelitian kedua belas dilakukan oleh Rahmadani (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai". Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli baik secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang pegawai tetap kemudian teknik pengumpulan data menggunakan angket yang dibagaikan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R2) sebesar 0,569 (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9 % variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Penelitian ketiga belas dilakukan oleh Ratnasari & Mahmud (2020) dengan judul "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan". Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh gaji dn insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Unilastindo Interbuana Pandaan secara simultan, parsial dan paling dominan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik analisis data yaitu uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari variabel gaji, insentif dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel valid terbukti dan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai reliabel gaji, insentif dan kinerja karyawan reliabel terbukti. Berdasarkan dari hasil uji F (Simultan), diketahui nilai sig. F hitung sebesar 0,00 karena nilai signifikansi F kurang dari 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hasil uji t menjelaskan, bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena gaji

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

signifikan 0,018 < 0,05 dan insentif signifikan 0,012 < 0,05. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel insentif lebih besar dibandingkan variabel gaji. Dipengaruhi indikator antara lain: kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Table 2.1 Hasil penelitian-penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	(Dangnga & Ramli, 2013) Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel grand clarion di Kota Makassar	- Gaji - Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Penemuan dalam penelitian ini adalah secara simultan atau bersama-sama, berupa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, pengujian secara parsial, variabel Gaji (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, dan pengujian secara parsial, hanya variabel insentif (X2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.
2.	(Gaji et al., 2013) Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ	- Gaji - Upah - Tunjangan - Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Temuan dalam penelitian ini adalah 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 (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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PUSAT PERPUSTAKAAN

3.	(M Riyan & Endang Siti, 2014) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja bagian Produksi PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI Sidoarjo)	- Keselematan, Kesehatan Kerja (K3) - Insentif - Motivasi - Kinerja Karyawan	Analisis jalur	Temuan dalam penelitian ini adalah 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan memiliki kategaori penilaian yang baik karena semua memiliki rata – rata diantara 3,5 – 4,2. 2) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 3) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 4) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 5) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 6) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kesehatan karyawan berpengaruh positif dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN MALANG

				signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 7) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas< 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 8) Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4.	(Kusuma, 2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management	- Motivasi Kerja - Insentif - Semangat Kerja	Analisis regresi linier berganda	Temuan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya.
5.	(Marianus Subianto 1, 2016) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di	- Gaji - Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Temuan dalam penelitian ini adalah 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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PUSAT PERPUSTAKAAN

	Kabupaten Kutai Barat			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 di terima.
6.	(Zulkarnaen & Suwarna, 2016) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu	- Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi sederhana	Temuan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Insentif dibagian mekanik PT.Erlangga Aditya dapat dilihat pada persamaan regresi sederhana yaitu Y=12,352 + 0,351X artinya insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	(Al-omari et al., 2017) *The impact of incentives on the performance of employees in public sector: Case study in Ministry of labor"*	- Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi sederhana	Temuan dalam penelitian ini adalah insentif mempengaruhi kinerja staf di sektor publik di Yordania, tidak mempengaruhi pengalaman praktis tentang kinerja staf di sektor publik dan kualifikasinya tidak mempengaruhi kinerja staf di sektor pemerintah. Dan rekomendasi dibuat dalam rangka untuk fokus dalam memberikan kompensasi yang adil dan memadai bila pensiunan karyawan dan gaji yang sesuai dengan tingkat kinerja mereka di tempat kerja dan kepentingan dalam memberikan dukungan moral dan pujian bagi staf untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PUSAT PERPUSTAKAAN

8.	(Haeruddin, 2017) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar	- Gaji - Insentif - Kinerja Karyawan - *Organisational Citizenship Behaviour (OCB)*	Analisis regresi berganda	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Variable gaji (X1) tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya secara signifikan kinerja karyawan melalui perilaku kewargaaorganisasi *(Organisational Citizenship Behaviour, OCB),* di mana perilaku dan kinerja karyawan melampaui ekspektasi dan *job description* yang diberikan oleh organisasi. Di lain pihak, variabel insentif (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan dan juga perilaku kewargaorganisasian (OCB) mereka di tempat mereka bekerja. Juga diketahui dari Penelitian ini bahwa dengan tingginya nominal insentif juga diyakini dapat mengurangi *turnover intentions* dan *actual turnover.*
9.	(Aries Mustakim, Supri Wahyuni Utomo, 2017) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smk Pgri I Mejayan Tahun 2017	- Gaji - Insentif - Motivasi Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan, serta gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI 1 Mejayan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10.	(Widhianingrum, 2018) *The Effect Of Giving Incentives To Employee Performance PT. BPR Ekadharma Magetan*	- Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Temuan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis parsial yang menunjukkan bahwa t hitung> t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.
11.	(Daniel, 2019) *Effects of Incentives on Employees Productivity*	- Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif dan produktivitas, selain insentif moneter, faktor kunci lain dalam memotivasi karyawan adalah melibatkan mereka dalam proses yang bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi karena tanpa kerja sama organisasi tidak dapat bekerja. Studi tersebut merekomendasikan pembentukan unit untuk melihat masalah insentif yang akan meningkatkan produktivitas.
12.	(Rahmadani, 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai"	- Lingkungan Kerja - Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli memiliki kontribusi pada taraf

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

				yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R2) sebesar 0,569 (56,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,9 % variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan insentif pada model memiliki kontribusi pada kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli sedangkan sisanya sebesar 43,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
13.	(Ratnasari & Mahmud, 2020) Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan	- Gaji - Insentif - Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil uji t menjelaskan, bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena gaji signifikan 0,018 < 0,05 dan insentif signifikan 0,012 < 0,05. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel insentif lebih besar dibandingkan variabel gaji. Dipengaruhi indikator antara lain: kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.

Sumber : Data diolah, 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Kajian Teori

Gaji

Pengertian Gaji

Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dimilikinya. Menurut Warren dkk (2016: 546) istilah gaji biasanya mengacu pada pembayaran untuk tenaga kerja bagian manajerial, administrasi, atau jasa kantoran sejenis. Soemarso (2016:307) bahwa gaji adalah Imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan atau tahuanan. Sujarweni (2015: 127) menyatakan gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan. Mulyadi (2016:373) menyebutkan gaji dan upah adalah gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Sedangkan Rivai (2016:762) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur penggajian dimaksudkan adanya pembatasan minimum dan maksimum nilai pembayaran gaji pada suatu jabatan tertentu. Terdapat 4 tipe struktur penggajian yaitu :

1. Struktur penggajian bertingkat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Struktur yang tergantung dari lingkup pekerjaan karyawan
3. Kematangan/kedewasaan gaji (tingkatan gaji yang bertumbuh)
4. Struktur rata-rata usia

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atau instansi yang mempekerjakan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Pemberian Gaji

Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun kenyataannya sering tidak demikian pegawai atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan itu. Atas pekerjaannya itu, pegawai atau karyawan diberi imbalan yang disebut gaji. Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2016:340), antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Pengadaan efektif jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Program pemberian gaji memerhatikan ketentuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai Kadarisman(2016:341).

1. Asas adil

   Besarnya gaji yang yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bukan berarti setiap pegawai menerima gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

   Gaji yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari pegawai yang qualified tidak berhenti dan lain-lain.

Yang menyebabkan tertundanya kenaikan gaji berkala bagi karyawan adalah (Kadarisman, 2016: 348-349) :

1. Belum memenuhi syarat masa kerja dan DP-3, ditunda paling lama 1 tahun.
2. Bila sehabis satu tahun penundaan, masih belum memenuhi syarat, dapat ditunda lagi tiap-tiap kali paling lama 1 tahun. dengan ketentuan jumlah penundaan tidak lebih dari satu tahun.
3. Setelah masa penundaan 3 tahun dinyatakan tidak cakap, maka kedudukan karyawan yang bersangkutan ditetapkan oleh Direksi.
4. Masa penundaan tetap dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

Indikator Gaji

Menurut Kadarisman (2016:346) untuk mengukur variable gaji terdapat indikator adalah sebagai berikut:

1. Kelayakan, gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja, perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
3. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Gaji Dalam Kajian Islam

Di dalam Islam, upah termasuk dalam pembahasan ijarah yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak pekerja (musta‟jir) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual. Secara umum, ijarah ada dua. Pertama, akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan. Kedua, akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja (Yusanto & Yunus: 190)

Bila ditelusuri dari pengertian ijarah dan upah, para ahli mengistilahkan upah dengan sebutan ijarah (sewa menyewa). Karena, pada hakikatnya sesuatu yang disewa dapat berupa barang (misalnya menyewakan sebuah kendaraan bermotor) atau berupa jasa (misalnya menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan). Penyamaan dalam mendefenisikan upah dengan sewa menyewa (ijarah) terlihat dari

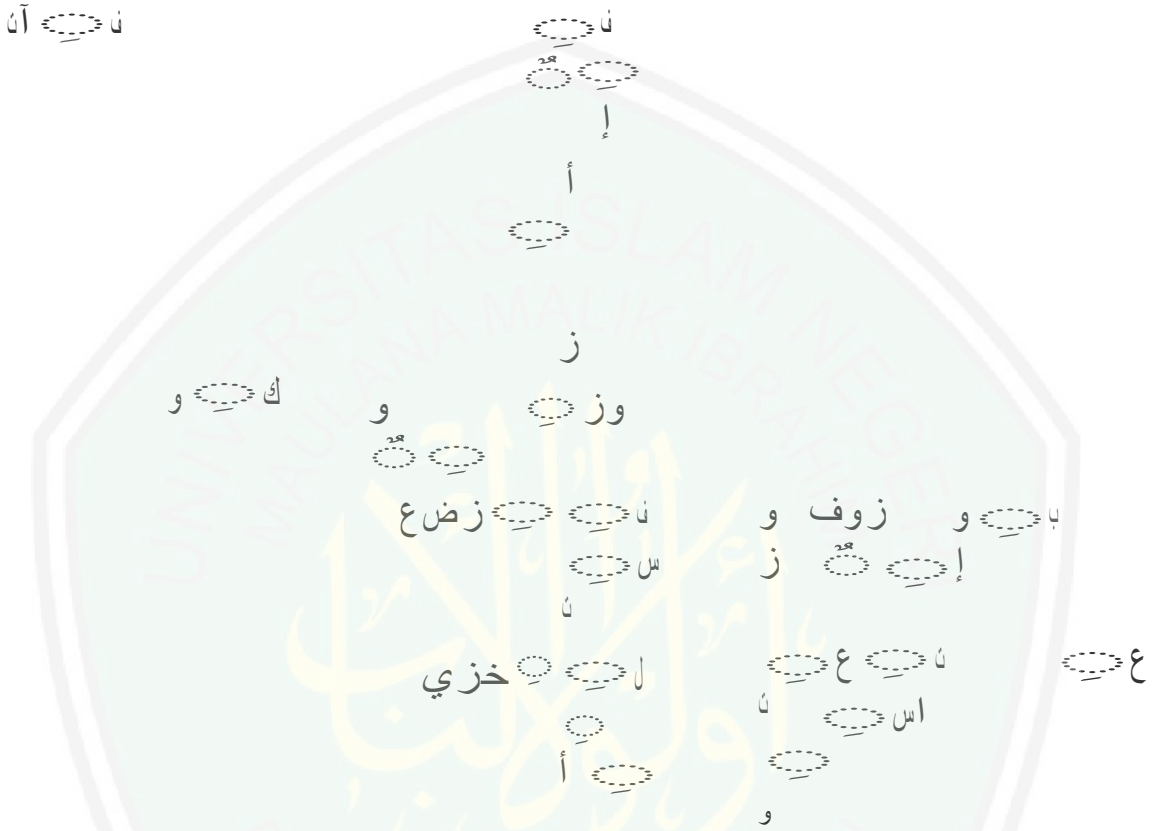
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengertian yang dirumukan oleh ulama Malikiyyah dan Hanabilah, yaitu ijarah adalah menjadikan hak milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti (Yusanto & Yunus: 190).

Subekti (1995) menjelaskan bahwa upah adalah “suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikat dirinya untuk memberikan kepada pihak yang lainnya kenikmatan dari suatu barang selama waktu tertentu dan dengan pembayaran suatu harga dengan disepakati pembayarannya. Menurut Jafri (2008) upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi bagi suatu keberhasilan atau prestasi dari suatu pekerjaan. Dengan demikian, pemberian upah tidak didasarkan kepada banyaknya tenaga atau waktu yang dihabiskan oleh seorang pekerja, tetapi didasarkan atas suatu keberhasilan atau prestasi yang dicapai dalam pekerjaan tersebut.

Dijelaskan dalam Al-Qur‘‘an al-Qash-shash ayat 27 berbunyi :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Artinya : Tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya: Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." (HR. Abdul Razzaq)

Insentif

Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2016:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif. Menurut Mangkunegara (2016:89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif yang digunakan adalah daya perangsang atau tambahan jasa yang sengaja diberikan pada para karyawan supaya dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jadi, insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap dari sistem upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Khotimah, 2015:3).

Jadi dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pertimbangan Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan Insentif Menurut Hasibuan, (2016:94). Antara lain sebagai berikut :

1. Fasilitas

   Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil prusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawatan prusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari Insentif terutama eksekutif yang dibayar mahal.

2. Lama karyawan bekerja

   Besarnya Insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara Insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

   a. Kelemahan

      Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut :

      1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
      2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan
      3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguhsungguh bekerja. Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan kelebihan cara ini sebagai berikut :

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti : Pilih kasih, diskiminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan Insentif secara periodik.
3. Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.
4. Senioritas.

Indikator Insentif

Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka yang menjadi indikator dalam penelitian ini mengenai variabel Insentif adalah sebagai berikut (Dillah, 2017:31):

1. Keadilan internal insentif
2. Keadilan eksternal insentif
3. Keadilan internal tunjangan
4. Keadilan eksternal tunjangan
5. Insentif finansial
6. Insentif non finansial

Insentif Dalam Pandangan Islam

Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan:

"Dari Abdullah bin umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: "Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya (Isnaini Harahap, 2015:84).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisai bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya. Selain itu juga dijelaskan dalam Al- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

وأن ليس للإنسان إلا ما سعى وأن سعيه سوف يرى

"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya".

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(M. Quraish Shihab, 2002: 433).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2016: 182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku pekerjaan seseorang selama periode waktu tertentu dapat diukur dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Mangkunegara (2013) Performance atau kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang telah dilakukan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sinambela dkk (2012: 5) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Efisiensi karyawan sangat diperlukan, karena berkat efisiensi ini akan diketahui seberapa baik karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh sebab itu, kriteria yang jelas dan terukur diperlukan sebagai tolok ukur.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kualitas dan kuantitas dengan keterampilan tertentu.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pengukuran Kinerja Pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2016:6):

1. Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya
3. Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain
4. Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya
5. Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna
6. Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik
7. Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif
8. Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar
9. Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10. Kecakapan, kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen
11. Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut (Dewi, 2015:31) :

1. *Quality*

   Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity*

   Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness*

   Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness*

   Cost-effectiveness terkait dengan tingkat peggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. *Need for Supervision*

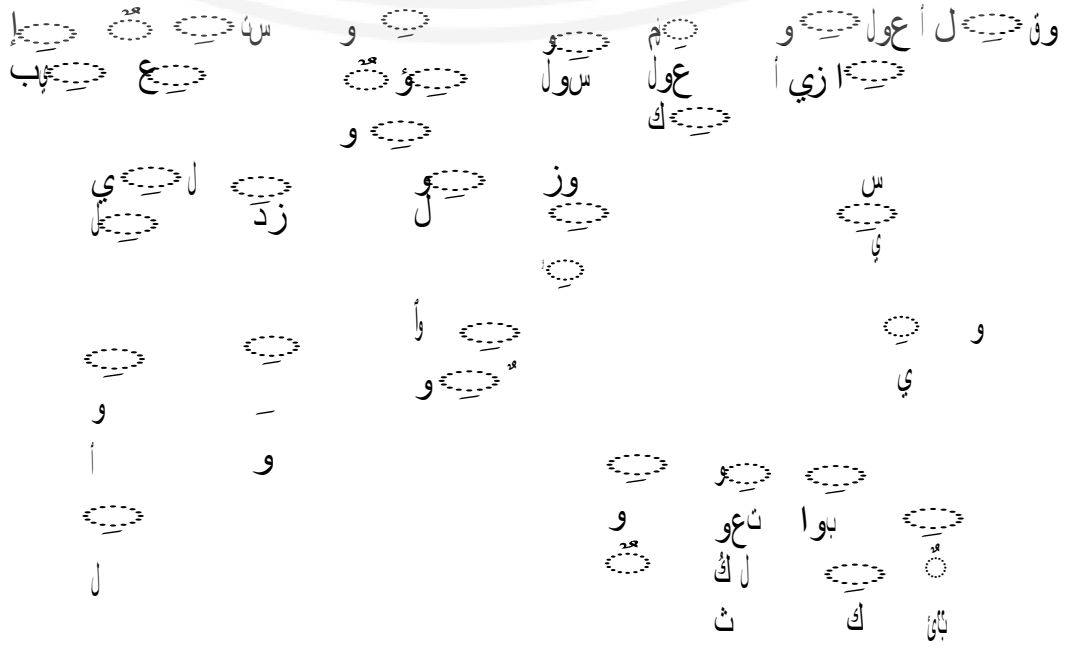
   Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

6. *Interpersonal Impact*

   Interpersonal Impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Kinerja Karyawan Dalam Islam

Dalam ajaran Islam telah dianjurkan untuk bekerja, bukan hanya karena kebutuhan melainkan sebuah ibadah dan kewajiban. Setiap muslim berhak bekerja sesuai dengan kemampuan dan bakatnya, sehingga Islam akan mencela orang yang berbadan sehat dan mampu tetapi dengannya tidak bekerja keras. Dalam Islam muslim harus memanfaatkan karunia dan nikmat berupa kemampuan diri dan kekuatan untuk kehidupan dunia dan akhirat, karena tingginya etos kerja adalah cerminan dari seseorang muslim (Diana, 2008:210). Allah SWT berfirman (QS At-Taubah, 105).



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

وَالشَّهَادَةِ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Firman Allah SWT, (QS Saba:13)

Artinya: Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakinya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih.

Dengan adanya sebuah aktivitas bekerja atau amal dalam perspektif Islam merupakan wujud syukur atas nikmat Allah SWT (Hidayat dan Wijaya, 2017:269). Agama Islam telah menuntut kita untuk bekerja dan mencela umat manusia yang tidak bekerja, dengan usaha kita tingkat keseriusan kita dalam bekerja tentunya akan membuahkan hasil yang setara. Orang yang memposisikan pekerjaan dengan konteks dan tujuan dunia akirat mampu menumbuhkan rezeki serta keberkahan, dengan melakukan pekerjaannya dengan baik, tidak menyimpang aturan agama dan melakukannya sesuai dengan sunnah-sunnah Nabi SAW.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara gaji dengan kinerja karyawan

Sujarweni (2015: 127) menyatakan gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan. Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

upahan, walaupun kenyataannya sering tidak demikian pegawai atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

itu. Menurut Robbins (2003: 226), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

proses dan kegiatan kerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji. Penelitian yang dilakukan (Marianus Subianto 1, 2016), (Aries Mustakim, Supri Wahyuni Utomo, 2017), dan (Ratnasari & Mahmud, 2020) mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pemberian gaji terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara, (2016:89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Insentif yang digunakan adalah daya perangsang atau tambahan jasa yang sengaja diberikan pada para karyawan supaya dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Mangkunegara (2013) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang telah dilakukan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Handoko (2008) factor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, lebih luas pembahasan tentang kompensasi Handoko menyebutkan bahwa insentif termasuk kedalam kompensasi. Penelitian yang dilakukan (Ratnasari & Mahmud, 2020), (Rahmadani, 2020), dan (Widhianingrum,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2018) mendapatkan hasil bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Hubungan antara gaji dan insentif dengan kinerja karyawan

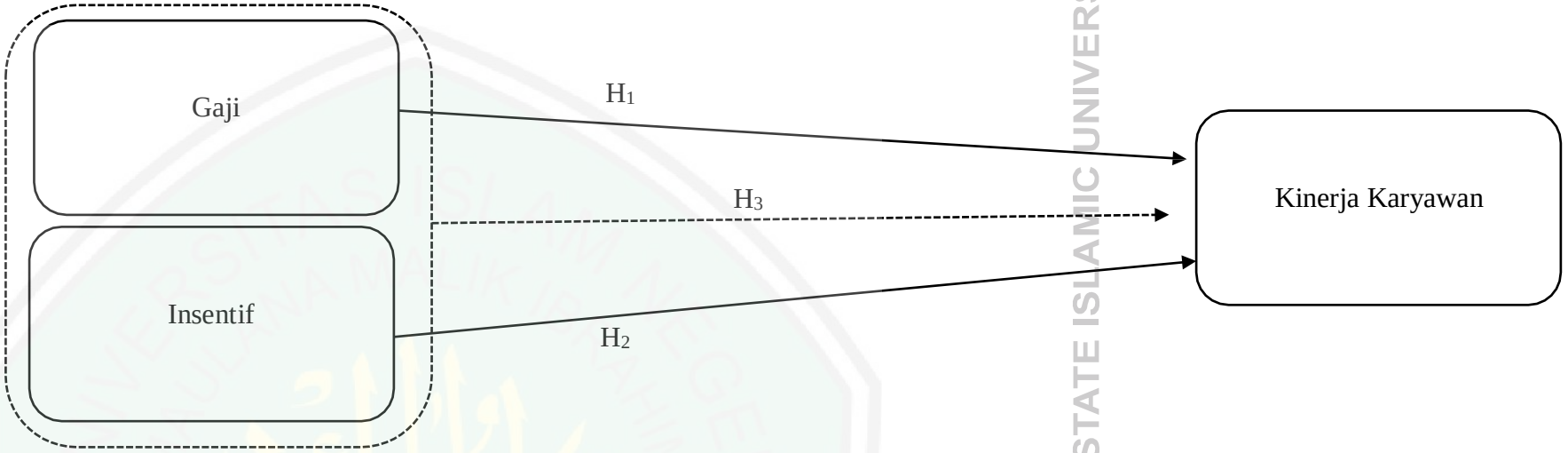
Sedangkan Rivai (2016:762) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif. Penelitian yang dilakukan (Dangnga & Ramli, 2013), (Aries Mustakim, Supri Wahyuni Utomo, 2017), dan (Ratnasari & Mahmud, 2020) yang menyatakan bahwa pengaruh gaji dan insentif secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber : data diolah, 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hipotesis Penelitian

H_1 : Terdapat pengaruh secara parsial dari pemberian gaji terhadap kinerja karyawan

H_2 : Terdapat pengaruh secara parsial dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

H_3 : Terdapat pengaruh secara simultan dari pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III
METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini *adalah explanatory research.* Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di klinik As-Syifa daerah Blusuk, Paras Rejo Kecamatan Pohjentrek Kota Pasuruan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan klinik As-Syifa Blusuk, Paras Rejo Kecamatan Pohjentrek Kota Pasuruan yang berjumlah 33 orang.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

Menurut Cohen, et.al, (2007: 101) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011: 159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Senada dengan pendapat tersebut, Roscoe dalam Sugiyono (2012: 91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

- Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = 10 x 5 = 50

- Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *probability Sampling*. *Probability Sampling* jenis sampel ini dipilih secara acak. Semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017) *probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah klinik As-Syifa yang berjumlah 33 orang.

Data dan Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017:3) pengertian sumber data adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan klinik As-Syifa.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian dari pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen dan data instansi seperti data gambaran umum perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan menyebar kuesioner melalui *group* "Karyawan Klinik As-Syifa" didalam aplikasi whatsapp kemudian apabila data belum lengkap maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan cara terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan.

Skala Pengukuran

Supriyanto dan Maharani (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrumen mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dbutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Menurut Sugiyono (2017: 86) Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk mengambil menyusun item-item instrument yang dapat pernyataan dan pertanyaan.

Definisi Operasional Variabel (DOV)

Dalam memudahkan menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen yaitu variabel yang tercangkup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya
2. Variabel Independen yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel dependen: kinerja karyawan (Y)

Variabel independen: gaji (X1), insentif (X2)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Gaji	1. Kelayakan gaji	- Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan - Gaji yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan	Kadarisman (2016:346)
		2. Motivasi kerja	- Gaji yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja	
		3. Kepuasan kerja	- Kepuasan kerja ketika menerima gaji yang cukup	
2.	Insentif	1. Keadilan internal insentif	- Perasaan senang dalam keadilan internal insentif - Perasaan adil terhadap insentif yang diberikan	Dillah (2017:31)
		2. Keadilan eksternal insentif	- Keadilan eksternal insentif yang diberikan pimpinan - Keadilan eksternal insentif yang diterima karyawan	
		3. Keadilan internal tunjangan	- Perasaan senang dalam keadilan internal tunjangan yang diberikan - Perasaan adil dengan tunjangan yang diberikan	
		4. Keadilan eksternal tunjangan	- Keadilan tunjangan yang diberikan dibandingan dengan rekan kerja	

UNIVERSITAS MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		5. Insentif finansial	- Insentif finansial yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	
		6. Insentif non finansial	- Insentif non finansial yang diberikan pimpinan sesuai dengan harapan	
3.	Kinerja	1. Quality	- Ketelitian dalam bekerja - Kerapian dalam bekerja	Dewi (2015:31)
		2. Quantity	- Meningkatnya kuantitas dalam bekerja - Pencapaian target - Hasil dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan	
		3. Timeliness	- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya - Menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	
		4. Cost-effectiveness	- Menyelesaikan pekerjaan dengan efektif - Menggunakan sumberdaya dengan efektif	
		5. Need for Supervision	- Supervise sesuai dengan jabatan	
		6. Interpersonal Impact	- Meningkatnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan - Meningkatnya kerja sama dengan karyawan lain	

Sumber : Data diolah, 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Suatu Instrumen yang dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo, 2002:182). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapan sesuatu yang akan diukur (Ghazali, 2017:52).

Pengambilan kesimpulan dalam uji validitas didasarkan pada:

1. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka data dinyatakan valid.
2. Apabila nilai r hitung < r tabel, maka data dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kestabilan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghazali, 2017:47). Suatu Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan rumus *cronbach's alpha*. Pengukuran reliabilitas variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dipakai sebagai alat untuk menjaga akurasi model hasil regresi yang diperoleh. Uji asumsi klasik berguna untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu model regresi yang akan dipakai sebagai model penjelas bagi pengaruh antar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

variabel. Dalam menganalisis permasalahan yang diteliti, maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif adalah suatu data yang merupakan uraian keterangan atau berupa laporan pengunjung yang dikumpulkan untuk dianalisa, supaya mendapatkan gambaran kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Menurut Supramono dan Utami (2004:81) Regresi berganda merupakan teknik analisis yang paling sering digunakan untuk kepentingan pengujian hipotesis dibandingkan dengan analisis yang lain. Namun sebelum melakukan pengujian hipotesis melalui analisis regresi berganda, data terlebih dahulu perlu diuji dengan uji asumsi klasik. Agar dapat diperoleh nilai pemikiran yang tidak biasa dan efisien dari persamaan regresi, maka dalam analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut (pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS Statistics* 16).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Alat yang digunakan dalam uji normalitas dalam penelitian ini adalah *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test.* Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena dinilai lebih sederhana dan umum digunakan dalam pengujian. Pengambilan keputusan mengenai uji normalitas sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Apabila *probability value* > 0,05 maka data berdistribusi normal
2. Apabila *probability value* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali 2013:105). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*Tolerance*). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali 2013:106).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2013:139). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi. Dasar pengambilan keputusan yang diambil yaitu :

1. Jika tingkat signifikansi ≥ 5% berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2. Jika tingkat signifikansi < 5% berarti terjadi gejala heteroskedastisitas

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan dengan satu variabel bebas (X). Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dan untuk melengkapi analisis sejauh mana hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) kinerja karyawan, dan variabel bebas (X) gaji dan insentif, maka dalam penelitian ini model regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta\ 2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Kostanta

β1- β3 = Koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-2

X1 = Gaji

X2 = Insentif

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Semakin R^2 mendekati satu maka variabel-variabel independen

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu, dianjurkan menggunakan nilai *Adjusted* R^2, tidak seperti R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel dengan sigifikasi dibawah 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2013:98).

Jika F hitung $p < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika F hitung $p \geq 0,05$ maka Ha diterima

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005:223). Apabila t hitung > t tabel dengan nilai probabilitas (Signifikansi) kurang dari 5% atau 0,05, maka variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2013:98). Jika t hitung $p < 0,05$ maka Ho ditolak. Jika t hitung $p \geq 0,05$ maka Ha diterima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Paparan Hasil Penelitian

Gambaran Umum Klinik As-Syifa

Tentang Klinik As-Syifa

Kinik As-Syifa bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan yang bermoto "kesembuhan milik Allah, kepuasan dan kesehatan merupakan tanggung jawab kami. Kesehatan adalah hak dasar setiap warga negara. Berangkat dari sanalah, PT Saraswati Parasrejo Pasuruan (SPP) berinisiatif mendirikan klinik kesehatan yang terjangkau bagi masyarakat. Utamanya menengah ke bawah.

Berlokasi di Desa Parasrejo, Kecamatan Pohjentrek, Kabupaten Pasuruan, klinik yang berdiri pada 2014 silam ini memiliki sejumlah fasilitas yang memadai. Dengan luas lahan yang mencapai 3114meter persegi, klinik rawat inap pratama ini bahkan diproyeksikan menjadi rumah sakit swasta tipe D. Direktur PT SPP Muhammad Saeri Abdul Jalil mengatakan, pendirian klinik kesehatan tersebut berawal dari keprihatinannya atas akses kesehatan masyarakat yang masih terbatas, Atas dasar itulah, pihaknya kemudian memutuskan untuk mendirikan klinik kesehatan. Dulu, awalnya adalah Bidan Praktik Swasta/Mandiri. Lalu, per 2014 lalu, kami tingkatkan menjadi klinik. Meski baru seumur jagung, klinik yang memiliki sejumlah fasilitas, seperti layanan bersalin, rawat Inap, Laboratorium, serta Apotek ini merupakan yang pertama sejak diberlakukannya Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2014, yang mewajibkan klinik kesehatan berbentuk perseroan terbatas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Yang menarik, kendati belum lama berdiri, klinik ini telah menjalin kerja sama dengan sejumlah pihak. Di antaranya dengan Badan Pelayanan Jaminan Kesehatan (BPJS) Pasuruan. Dengan begitu, klinik yang memiliki motto "Kami yang Mengobati, Allah yang Menyembuhkan" tersebut bisa melayani pasien pemegang kartu BPJS, Jamkesmas, dan program jaminan kesehatan lainnya. Termasuk PNS, TNI, dan Polri.

Visi-Misi Klinik As-Syifa

Visi : Menjadi rumah sakit Type D yang diminati masyarakat.

Misi :

1. Sebagai pusata masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan
2. Pelayanan kesehatan masyarakat sebagai bentuk pengabdian yang nyata dan totalitas dalam rangak meningkatkan derajat kesejahtraan melalui peningkatan kesehatan
3. Bersama pemerintah sebagai mitra dalam memberikan pelayanan preventif dan
4. Melakukan dan menjalankan pengobatan sesuai dengan SOP (Prosedur) yang berkualitas
5. Menerapkan pelayanan medis dasar yang berbasis murah, berkualitas dan terjangkau

Layanan Klinik As-Syifa

1. Rawat jalan (24 jam)
2. Rawat inap (24 jam)
3. Pelayanan igd (24 jam)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Pelayanan bersalin (24 jam)
5. Pelayanan dokter gigi
6. Pelayanan laboratorium
7. Pelayanan kia dan bp
8. Pelayanan khitan
9. Pelayanan usg
10. Pelayanan rekam jantung
11. Apotek

Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden menggambarkan pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Klinik As-Syifa Pasuruan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Klinik As-Syifa dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Berdasarkan 33 kuesioner dapat diketahui karakteristik responden sebagai berikut:

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	13	39
Perempuan	20	61
Total	33	100

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui dari total 33 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 13 orang (39%) responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

laki-laki dan 20 orang (61%) jumlah responden perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dalam penelitian ini.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-25	5	15
26-30	28	85
Total	33	100

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui dari total 33 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-25 tahun sebanyak 5 responden (15%), usia 26-30 tahun sebanyak 28 responden (85%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang lebih mendominasi adalah responden dengan usia 26-30 tahun dengan jumlah 28 responden.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA Sederajat	4	12
Sarjana (S1)	29	88
Total	33	100

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui dari total 33 responden dalam penelitian ini adalah 4 responden (12%) dengan pendidikan terakhir pada tingkat SMA sederajat dan 29 responden (88%) pendidikan terakhir Sarjana. Sehingga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana dengan jumlah 29 responden.

Analisis Data Deskriptif

Dalam penelitian ini skor setiap pertanyaan adalah dari 1 sampai 5 dengan jumlah 33 responden, dengan skor tersebut akan dihitung menggunakan rata-rata tertinggi 5 dan terendah 1. Setelah data dari responden terkumpul selanjutnya akan dihitung nilai total skor pada masing-masing variabel. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu gaji (X1), insentif (X2), kinerja karyawan (Y). Pada masing-masing variabel tersebut terdiri dari beberapa item pertanyaan dalam kuesioner sebagai berikut:

Distribusi Jawaban Variabel Gaji (X1)

Variabel gaji terdiri dari kelayakan gaji, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Variabel Gaji

Item	Jumlah Responden												Rata-rata
	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	3	18	55	14	42	0	0	0	0	33	100	3.60
X1.2	5	15	13	39	14	42	1	3	0	0	33	100	3.66
X1.3	5	15	8	24	7	21	8	24	5	15	33	100	3.00
X1.4	12	36	13	39	7	21	1	3	0	0	33	100	4.09

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa variabel gaji memiliki 4 item pernyataan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel gaji yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item X1.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4.09, item tersebut berbunyi “saya merasa puas dengan gaji yang saya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terima saat ini". Dari total responden yang berjumlah 33 responden, 12 responden menjawab sangat setuju (36%), 13 responden menjawab setuju (39%), 7 responden menjawab netral (21%), 1 responden menjawab tidak setuju (3%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Distribusi Jawaban Variabel Insentif (X2)

Variabel insentif terdiri dari keadilan internal insentif, keadilan eksternal insentif, keadilan internal tunjangan, keadilan eksternal tunjangan, insentif finansial, insentif non finansial yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Variabel Insentif

Item	Jumlah Responden												Rata-rata
	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	8	24	13	39	10	30	2	6	0	0	33	100	3.82
X2.2	2	6	11	33	12	36	7	21	1	3	33	100	3.18
X2.3	3	9	12	36	10	30	8	24	0	0	33	100	3.30
X2.4	3	6	8	24	17	52	4	12	2	6	33	100	3.12
X2.5	4	12	9	27	11	33	4	12	5	15	33	100	3.09
X2.6	4	12	3	9	13	39	6	18	7	21	33	100	2.73
X2.7	8	24	10	30	11	33	4	12	0	0	33	100	3.67
X2.8	6	18	14	42	11	33	2	6	0	0	33	100	3.73
X2.9	0	0	21	64	11	33	1	3	0	0	33	100	3.61

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa variabel insentif memiliki 9 item pernyataan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel insentif yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item X2.1 dengan nilai rata-rata sebesar 3.82, item tersebut berbunyi "keadilan internal insentif yang diberikan membuat saya senang". Dari total responden yang berjumlah 33 responden, 8 responden menjawab sangat setuju (24%), 13 responden menjawab

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setuju (39%), 10 responden menjawab netral (30%), 2 responden menjawab tidak setuju (6%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact* yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Jumlah Responden												Rata-rata
	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	2	6	4	12	18	55	7	21	2	6	33	100	2.91
Y.2	3	9	8	24	10	30	6	18	6	18	33	100	2.88
Y.3	2	6	2	6	15	45	7	21	7	21	33	100	2.55
Y.4	21	64	9	27	3	9	0	0	0	0	33	100	4.54
Y.5	14	42	17	52	2	6	0	0	0	0	33	100	4.36
Y.6	13	39	14	42	5	15	1	3	0	0	33	100	4.18
Y.7	16	48	9	27	6	18	2	6	0	0	33	100	4.18
Y.8	22	67	9	27	2	6	0	0	0	0	33	100	4.61
Y.9	11	33	10	30	7	21	3	9	2	6	33	100	4.76
Y.10	18	55	10	30	5	15	0	0	0	0	33	100	3.39
Y.11	10	30	14	42	8	24	1	3	0	0	33	100	4
Y.12	18	55	14	42	1	3	0	0	0	0	33	100	4.52

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki 12 item pernyataan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item X2.1 dengan nilai rata-rata sebesar 4.76, item tersebut berbunyi "saya dapat menggunakan sumberdaya dengan efektif". Dari total responden yang berjumlah 33 responden, 11 responden menjawab sangat setuju (33%), 10 responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjawab setuju (30%), 7 responden menjawab netral (21%), 3 responden menjawab tidak setuju (9%) serta 2 responden menjawab sangat tidak setuju (6%).

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.7

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan (r-hitung)		r tabel	Keterangan
Pemberian Gaji (X1)	X1.1	0,545	0,291	Valid
	X1.2	0,802		Valid
	X1.3	0,836		Valid
	X1.4	0,739		Valid
Pemberian Insentif (X2)	X2.1	0,437		Valid
	X2.2	0,755		Valid
	X2.3	0,568		Valid
	X2.4	0,808		Valid
	X2.5	0,687		Valid
	X2.6	0,770		Valid
	X2.7	0,431		Valid
	X2.8	0,621		Valid
	X2.9	0,557		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,527		Valid
	Y.2	0,472		Valid
	Y.3	0,536		Valid
	Y.4	0,682		Valid
	Y.5	0,614		Valid
	Y.6	0,709		Valid
	Y.7	0,725		Valid
	Y.8	0,789		Valid
	Y.9	0,550		Valid
	Y.10	0,543		Valid
	Y.11	0,620		Valid
	Y.12	0,713		Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing item pada ketiga variabel (pemberian gaji, insentif, dan kinerja karyawan) dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (2.91) sehingga dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang berupa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai Cronbach Alpha**	**Nilai Kritis**	**Keterangan**
Pemberian Gaji (X1)	0,695	0,60	Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0,803		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,827		Reliabel

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel pemberian gaji 0,695 variabel pemberian insentif 0,803 dan variabel kinerja karyawan 0,827 yang berarti ketiga variabel telah memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai kritis 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel atau handal jika digunakan berulang kali.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160).

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

Variabel	**Sig.**	**Keterangan**
Unstandardized Residual	0.200	Terdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, pengujian normalitas metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel *unstandardized residual* dari 33 jumlah responden memberikan hasil nilai Asymp. Sig. 2-tailed sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali 2013:105).

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaji	0,495	2,021	Tidak terjadi multikolonieritas
Insentif	0,495	2,021	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen sudah memiliki nilai tolerance 0.495 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 (Ghozali 2013:106). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pemberian Gaji (X1)	0.950	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pemberian Insentif (X2)	0.155	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.	Keterangan
Gaji (X1)	1,028	3,063	0,005	Signifikan
Insentif (X2)	0,523	3,206	0,003	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e}$$

$$\mathbf{Y = 16{,}308 + 1{,}028X_1 + 0{,}523X_2 + e}$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan makna masing-masing angka sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Constant

Nilai konstanta (a) yang bernilai positif 16,308 hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel pemberian gaji (X1) dan pemberian insentif (X2), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 16,308.

b. Pemberian Gaji

Koefisien bernilai positif 1,028 antara variabel pemberian gaji (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel pemberian gaji bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 102,8%.

c. Pemberian Insentif

Koefisien bernilai positif 0,523 antara variabel pemberian insetif (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel pemberian insentif bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah 52,3%.

Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,833	0,694	0,673	3,546

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, uji R^2 menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda adalah sebesar 0,694 atau 69,4%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pemberian gaji (X1) dan pemberian insentif (X2) dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini, dan sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4.14
Uji F (Uji Simultan)

Model	F	Sig.
Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan	33,961	0,000[b]

Sumber: Output SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (α= 0,05) dan df1 = k - 1 (3 – 1 = 2), dengan df2 = n – k (33 – 3 = 30), maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,32. Berdasarkan hasil pengujian uji f pada tabel diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 33,961 dan menunjukkan nilai signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena itu F_{hitung} 33,961 lebih besar dari F_{tabel} 3,32 Dan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari α= 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel pemberian gaji (X1) dan pemberian insentif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 4.15
Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Gaji -> Kinerja	3,063	0,005	Signifikan
Insentif -> Kinerja	3,206	0,003	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (α= 0,05) dan Degree of Freedom sebesar k = 3, dengan df = n – k (33 – 3 = 30). Sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,697, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Pengaruh pemberian gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,063. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 3,063 lebih besar daripada t_{tabel} 1,697. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel pemberian gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pemberian insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,206. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 3,206 lebih besar daripada t_{tabel} 1,697. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Kemudian membahas diterima atau tidaknya dugaan sementara yang telah dilakukan diawal disertai dengan penjelasan. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan *Software* SPSS 16.0 dengan metode analisis regresi. Hasil pengujian tersebut sebagai berikut:

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan uji t parsial yang telah dilakukan menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,063. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,063 lebih besar daripada t_{tabel} 1,697. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya, variabel pemberian gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Klinik As-Syifa Pasuruan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hal ini sesuai dengan kondisi karyawan Klinik As-Syifa Pasuruan yang terdiri dari dokter, bidan, dan perawat yang menunjukkan kinerja yang begitu baik selama bekerja. Dengan memanfaatkan fasilitas yang ada secara efektif. Gaji sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan kinerja yang begitu baik. Semakin gaji besar maka semakin bagus kinerja yang ditunjukkan.

Penelitian yang selaras dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Mustakim et.,al (2017), Subianto (2016) secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Serba Mulia Auto dan penelitian Ratnasari & Mahmud (2020) bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan.

Hasil penelitian diperkuat dengan teori Robbins (2003: 226), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji. gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atau instansi yang mempekerjakan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

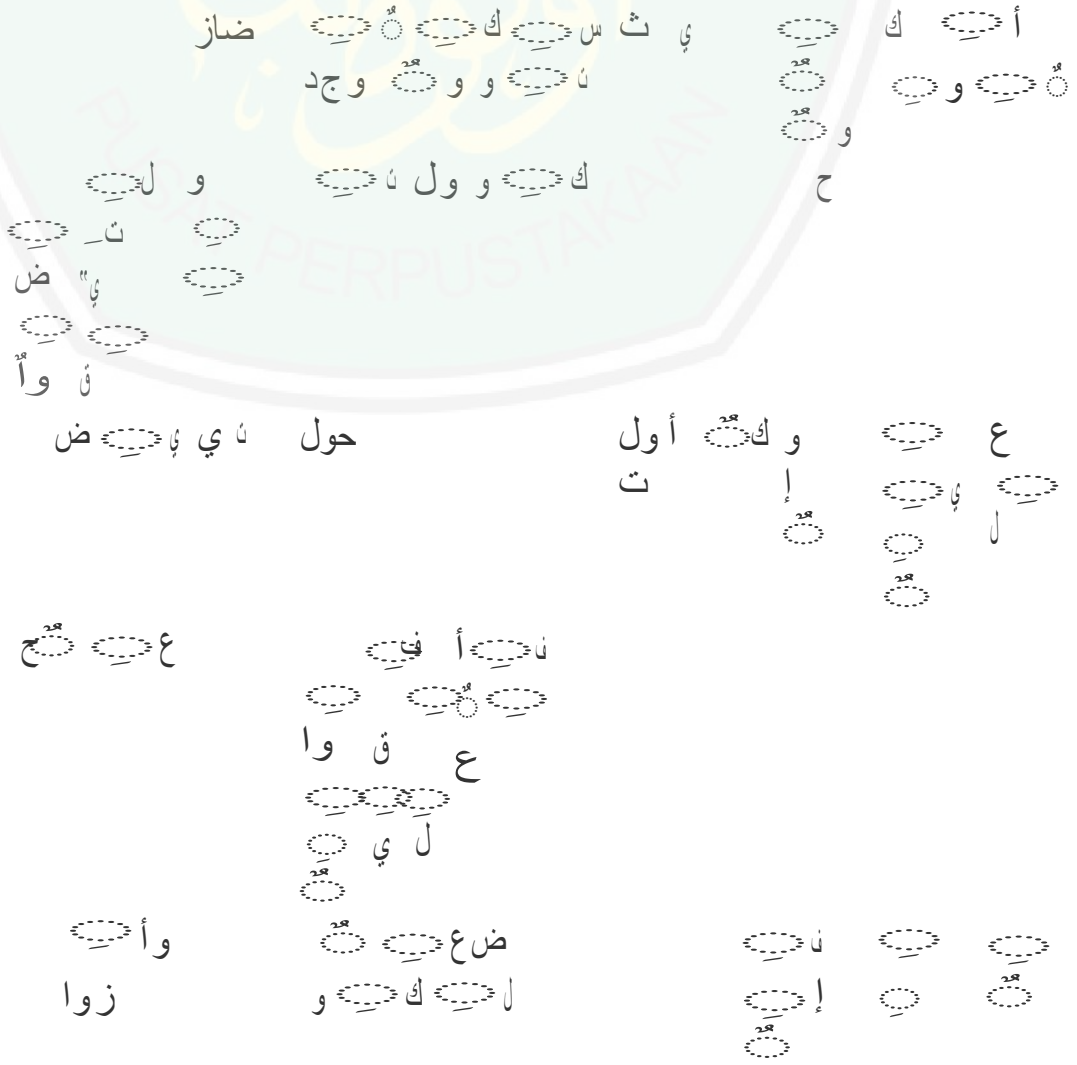
Di dalam ISLAM, upah termasuk dalam pembahasan ijarah yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak pekerja (musta"jir) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual. Secara umum, ijarah ada dua. Pertama, akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan transaksi ketenagakerjaan. Kedua, akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja (Yusanto & Yunus: 190)

Subekti (1995) menjelaskan bahwa upah adalah “suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikat dirinya untuk memberikan kepada pihak yang lainnya kenikmatan dari suatu barang selama waktu tertentu dan dengan pembayaran suatu harga dengan disepakati pembayarannya. Menurut Jafri (2008) upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi bagi suatu keberhasilan atau prestasi dari suatu pekerjaan. Dengan demikian, pemberian upah tidak didasarkan kepada banyaknya tenaga atau waktu yang dihabiskan oleh seorang pekerja, tetapi didasarkan atas suatu keberhasilan atau prestasi yang dicapai dalam pekerjaan tersebut.

Dijelaskan dalam Al-Qur‘‘an al-Qash-shash ayat 27 berbunyi :



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

حول

Artinya : Tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,206. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,206 lebih besar daripada t_{tabel} 1,697. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel pemberian insentif

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan arti lain semakin banyak atau besarnya insentif yang diterima oleh karyawan maka semakin baik kinerjanya. Kondisi seperti ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di Klinik As-Syifa Pasuruan. Ketika mendapatkan insentif dari pekerjaan yang dikerjakan akan menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja karena ia berpikir bahwa sebenarnya insentif akan dia dapatkan ketika mampu menyelesaikan tugas lebih dari apa yang menjadi pekerjaan biasanya kemudian akan berdampak pada kinerja yang begitu baik.

Penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian diantaranya adalah penelitian Daniel (2019), Widhianingrum (2018) yang menyatakan hasil temuan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang selaras juga dilakukan Rahmadani (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

Hasil penelitian diperkuat dengan teori Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Tujuan pemberian insentif, pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010:176). Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis disebutkan:

"Dari Abdullah bin umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: "Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya (Isnaini Harahap, 2015:84).

Dari hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisai bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya. Selain itu juga dijelaskan dalam Al- Qur'an surah An- Najm/53: 39-40.

وأ ي س ي ا س ي
ل
ل

ل
س
وأ سع زي
ف
و
س

"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usaha itu kelak akan diperlihatkan kepadanya".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu diterangkan bahwa seorang manusia tidak memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna (M. Quraish Shihab, 2002: 433)

Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

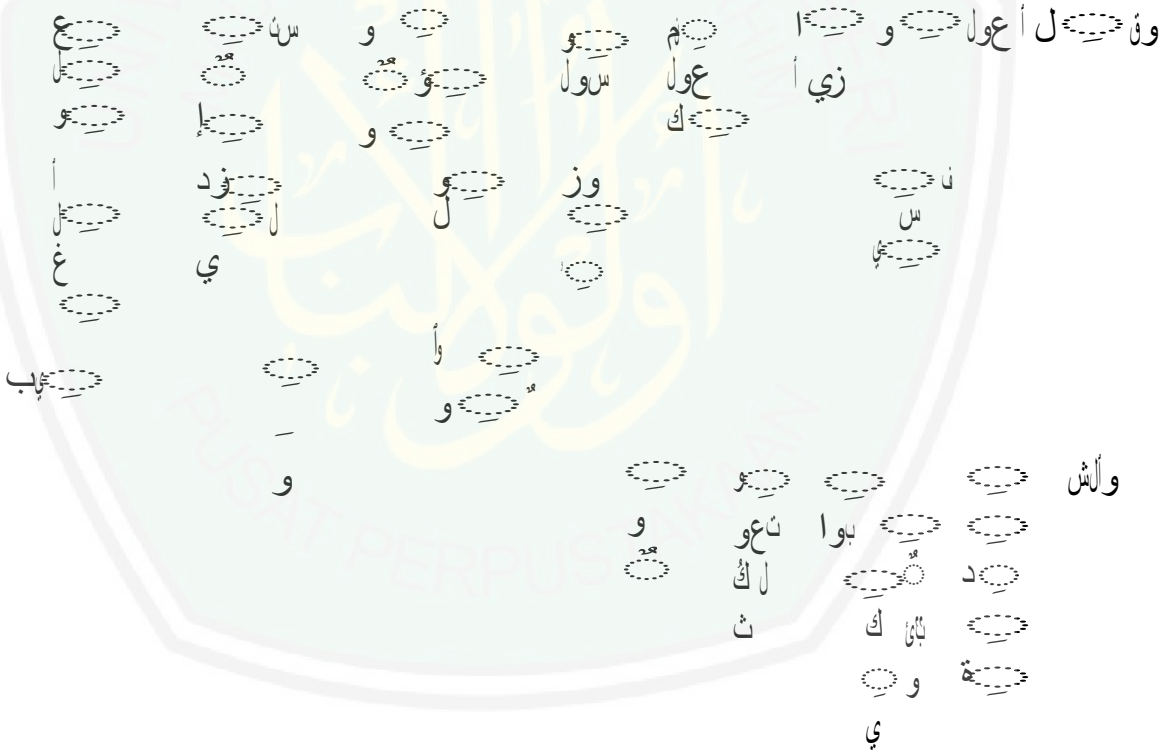
Dari hasil penelitian dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (α= 0,05) dan df1 = k - 1 (3 – 1 = 2), dengan df2 = n – k (33 – 3 = 30), maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,32. Berdasarkan hasil pengujian uji f, diperoleh F_{hitung} sebesar 33,961 dan menunjukkan nilai signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena itu F_{hitung} 33,961 lebih besar dari F_{tabel} 3,32 Dan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari α= 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel pemberian gaji (X1) dan pemberian insentif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Klinik As-Syifa Pasuruan. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik As-Syifa Pasuruan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ratnasari & Mahmud (2020) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan, yaitu gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. Hal serupa juga dilakukan oleh Nurhidayah (2018) yang menyatakan gaji dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

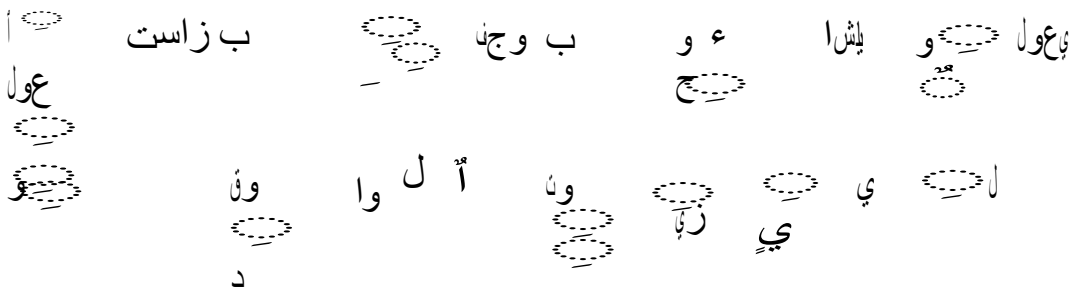
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam ajaran ISLAM telah dianjurkan untuk bekerja, bukan hanya karena kebutuhan melainkan sebuah ibadah dan kewajiban. Setiap muslim berhak bekerja sesuai dengan kemampuan dan bakatnya, sehingga ISLAM akan mencela orang yang berbadan sehat dan mampu tetapi dengannya tidak bekerja keras. Dalam ISLAM muslim harus memanfaatkan karunia dan nikmat berupa kemampuan diri dan kekuatan untuk kehidupan dunia dan akhirat, karena tingginya etos kerja adalah cerminan dari seseorang muslim (Diana, 2008:210). Allah SWT berfirman (QS At-Taubah, 105).



Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Firman Allah SWT, (QS Saba:13)



CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ءال ـشكزإ ـ وّ ع ـجي ٱلشكور
د ـا ود وۥ ـ ا
ـلئل
د

Artinya: Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakinya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih.

Dengan adanya sebuah aktivitas bekerja atau amal dalam perspektif ISLAM merupakan wujud syukur atas nikmat Allah SWT (Hidayat dan Wijaya, 2017:269).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Agama ISLAM telah menuntut kita untuk bekerja dan mencela umat manusia yang tidak bekerja, dengan usaha kita tingkat keseriusan kita dalam bekerja tentunya akan membuahkan hasil yang setara. Orang yang memposisikan pekerjaan dengan konteks dan tujuan dunia akirat mampu menumbuhkan rezeki serta keberkahan,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan melakukan pekerjaannya dengan baik, tidak menyimpang aturan agama dan melakukannya sesuai dengan sunnah-sunnah Nabi SAW.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V
PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Klinik As-Syifa Pasuruan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian gaji terhadap kinerja karyawan Klinik As-Syifa Pasuruan. Artinya semaki tinggi tingkat gaji yang diterima oleh setiap karyawan akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Klinik As-Syifa Pasuruan. Artinya semaki tinggi tingkat insentif yang diterima oleh setiap karyawan akan semakin baik kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan Klinik As-Syifa Pasuruan. Artinya semakin tinggi tingkat gaji dan insentif yang diterima oleh setiap karyawan akan semakin baik kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas terdapat beberapa saran antara lain:

1. Gaji yang diperoleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan klinik, pemberian gaji dapat ditingkatkan dan dipertahankan dalam bentuk prestasi kerja dengan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan.
2. Tingkat pemberian insentif berdasarkan pengalaman dan lama kerja karyawan perlu ditingkatkan dan diperbaiki sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-omari, A., Al-momani, N., Omar, M., Jordanian, R., Bureau, H., & Bank, A. (2017). *The impact of incentives on the performance of employees in public sector : Case study in Ministry of labor*. *9*(9), 119–130.

Aries Mustakim, Supri Wahyuni Utomo, J. M. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja guru di smk pgri i mejayan tahun 2017. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akauntansi-Universitas PGRI Madiun*, *5*(September), 19–34.

Dangnga, M. T., & Ramli, M. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, *1*(1), 134–150.

Dewi, R.R. dan Tarnia, T. (2015). Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Good Corporate Governance sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik.Vol.6, No.2, , Hal 115-132.*

Dillah, F. F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai'' Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari.* Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari

Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. Jurnal Ecobisma , 2477-6092.

Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). EKBISI, 25 - 34.

Gaji, P., Tunjangan, D. A. N., Terhadap, K., Pada, K., Xyz, P. T., Industri, D. T., Teknik, F., Utara, U. S., Almamater, J., & Usu, K. (2013). Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, *3*(5), 23–28.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Uptade PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 11–21.

Harahap, Isnaini dkk. 2015. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: prenamedia Group.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Hidayat, R. dan Wijaya, C. (2017). *Ayat-ayat Al-Qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPI.

Imanti, M., & Setyowati, M. (2015). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasakan Beban Kerja Unit Rekam Medis Rumah Sakit Islam Kendal Tahun 2015.

Indrawati *et al.* (2017). *Perilaku Konsumen Individu dalam Mengadopsi Layanan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Indriantoro dan supomo. 1999. *Pengantar Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Ismail & Yunus. (2009). *Pengantar Ekonomi Islam*, Bogor: al-Azhar Press.

Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta :Rajawali Pers

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol. 25 No. 1

Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *5*(2).

Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA

Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. *4*, 698–712.

Masilan, O., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , Vol. 2 No. 2.

Maulana, M, F. (2016). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016. SKRIPSI *(tidak dipublikasikan).*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Mulyadi. (2016).*Auditing***.** Jakarta:Salemba Empat

Prayogi, A., & Tarigan, R. Z. (2021). Effect of Wages and Incentives on Employee Performance of PT. Bank of North Sumatra, Lubuk Pakam Branch. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)* , 111-116.

Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, *4*(2), 165. https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293

Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, *2*(2), 66. https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53

Riyan & Siti. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Intensif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jab*, *9*(1), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Rosanti, D.I. (2016). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012) *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi* Yogyakarta : Graha Ilmu

Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto. *eJournal Administrasi Bisnis* , 698-712.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Soemarso, S.R. (2016).*Akuntansi :Suatu Pengantar*, Jakarta : Salemba Empat.

Subekti, (1995). *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Sujarweni, V. W. (2015).*Sistem Akuntansi.* CetakanPertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Supriyanto, Achmad Sani., dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press

Suryani, Y. (2018). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerj Karyawan. *skripsi (tidak dipublikasikan)* .

Syafi"i Jafri. (2008) *Fiqih Muamalah*, Pekanbaru: Suska Press.

Tintaubah, E. J. (2019). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Pada Pt. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru Menurut Tinjauan Ekonomi Syariah. *skripsi (tidak dipublikasikan)*.

Warren C.S., J.M. Reeve, J.E. (2016). *Pengantar Akuntansi – Adaptasi Indonesia. Edisi Kedua puluh Lima.* Jakarta: Salemba Empat.

Widhianingrum, W. (2018). the Effect of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharma Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *2*(04). https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i04.359

Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *1*(1), 33–52. https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA KLINIK AS-SYIFA PASURUAN

Kpd.

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini mohon kesediaan dari bapak/ibu/sauadara(i) untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian akan dijamin kerahasiaan dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i), yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas perkataan yang kurang enak dihati.

A. Identitas :
   1. Nama :
   2. Jenis Kelamin :
   3. Umur :
   4. Pendidikan :
   5. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner
   1. Isilah daftar identitas yang telah disediakan.
   2. Bacalah setiap pertanyaaan dengan teliti dan seksama
   3. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan pada diri saudara
   4. Berilah tanda check (√) pada alternatif jawaban yang anda anggap paling benar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Seluruh pernyataan harus dijawab dan tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu.
6. Jawaban saudara dijamin kerahasiaannya.
7. Jawaban saudara tidak berpengaruh terhadap nilai saudara diperusahaan

Dengan alternatif jawaban:

SS	= Sangat Setuju	(5)
S	= Setuju	(4)
N	= Netral	(3)
TS	= Tidak Setuju	(2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)

Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi					
3.	Saya selalu meningkatkan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam kurun waktu tertentu					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku					
5.	Saya mendapatkan hasil dan jumlah aktivitas yang sesuai					
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tuntas					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
9.	Saya dapat menggunakan sumberdaya dengan efektif					
10.	Supervisi saya sesuai dengan jabatan saya					
11.	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas semakin baik					
12.	Kemampuan saya dalam bekerja sama dengan rekan kerja semakin baik					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kuesioner Gaji

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan porsi pekerjaan yang saya selesaikan					
3.	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan motivasi kerja saya					
4.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini					

Kuesioner Insentif

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Keadilan internal insentif yang diberikan membuat saya senang					
2.	Merasa mendapatkan keadilan terhadap insentif yang diberikan					
3.	Keadilan eskternal insentif yang dilakukan oleh pimpinan menurut saya sudah adil					
4.	Keadlina eksternal insentif yang diberikan kepada karyawan menurut saya sudah adil					
5.	Saya merasa senang dengan tunjangan yang diberikan					
6.	Saya merasa mendapatkan keadilan dengan tunjangan yang diberikan					
7.	Jika dibandingkan dengan rekan kerja saya dalam satu unit kerja, keadilan gaji yang saya terima sudah baik					
8.	Insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
9.	insentif non finansial yang diberikan pimpinan atas prestasi saya sudah sesuai harapan saya					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	1	4	4	2	2	3	4	2	2	2	4
3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4
4	3	2	4	5	5	3	3	3	2	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4
4	3	2	4	4	3	2	3	1	1	5	4	4
4	4	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3	2	1	5	5	3
3	5	1	5	5	3	3	3	5	3	3	4	3
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2
3	5	1	5	5	1	3	1	1	1	5	5	3
4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	4
4	3	2	3	5	2	2	3	4	1	4	4	4
3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	4	3	5	5	2	5	2	1	1	5	3	3
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	1	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4
4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	2	3	4
3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	2	5	3	3	5	2	1	3	5	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Y3.6	Y3.7	Y3.8	Y3.9	Y3.10	Y3.11	Y3.12
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4
3	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	4
4	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4
3	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5
3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	4
3	3	3	5	5	4	2	4	1	5	3	4
1	1	1	5	4	3	3	4	4	5	3	4
3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	1	5	5	4	4	4	2	3	4	5
1	1	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	5	4	4	4	5	5	1	3	3	4
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5
2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	3	5
3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4
3	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5
2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	5	5	5	5	5	3	3	4	5
2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4
2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Nur Fathoni

NIM/ Jurusan : 16510139/ Manajemen

Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si.

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik As-Syifa Kabupaten Pasuruan

No	Tanggal	Materi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	06 Februari 2021	Bimbinga Judul dan Bab I	1.
2.	06 Februari 2021	Revisi Bab I	2.
3.	29 Maret 2021	Revisi Bab I	3.
4.	07 April 2021	Bimbingan Bab II & III	4.
5.	18 April 2021	Bimbingan Bab I, II, III	5.
6.	22 Mei 2021	Bimbingan Daftar Pustaka	6.
7.	02 Juni 2021	ACC Proposal	7.
8.	23 November 2021	Bimbingan Bab IV	8.
9.	25 November 2021	Revisi Bab IV dan Bimbingan Bab V	9.

Malang, 25 November 2021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP 197406042 200604 1 002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4 Surat Plagiarisme

KEMENTRIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

'AKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Ahmad Nur Fathoni
NIM 16510139
Handphone 0895604200103
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : Fathoniant@gmail.com
Judul Skripsi :" PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi pada klinik as-syifa kabupaten pasuruan) "

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan ***BEBAS PLAGIARISME*** dari ***TURNITIN*** dengan nilai *Originaly report:*

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	**%**	**%**	**23%**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 februari 2022
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Ahmad Nur Fathoni
Tempat, Tanggal Lahir	: Lamongan, 26 September 1997
Alamat Asal	: Sidomukti, Kec. Kembangbahu, Kab. Lamongan
Telepon	0895604200103
E-mail	: Fathoniant@gmail.com

Pendidikan Formal

2003-2005	: TK. Islamiyah Kedung megarih
2005-2011	: MI Islamiyah Kedung megarih
2011-2013	: MTS Hasyim Asyari
2013-2016	: MAN Lamongan
2016-2021	: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016-2017	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PPBA) UIN Malang
2017-2018	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Malang

Malang, 18 Februari 2022

Ahmad Nur Fathoni

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6 Dokumentasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG