



**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

OLEH :

SERI MULYANI NASUTION

NIM. 14 40200 134

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syari'ah*

OLEH :

SERI MULYANI NASUTION
NIM. 14 40200 134

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH

Pembimbing I

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Pembimbing II

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002

*Acc ke pembimbing !
21/8/18*

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN

2018



KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n **SERI MULYANI NASUTION**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar
Padangsidimpuan, 03 Oktober 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **SERI MULYANI NASUTION** yang berjudul: **"Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan"**.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : SERI MULYANI NASUTION
NIM : 14 402 00134
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah (MB-2)
Judul Skripsi : PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN

Ketua

Dr. Darwis Harahap, S.HL.,M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris

Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota

Dr. Darwis Harahap, S.HL.,M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si
NIP.19630107 199903 1 002

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/06 November 2018
Pukul : 08.00 WIB s/d 10.00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS / 73,75 (B)
Predikat : Cumlaude
IPK : 3,58

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

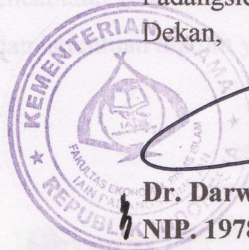
PENGESAHAN

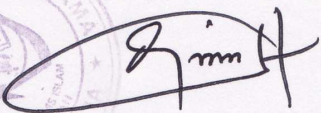
**Judul Skripsi : PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL NATAMA SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**


Nama : SERI MULYANI NASUTION
NIM : 14 402 00134

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 11 November 2018
Dekan,




Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015


SERI MULYANI NASUTION
14 402 00134

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : **SERI MULYANI NASUTION**
NIM : 14402 00134
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
JudulSkripsi : **“Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan”**.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 03 Oktober 2018
Saya yang Menyatakan,




SERI MULYANI NASUTION
14 402 00134

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SERI MULYANI NASUTION
Nim : 14 402 00134
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

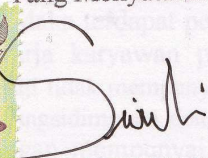
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 03 Oktober 2018

Yang Menyatakan




SERI MULYANI NASUTION
14 402 00134

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa dihadiahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang

Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Delima Sari, M.A sebagai Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku pembimbing I dan Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa saya haturkan kepada Ayahanda Alm. Muhammad Tahir dan Ibunda tercinta Kasma Wati yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, kepada Alm. Nenek saya yang tiada henti-hentinya juga memberikan kasih sayang dan juga dukungan semoga Alm. Nenek diterima di SisiNya dan ditempatkan di tempat sebaik-baikNya. Serta terima kasih juga kepada kakak-kakak saya Seri Dewi, Susi Lawanti, Suhartina, Suhartini dan keluarga besar saya karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti.
8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yang terkhusus buat Alm. Nurasih Rambe, Haulil

Khodijah Nst, Sartika Dewi Silitonga, Eniza Pane, Arianti Winda Sari Gultom, Sari Indah, Sarmaida Harahap, Nurhaida Lubis, Evnida Lubis, Meida Atmasari, Reina Kasih dan serta kepada teman- teman Ekonomi Syariah angkatan 2014 IAIN Padangsidimpuan khususnya ES-3/ MB-2.

9. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.
10. Dan terima kasih juga buat teman sekaligus saudara Indah Sari, Ardina hasibuan, Suci Rahma Sari Lubis, Dewi Rahayu Lubis, Asnita Sari Lubis, Rafidah Nur Lubis, Fitriyah Nur Lubis, Rima Riskina Lubis, Aida Safitri dan Mila.

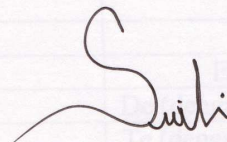
yang senantiasa memberikan bantuan, motivasi dan selalu siap mendengarkan curahan hati peneliti.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 03 Oktober 2018

Peneliti,



SERI MULYANI NASUTION
NIM.14 402 00134

ABSTRAK

Nama : SERI MULYANI NASUTION
Nim : 1440200134
Judul : Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan
Kata Kunci : Gaji, Tunjangan dan Kinerja Karyawan

Gaji dan tunjangan sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Kinerja karyawan pada hotel ini masih belum terlaksana dengan baik, karena beberapa karyawan tidak melaksanakan tugasnya masing-masing dengan maksimal sedangkan gaji diberikan tepat pada waktunya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan? 2) apakah terdapat pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan? 3) apakah terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan 2) pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan 3) Pengaruh gaji dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, dengan pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh sebanyak 27 responden. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, angket dan dokumentasi. Analisis data yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,709, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, dengan nilai F_{hitung} 29,212 dan F_{tabel} 2,54. Maka terdapat pengaruh yang positif antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan. Secara parsial gaji tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,354 < 1,710$. Secara parsial tunjangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,836 > 1,710$.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama Huruf Latin | Huruf Latin | Nama |
|------------|------------------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | ša | š | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ħa | ħ | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | Kadan Ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | žal | ž | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Es |
| ص | šad | š | Es dan Ye |
| ض | ḍad | ḍ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | za | ẓ | Zet (dengan titik dibawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | Koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | nun | N | En |
| و | wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | hamzah | ..’.. | <i>Apostrof</i> |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| | fathah | A | a |
| | Kasrah | I | i |
| | ḍommah | U | u |

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan | Nama |
|-----------------|----------------|----------|---------|
| | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| | fathah dan wau | Au | a dan u |

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|-------------------------|-----------------|----------------------|
| | fathah dan alif atau ya | ā | a dan garis atas |
| | Kasrah dan ya | ī | i dan garis di bawah |
| | ḍommah dan wau | ū | u dan garis di atas |

3. Ta *Marbutah*

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf

/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Hal

| | |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING | |
| SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING | |
| SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI | |
| SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | |
| SURAT BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH | |
| HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM | |
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN | vi |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah..... | 7 |
| D. Definisi Operasional Variabel..... | 7 |
| E. Rumusan Masalah | 8 |
| F. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| G. Kegunaan Penelitian..... | 9 |
| H. Sistematika Pembahasan | 10 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Kerangka Teori..... | 12 |
| 1. Gaji..... | 12 |
| a. Definisi Gaji | 12 |
| b. Langkah-langkah dalam Menentukan Gaji dan Upah..... | 14 |
| c. Indikator-indikator Gaji | 16 |
| d. Gaji dan Upah dalam Sudut Pandang Islam..... | 17 |
| 2. Tunjangan..... | 20 |
| a. Definisi Tunjangan..... | 20 |
| b. Jenis-jenis Tunjangan..... | 23 |
| c. Indikator Tunjangan | 24 |
| d. Perbedaan Gaji, Upah dan Tunjangan..... | 25 |
| e. Hubungan Gaji, Tunjangan dengan Kinerja Karyawan | 27 |
| 3. Kinerja..... | 27 |
| a. Kinerja Karyawan | 27 |
| b. Penilaian Kinerja..... | 29 |

| | |
|--|----|
| c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 34 |
| d. Indikator Kinerja Karyawan..... | 38 |
| e. Kinerja dalam Sudut Pandang Islam..... | 41 |
| B. Penelitian Terdahulu | 43 |
| C. Kerangka Berpikir | 46 |
| D. Hipotesis..... | 47 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 48 |
| B. Jenis Penelitian..... | 48 |
| C. Populasi Dan Sampel | 49 |
| 1. Populasi..... | 49 |
| 2. Sampel..... | 49 |
| D. Instrumen Pengumpulan Data | 49 |
| 1. Wawancara..... | 49 |
| 2. Dokumentasi | 50 |
| 3. Angket..... | 50 |
| E. Analisis Data | 51 |
| 1. Uji Validitas | 51 |
| 2. Uji Reliabilitas | 52 |
| 3. Uji Normalitas..... | 53 |
| 4. Uji Linearitas..... | 53 |
| 5. Uji Asumsi Klasik..... | 54 |
| a. Uji Multikolinearitas | 54 |
| b. Uji Heterokedastisitas | 54 |
| 6. Uji Determinasi R^2 | 55 |
| 7. Persamaan Regresi Berganda..... | 55 |
| 8. Uji Hipotesis | 56 |
| a. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji-t) | 56 |
| b. Uji Signifikan Simultan | 57 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Hotel Natama Syariah Padangsidempuan | 58 |
| B. Karakteristik Responden | 62 |
| C. Hasil Analisis Data..... | 63 |
| 1. Uji Validitas | 63 |
| 2. Uji Reliabilitas | 65 |
| 3. Uji Normalitas..... | 66 |
| 4. Uji Linearitas..... | 67 |
| 5. Uji Asumsi Klasik..... | 68 |
| a. Uji Mutikolinearitas | 68 |
| b. Uji Heterokedastisitas | 69 |
| 6. Uji Determinasi R^2 | 71 |
| 7. Analisis Regresi Berganda | 71 |
| 8. Uji Hipotesis | 72 |
| a. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji-t) | 72 |

| | |
|--|----|
| b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) | 73 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 74 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 78 |
| B. Saran-Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel | 8 |
| Tabel 2.1 Perbedaan Gaji, Upah dan Tunjangan..... | 26 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu | 42 |
| Tabel 3.1 Skala Likert | 51 |
| Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket | 51 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 62 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan | 62 |
| Tabel 4.4 Uji Validitas Gaji (X1)..... | 63 |
| Tabel 4.5 Uji Validitas Tunjangan (X2) | 64 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 64 |
| Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel..... | 65 |
| Tabel 4.8 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> | 66 |
| Tabel 4.9 Uji Linearitas..... | 67 |
| Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas | 69 |
| Tabel 4. 11 Uji Heterokedastisitas | 70 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi R^2 | 71 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda | 71 |
| Tabel 4.14 Hasil Koefisien secara Parsial (Uji t)..... | 73 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 46 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan..... | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Validasi Angket oleh Ibu Delima Sari Lubis, M.A
- Lampiran 2 : Surat Daftar Angket
- Lampiran 3 : Surat Validasi Gaji oleh Ibu Delima Sari Lubis, M.A
- Lampiran 4 : Surat Validasi Tunjangan oleh Ibu Delima Sari Lubis, M.A
- Lampiran 5 : Surat Validasi Kinerja Karyawan oleh Ibu Delima Sari Lubis,
M.A
- Lampiran 6 : Susunan Personalia Hotel Natama Syariah Padangsidempuan
- Lampiran 7 : Hasil Wawancara Peneliti dengan Bapak Ali Hasyimi Siregar, SE
- Lampiran 8 : Rekapitulasi Data Gaji sebelum Uji Validitas
- Lampiran 9 : Rekapitulasi Data Tunjangan sebelum Uji Validitas
- Lampiran 10 : Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan sebelum Uji Validitas
- Lampiran 11 : Hasil Output Uji Validitas Gaji
- Lampiran 12 : Hasil Output Uji Validitas Tunjangan
- Lampiran 13 : Hasil Output Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 14 : Rekapitulasi Data Gaji setelah Uji Validitas
- Lampiran 15 : Rekapitulasi Data Tunjangan setelah Uji Validitas
- Lampiran 16 : Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan setelah uji validitas
- Lampiran 17 : Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Gaji, Tunjangan dan
Kinerja Karyawan
- Lampiran 18 : Hasil Output Normalitas
- Lampiran 19 : Hasil Output Uji Linearitas Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja
Karyawan

Lampiran 20 : Hasil Output Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas

Lampiran 21 : Hasil Output Determinasi, Uji-t dan Analisis Regresi Berganda,
Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan lokal baik swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dituntut untuk bersaing lebih ketat dengan perusahaan-perusahaan asing. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) pernah didefinisikan sebagai orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, mengadakan inovasi, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Organisasi harus memiliki dan mempertahankan karyawan terbaik, tercerdas dan memiliki ragam inovasi. Organisasi juga harus memiliki karyawan yang dapat bekerjasama untuk menghasilkan produk lebih baik dan lebih cepat di tempat kerja. Keunggulan bersaing organisasi ditentukan kualitas Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, penanganan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia yang strategis, menyatu, selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi.

Perhatian yang lebih serius terhadap masalah Sumber Daya Manusia semakin berkembang dengan upaya-upaya pemerintah diberbagai Negara

untuk membuat undang-undang tenaga kerja, peraturan upah minimum dan kesejahteraan pegawai. Kesadaran manusia akan pentingnya Sumber Daya Manusia bukan hal yang baru, manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang dan papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.¹

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu, setiap pekerjaan atau tugas yang dilakukan harus dengan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Kebutuhan lain dalam aktivitas di luar organisasi seperti lingkungan profesional, kompensasi berdasarkan kinerja, kompensasi kompetitif, dalam

¹ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 1.

hal kompensasi disini gaji dan tunjangan, peluang untuk mendapatkan penghargaan besar atas kontribusi besar, organisasi yang berubah dan kuat dengan cara luar biasa. Organisasi menggunakan berbagai penghargaan untuk menarik dan mempertahankan orang serta memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi serta tujuan organisasi. Manajer mendistribusikan penghargaan seperti gaji, transfer, promosi, pujian dan pengakuan. Karena penghargaan tersebut dianggap penting oleh karyawan, penghargaan tersebut memiliki efek yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja.

Gaji merupakan nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam sebuah perusahaan.²

Gaji merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Memberikan gaji menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi dan mempertahankan pegawai yang ada.

² Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm. 140.

Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan.³ Tunjangan adalah pembayaran yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerjanya sendiri, dan biasanya hal ini menjadi bagian dari gaji pokok. Tunjangan merupakan penghargaan finansial yang sejak awal sangat penting untuk dipertimbangkan oleh seseorang.⁴

Tunjangan atau *fringe benefits* merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefits* dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. *Fringe benefits* merupakan kompensasi tidak langsung, karena tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Meskipun demikian pemberian kompensasi pelengkap ini menjadi semakin penting bagi organisasi.⁵

Hotel Natama Syariah Padangsidempuan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 100 Padangsidempuan, kelurahan Sitamiang Kec. Padangsidempuan Batunadua, kota Padangsidempuan, Sumatera Utara, merupakan hotel yang berbasis syariah yang ada di Padangsidempuan. Pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan memiliki peraturan yang sesuai dengan prinsip syariah seperti berpakaian, karyawan harus disesuaikan dengan syariah serta pada saat waktu sholat tiba, karyawan melakukan sholat secara bergantian dengan pergantian *shif* agar karyawan dapat melaksanakan sholat.

³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 197.

⁴ John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 228.

⁵ Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 200.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama manajer Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, masalah yang peneliti temukan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan apabila dilihat dari segi kedisiplinan karyawan masih ada saja yang melanggar peraturan seperti tidak mengikuti kegiatan yang dilaksanakan setiap minggunya yaitu pada hari jum'at melakukan tausiah yang merupakan salah satu kegiatan yang harus diikuti karyawan, padahal kegiatan tersebut salah satu peraturan yang harus dipatuhi sebagaimana peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Ada juga karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya, contohnya *driver* atau supir sering sekali terlambat datang pada saat jam bekerja yang menyebabkan pekerjaan pimpinan tidak berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan dari segi tanggung jawab masih ada saja karyawan yang lalai dalam bekerja, yaitu kinerja karyawan *security* atau penjaga keamanan yang tidak bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya, dimana *security* tersebut sering tidur pada saat jam bekerja sehingga keamanan hotel tersebut tidak ada. Serta apabila mengalami kesibukan dimana pengunjung atau tamu lebih banyak, yang menyebabkan pelayanan berkurang dan kinerja menurun, padahal dengan banyaknya pengunjung atau tamu dapat menambah gaji atau bonus karyawan.⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, manajer Hotel Natama Syariah Padangsidempuan menyatakan bahwa struktur gaji yang diberikan pada Hotel Natama Syariah berbeda berdasarkan pendidikannya (SLTA, S1 dan S2).

⁶Wawancara dengan bapak Ali Hasyimi, Manajer, Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Sabtu, 7 April 2018.

Proses pemberian gaji di Hotel Natama Syariah berdasarkan: apabila baru selesai melakukan pendidikan atau belum mempunyai pengalaman kerja gaji akan dihitung mulai dari 0 per tahun (nol per tahun). Apabila yang sudah berpengalaman kerja gaji disesuaikan dengan gaji terakhir yang diterima karyawan dan juga disesuaikan dengan pengalaman. Hotel Natama Syariah memberikan prangsang kepada karyawan, jika kinerja karyawan semakin baik dan disiplin, karyawan akan mendapatkan *reward* atau penghargaan dan juga loyalitas yang diberikan sekali tiga bulan atau paling lama sekali enam bulan berupa materi (uang).

Pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan upah minimum regional yang diberikan kepada karyawan tetap saja. Dimana karyawan bisa dikatakan karyawan tetap terletak lamanya waktu kerja. karyawan tetap memiliki masa kerja lebih lama bisa lima hingga sepuluh tahun setelah diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan karyawan tidak tetap mereka bekerja tiga atau enam bulan bahkan satu tahun batasannya tiga tahun saja. Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur dan terus menerus. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang menerima penghasilan hanya apabila karyawan bekerja berdasarkan jumlah hari kerja.

Tunjangan yang diberikan pada karyawan Hotel Natama Syariah seperti: BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, tunjangan jabatan dan tunjangan disiplin. Karyawan yang hadir dan pulang tepat pada waktunya, sebagai bukti dengan mengisi absen. Pengunjung atau tamu pada Hotel

Natama Syariah relatif, tergantung adanya acara atau momen seperti acara pemilu, hari-hari besar, dan lain-lain.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya kinerja karyawan yang menurun padahal gaji sudah diberikan sesuai aturan.
2. Perusahaan telah memberikan sejumlah bonus, namun masih ada karyawan yang tidak mengikuti berbagai aturan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini tidak akan mengungkapkan semua pembagian-pembagian yang disebutkan di atas, peneliti akan memfokuskan membahas pada dua variabel bebas yaitu gaji dan tunjangan, variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibuatlah definisi operasional variabel untuk menerangkan beberapa istilah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|----------------------|---|--|------------------|
| 1 | Gaji (X_1) | Gaji adalah sejumlah uang yang diterima karyawan sebagai upah dari hasil kerjanya. | 1. Upah 2. Keadilan 3. kelayakan ⁷ | Ordinal |
| 2 | Tunjangan (X_2) | Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan dengan baik. | 1. Bonus 2. Tunjangan Pensiun 3. Tunjangan Asuransi ⁸ | Ordinal |
| 3 | Kinerja karyawan (Y) | Kinerja karyawan yaitu prestasi atau sesuatu yang dicapai dalam pekerjaannya. | 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Tanggung Jawab ⁹ | Ordinal |

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas yang menjadi rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial?

⁷Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 220-221.

⁸ Sadili Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm. 197-198.

⁹ Dedi Rianto Rahadi, *Op. Cit.*, hlm. 34.

3. Apakah terdapat pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara simultan?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial.
2. Mengetahui pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial.
3. Mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara simultan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam pemberian kompensasi baik gaji, tunjangan, maupun jenis kompensasi lainnya.
2. Bagi Akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pengambilan keputusan dalam menerapkan tunjangan dan memberikan gaji dan tunjangan tepat waktu.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sumbangan pikiran mengenai gaji dan tunjangan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk mempermudah penulis dalam menyusun skripsi. Adapun penelitian ini disusun dalam lima bab, berikut sistematika pembahasan skripsi sebagai berikut:

Bab pertama, membahas pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah yang berisi tentang hal apa saja yang melatar belakangi mengapa peneliti melakukan penelitian terhadap judul penelitian. Identifikasi masalah berisi tentang masalah-masalah yang terdapat dalam judul penelitian. Batasan masalah yaitu membatasi masalah dalam penelitian. Rumusan masalah berisi tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian. Kegunaan penelitian berisi tentang kegunaan yang diperoleh peneliti, lembaga perguruan tinggi dan sekolah terhadap hasil penelitian ini.

Bab kedua, membahas landasan teori yaitu kumpulan teori yang digunakan dalam pembuatan karya ilmiah. Penelitian terdahulu yaitu penelitian-penelitian yang menjadi referensi peneliti. Kerangka berpikir digunakan untuk memperjelas pembaca tentang variabel-variabel penelitian, memperjelas mana variabel independen dan dependen, serta mana yang berpengaruh secara parsial dan simultan. Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara peneliti terhadap penelitian yang diteliti.

Bab ketiga, membahas tentang metode penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel yaitu berapa jumlah responden yang akan diteliti oleh peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat, membahas tentang gambaran objek penelitian. Deskripsi data penelitian berisi tentang bagaimana sebenarnya kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan tersebut dengan adanya gaji dan tunjangan, dan juga hasil penelitian yang akan dilakukan penelitian.

Bab kelima, meliputi penutup yaitu kesimpulan yang berisi tentang hasil yang telah diperoleh dan saran-saran kepada peneliti, selanjutnya terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Gaji

a. Definisi Gaji

Dessler dalam buku Sadili Samsudin mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerjanya, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya. Pembayaran berdasarkan hasil kerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Amstrong dan Murlis, dalam bukunya Pedoman Praktis Sistem Penggajian, berpendapat gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.¹²

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Gaji pokok dalam suatu perusahaan disusun menurut jenjang jabatan dan jenjang kepangkatan.¹³

¹² Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 189.

¹³ *Ibid.*, hlm. 206.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Gaji adalah pemberian uang secara langsung yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodic (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.¹⁵ Gaji (salaries) adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan periode waktu. Dalam menentukan besarnya upah dan gaji yang diberikan perusahaan mempertimbangkan besarnya upah dan gaji yang diberikan kompetitor kepada para karyawannya.¹⁶

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional oleh Departemen tenaga kerja mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.¹⁷

Gaji dan upah merupakan satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil. Oleh karena itu,

¹⁴ Agus Sucipto, *Op. Cit.*, hlm. 140.

¹⁵ Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009), hlm. 183.

¹⁶ Sunardi dan Anita Primasitiwi, *Bisnis Pengantar* (Yogyakarta: PT. Buku Seru, 2012), hlm. 176.

¹⁷ Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 189.

perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yang terencana.¹⁸

Dari berbagai pengertian gaji di atas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh pemberi kerja kepada si pekerja dalam bentuk uang.

Gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan pada tingkatan yang lebih tinggi. Gaji berdasarkan keterampilan semakin banyak digunakan oleh perusahaan. Dalam rencana gaji berdasarkan keterampilan, karyawan dibayar dengan tarif yang berdasar pada keterampilan personal karyawan tersebut. Pada umumnya, karyawan awalnya dibayar dengan tarif gaji dasar. Karyawan menerima kenaikan ketika keterampilannya berkembang.

b. Langkah-langkah dalam Menentukan Gaji dan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal ini adalah gaji yang diterima pegawai harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam organisasi. *External equity* adalah jumlah yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk

¹⁸ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm. 146.

mengusahakan adanya *equity* dalam menentukan gaji, organisasi dapat melakukan langkah-langkah berikut:¹⁹

1) Menganalisis jabatan/tugas

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

2) Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji.

3) Melakukan survei gaji dan upah

Survei gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam organisasi-organisasi yang mempunyai jabatan sejenis. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam merencanakan dan menentukan gaji.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 147.

4) Menentukan tingkat gaji

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan dan melakukan survei tentang gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja.

c. Indikator-indikator Gaji

Adapun indikator gaji adalah sebagai berikut:

1) Upah

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayar berdasarkan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja. Upah lebih cenderung kontrak tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada yang dihasilkan. Upah biasanya diberikan pada pekerja (pada tingkat bawah) sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Upah disusun berdasarkan prestasi kerja, lama kerja, senioritas dan kebutuhan. Upah dalam bahasa Al-Qur'an disebut dengan *ujrah*. Ujrah merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (*al-shawab*) pekerjaan dan diterima baik di dunia dan di akhirat. Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya terhadap keluaran dan berlawanan dengan hukum bagi seorang majikan muslim untuk mengeksploitasi pekerjanya.²⁰

²⁰ Isnaini harahap, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi* (Jakarta: Prenadamedia, 2015), hlm. 80.

2) Keadilan

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan dan resiko pekerjaan. Jadi bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya.²¹ Seseorang akan selalu cenderung membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha dengan hasil-hasil penghargaan yang mereka terima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

3) Kelayakan

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.²² Kompensasi (upah/gaji) yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

d. Gaji dan Upah dalam Sudut Pandang Islam

Dalam Alquran Allah SWT mengisyaratkan, betapa pentingnya menyegerakan pembayaran gaji dan upah bagi pekerja ataupun karyawan. QS. *an-Nahl*: 97

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 263.

²² Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 221.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
 فَلْنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
 كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٤٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.²³

Quraish Shihab dalam bukunya yaitu tafsir al-Misbah menjelaskan, bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.²⁴ Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi, demikian juga maksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam jika seorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda.²⁵

Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Sebagaimana hadis Bukhari No 2162 sebagai berikut:

²³ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: J-ART, 2004), hlm. 278.

²⁴ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2009), hlm. 345.

²⁵ Agus Sucipto, *Op. Cit.*, hlm. 141.

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ مُحَمَّدٍ الْمَكِّيُّ حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ يَحْيَى عَنْ
جَدِّهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ
فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

Artinya: (BUKHARI - 2162) : Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Muhammad Al Makkiy telah menceritakan kepada kami 'Amru bin Yahya dari kakeknya dari Abu Hurairah radiallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidaklah Allah mengutus seorang Nabi melainkan dia mengembalakan kambing". Para sahabat bertanya: "Termasuk engkau juga?" Maka Beliau menjawab: "Ya, aku pun mengembalakannya dengan upah beberapa qirat (keping dinar) milik penduduk Makkah.²⁶

Hadis di atas memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah melakukan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji bagi majikannya yang mampu adalah suatu kezaliman. Ketentuan ini untuk menghilangkan kekhawatiran atau keraguan pekerja bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.²⁷

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaannya, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya. QS. *al-Ahqaf*: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا^ص وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظَالَمُونَ

²⁶ Ahmad Sunarto, dkk. *Terjemahan Shahih Bukhari* (Semarang: CV. Asy Syifa', 1992), hlm. 331-332.

²⁷ Agus Sucipto, *Op. Cit.*, hlm. 141.

Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.²⁸

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tujuan utama pemberian upah adalah agar pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Dapat disimpulkan dari kedua firman Allah di atas bahwa sangat penting memperhatikan pembayaran gaji atau upah ataupun hak orang lain dari apa yang telah dikerjakan atau diperintahkan, sudah sewajibnya kita mengeluarkan apa yang telah menjadi haknya.²⁹

2. Tunjangan

a. Definisi Tunjangan

Menurut Dessler tunjangan (*benefits*) adalah menggambarkan satu bagian penting dari setiap upah karyawan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan. Tunjangan-tunjangan umumnya tersedia bagi semua karyawan sebuah perusahaan dan meliputi hal-hal seperti waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, dan fasilitas pengasuhan anak.³⁰

²⁸ Departemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 504.

²⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *manajemen Syari'ah* (Jakarta: PT. raja Grafindo, 2008), hlm. 113-115.

³⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 (Jakarta: PT. Dadi Kayana Abadi, 1998), hlm. 174.

Menurut Handoko tunjangan merupakan bentuk kompensasi pelengkap, sering disebut *fringe benefits* adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi pelengkap ini berbentuk penyediaan paket *benefits* dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan, *benefits* dan pelayanan tersebut merupakan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).³¹

Tunjangan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.³²

Tunjangan adalah suplemen terhadap upah atau gaji pokok dalam tiga fungsi, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas, dalam rangka fungsi sosial, dan sebagai insentif. Tunjangan merupakan pemberian atau pembayaran upah atau gaji kepada karyawan terhadap hasil kinerja pada waktu yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tunjangan yaitu biaya yang dikeluarkan perusahaan pada waktu tertentu misalnya pada hari-hari besar keagamaan yang merupakan gaji ke-13 bagi para karyawan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

³¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 183.

³² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 160.

Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan dan sebagainya.³³ Tunjangan adalah salah satu bagian kompensasi yang diberikan hampir setiap perusahaan. Tunjangan selain upah atau gaji yang ditawarkan oleh perusahaan kepada para pekerjanya membentuk persentase terbesar pada anggaran kompensasi.

Kebanyakan perusahaan dituntut oleh undang-undang untuk memberikan jaminan sosial berupa tunjangan pensiun dan asuransi kompensasi pekerja. Tunjangan finansial utama karyawan dikebanyakan organisasi adalah rencana pensiun dan untuk kebanyakan karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

Beberapa perusahaan memberikan tunjangan secara tetap tanpa mempertimbangkan kehadiran kerja, seperti tunjangan jabatan, tunjangan pemeliharaan kesehatan dan tunjangan hari keagamaan. Terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau bergantung pada kehadiran bekerja, seperti tunjangan transport dan tunjangan makan siang. Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai pengaturan tunjangan yang berbeda-beda.

³³ *Ibid.*, hlm. 183.

Satu bagian dari sistem kompensasi yang diberikan hampir setiap perusahaan adalah program tunjangan. Tunjangan kompensasi selain upah dan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan kepada para pekerjanya membentuk persentase terbesar pada anggaran kompensasi. Kebanyakan perusahaan dituntut oleh undang-undang untuk memberikan jaminan sosial berupa tunjangan pensiun dan asuransi kompensasi pekerja. Program-program penyediaan *fringe benefits* berkembang pesat dikarenakan hal sebagai berikut: 1) Perubahan sikap karyawan. 2) Tuntutan serikat karyawan. 3) Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan *benefits* yang menarik dan menjaga karyawannya. 4) Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan pemerintah. 5) Tuntutan kenaikan biaya hidup.³⁴

b. Jenis-jenis Tunjangan

Sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing dan hubungan antara pengusaha dengan para pekerja, pengusaha dapat memberikan beberapa jenis tunjangan dan fasilitas, seperti sebagai berikut:³⁵

- 1) Tunjangan kemahalan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang ditugaskan ke daerah.
- 2) Tunjangan jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan pada karyawan yang menepati jabatan struktural.
- 3) Tunjangan transport, yaitu tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang dan dibayarkan setiap bulan.
- 4) Tunjangan perumahan, tunjangan perumahan sama dengan tunjangan transport yaitu tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang dan dibayar setiap bulan.

³⁴ Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 201.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 201.

- 5) Tunjangan istri atau tunjangan suami, yaitu tunjangan suami/istri sebesar 10% dari gaji pokok dan diberikan hanya kepada suami/istri sah.
- 6) Tunjangan anak, yaitu tunjangan sebesar 2% dari gaji pokok untuk masing-masing anak, maksimal dua anak.
- 7) Tunjangan pemeliharaan atau asuransi kesehatan, penghasilan karyawan diluar gaji pokok untuk kesejahteraan karyawan.
- 8) Tunjangan hari tua dana pensiun, merupakan penghasilan karyawan saat mereka mengakhiri pekerjaannya.
- 9) Tunjangan cuti, tunjangan yang diberikan tanpa ada pemotongan gaji pokok.
- 10) Tunjangan hari keagamaan, ialah tunjangan yang biasa disebut tunjangan hari raya (THR) yang diberikan kepada pekerja berupa uang.

Gaji adalah bagian dari kompensasi. Kompensasi lebih luas dari pada upah atau gaji. Kompensasi mencakup balas jasa finansial baik secara langsung berupa uang maupun nonfinansial tidak langsung berupa penghargaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.

c. Indikator Tunjangan

Adapun indicator tunjangan karyawan adalah sebagai berikut:³⁶

1) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa dengan hasil kerja yang optimal. Bonus kerja dimaksudkan untuk memberikan gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.

³⁶ Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 197-198.

2) Tunjangan Pensiun

Tunjangan pensiun yang dimaksud di sisni adalah jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak hanya meliputi tunjangan pensiun, melainkan juga tunjangan bertahan hidup dan cacat. Ada tiga tipe dasar rencana pensiun, yaitu rencana kelompok, pembagian laba tertunda, dan tabungan. Undang-undang jaminan pendapatan pensiun karyawan (ERISA) pada dasarnya memastikan hak-hak pensiun menjadi tetap (*vested*) dan terlindungi sesudah sejumlah waktu yang masuk akal.

3) Tunjangan Asuransi

Tunjangan kompensasi karyawan ini dapat berupa moneter atau medis. Dalam peristiwa kematian atau cacat karyawan, orang-orang yang bergantung pada karyawan itu dibayar tunjangan tunai berdasarkan perolehan pendapatan sebelumnya (biasanya setengah sampai dua pertiga upah mingguan rata-rata karyawan). Tunjangan ini biasanya dalam bentuk asuransi jiwa kelompok dan asuransi perawatan rumah sakit dan asuransi cacat berkelompok.

d. Perbedaan Gaji, Upah dan Tunjangan

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dari hasil kerjanya. Sedangkan upah adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak dan produksi dinyatakan menurut suatu perundang-undangan dan juga

dibayar atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Kemudian tunjangan merupakan unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti.

Adapun perbedaan gaji, upah dan tunjangan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Perbedaan Gaji, Upah dan Tunjangan

| No | | Gaji | Upah | Tunjangan |
|----|--------|--|---|--|
| 1 | Waktu | Sebulan sekali, ada pula lebih panjang bisa triwulan atau tahunan. | Buruh yang tidak terikat bisa harian, mingguan atau bulanan. | Tunjangan ada dua tunjangan tetap dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan gaji pokok. Dan tunjangan tidak tetap dibayarkan tidak sama dengan pembayaran gaji pokok. |
| 2 | Jumlah | Besar nominal yang diberikan disesuaikan dengan jabatan setiap karyawan dengan status kepegawaian tetap. | Besar nominal yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak menentu setiap waktunya. | Tidak tetap, perhitungannya berdasarkan jam kerja, tingkat kehadiran, dan hasil kerja. |
| 3 | Sifat | Tetap | Tidak tetap, perhitungannya berdasarkan jam kerja, tingkat kehadiran, dan hasil kerja. | Tetap |

e. Hubungan Gaji, Tunjangan dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Rendahnya gaji, upah dan tunjangan merupakan salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan atau menurunnya kinerja karyawan. Faktor pemberian gaji, upah dan tunjangan sangat berpengaruh di dalam perusahaan. Contoh dari rendahnya kinerja karyawan adalah tidak selesainya pekerjaan yang diberikan, salah satu faktor penyebabnya ialah dalam hal pemberian gaji dan tunjangan yang tidak tepat.

3. Kinerja

a. Kinerja Karyawan

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*, *performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry-nya* adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Fattah dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedarmayanti dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksana kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.³⁷

Agust W. Smith dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa *performance is output derives from process, human*

³⁷ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 1.

otherwise. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi Lawler and Poter dalam buku Suwatno dan Donni menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement*, yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Sehingga kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.³⁸

Pengertian kinerja menurut Simamora bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.³⁹ Dessler mengatakan kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.⁴⁰ Rivai dan Basri dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti, standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴¹

Mangkunegara dalam buku Dedi Rianto Rahadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

³⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, Im. 196.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 196.

⁴⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hlm. 46.

⁴¹ Dedi Rianto Rahadi, *Op. Cit.*, hlm. 1.

yang diberikan kepadanya.⁴² Dari pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai dalam buku Suwatno dan Donni, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.⁴³ Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Cascio dalam buku Suwatno dan Donni menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antara individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja. Menurut Mondy dan Noe dalam

⁴² *Ibid.*, hlm. 2.

⁴³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 196.

buku Suwatno dan Donni penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.⁴⁴

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Bagi para pegawai penilaian tersebut berperan sebagai umpan baik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah yang mengacu pada hasil kerja untuk mengukur, mengevaluasi, kemampuan dan kelemahan pekerjaan baik individu maupun kelompok. Metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut:⁴⁵

1) Penilaian Prestasi Kerja di Masa Lalu

Secara teoretikal, berbagai metode dan teknik tersebut mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para pegawai secara obyektif untuk satu kurun waktu tertentu di masa

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 197.

⁴⁵ Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 233.

lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi. Dewasa ini berbagai metode yang dikenal dan banyak digunakan sebagai berikut:

- a) Metode skala peringkat, yaitu metode yang penilaiannya dilakukan dari skala yang rendah sampai tinggi terhadap prestasi kerja karyawan.
 - b) Metode penggunaan *checklist*, metode yang menilai kinerja dalam bentuk daftar yang berisi tentang subjek dengan memberi tanda *checklist*.
 - c) Metode pilihan terarah, metode yang dirancang untuk memilih suatu pilihan yang mempunyai nilai sama.
 - d) Metode insiden kritical, metode penilaian dengan catatan-catatan perilaku karyawan yang sangat baik maupun sangat buruk.
 - e) Metode evaluasi lapangan, metode penilaian yang dilakukan langsung dilapangan kemudian dilaporkan kepada atasan untuk direview kembali.
 - f) Metode tes dan observasi, penilain yang dilakukan dari hasil tes pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- 2) Penilaian dengan Orientasi Masa Depan

Telah umum diketahui bahwa dalam meneliti karirnya, setiap pekerja ingin mengembangkan potensinya yang masih terpendam dan belum digali sehingga menjadi kemampuan nyata yang efektif. Dewasa ini dikenal berbagai teknik penilaian prestasi kerja yang berorientasi ke masa depan sebagai berikut:⁴⁶

- a) Penilain diri sendiri

Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia ialah bahwa setiap pekerja dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 247.

b) Manajemen berdasarkan sasaran

Manajemen berdasarkan sasaran yang mungkin lebih dikenal dengan istilah aslinya dalam bahasa Inggris, *Management By Objectives* atau MBO, suatu gaya yang dewasa ini banyak digunakan untuk berbagai kepentingan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

c) Penilaian psikologikal

Telah umum diketahui dan diterima sebagai suatu kenyataan bahwa jika penilaian terhadap seorang pegawai berkaitan dengan faktor-faktor intelektual, emosional, motivasional dan faktor kritikal lainnya.

d) Pusat-pusat penilaian

Salah satu perkembangan yang relatif baru dalam penilaian prestasi kerja, teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manajer tingkat menengah yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi.

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja, kegiatan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian untuk mengambil keputusan untuk dinaikkan upah, bonus atau kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan penempatan, untuk membantu penempatan, perpindahan, dan penurunan jabatan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, adanya kebutuhan karyawan untuk pelatihan kinerja karyawan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, penempatan karyawan sesuai tugasnya.
- 7) Ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan informasi menyebabkan prestasi kerja yang buruk.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kesalahan rancangan atau desain pekerjaan akan menyebabkan pekerjaan organisasi tidak berjalan dengan baik.
- 9) Kesempatan kerja yang sama, prestasi kerja akan menjamin keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja.⁴⁷

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain, tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Kendatipun semua organisasi sama memiliki tujuan utama, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan dari sistem penilaian mereka. Tujuan khusus tersebut dapat digolongkan ke dalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam

⁴⁷ Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 224.

konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron dalam Buku Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah faktor individu, faktor kepemimpinan dan faktor motivasi.⁴⁸

1) Faktor Individu

Diklasifikasikan sebagai faktor keturunan, kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Semua tersebut mempengaruhi perilaku kerja utama seperti produktivitas, kreativitas, dan kinerja. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental, kemampuan seseorang pada umumnya stabil selama beberapa waktu. Keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang seseorang miliki untuk melakukan suatu tugas. Keterampilan berubah seiring dengan pelatihan atau pengalaman, orang dapat dilatih untuk memiliki keterampilan baru.⁴⁹

Hasil kinerja individu dievaluasi secara formal maupun informal oleh manajemen dan dua jenis penghargaan dapat diberikan intrinsik atau ekstrinsik. Penghargaan intrinsik dinilai secara pribadi oleh karyawan yang berhubungan dengan

⁴⁸ Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 223.

⁴⁹ John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 83..

melaksanakan pekerjaan atas prestasi dan pencapaian. Penghargaan ekstrinsik berhubungan dengan hal diluar pelaksanaan pekerjaan dan diatur secara eksternal, contohnya gaji dan upah, tunjangan, serta promosi.

2) Faktor Kepemimpinan

Pemimpin muncul disemua organisasi, pemimpin dapat ditemukan di kelompok formal dan kelompok informal. Pemimpin juga bisa menjabat manajer dan non manajer. Pentingnya kepemimpinan efektif untuk mencapai kinerja optimal individu, kelompok, dan organisasi. Pemimpin efektif melakukan dua peran:

a) Peran karismatik (melakukan prediksi, pemberdayaan, dan peningkatan daya kerja). b) Peran pembangunan (mendesain organisasi, menyusun struktur, merumuskan sistem kontrol dan imbalan). Pemimpin harus menetapkan pedoman kerja, kebijakan dan prosedur kerja, batasan, jadwal, disiplin, terutama yang berkaitan memberikan penghargaan kepada yang berhasil dan masalah keuangan atau perbekalan harus disiapkan dengan matang.⁵⁰

3) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi apabila dikaitkan dengan perilaku karyawan merupakan dorongan dalam diri

⁵⁰ Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 4.

karyawan untuk melakukan segala aktivitas yang terkait dengan perusahaan. Teori motivasi berfokus pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Teori Maslow mengansumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan ditingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Fisiologis (*physiological*), kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas rasa sakit.
- b) Keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk bebas dari ancaman diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- c) Kebersamaan, sosial, dan cinta, kebutuhan akan pertemanan, interaksi, dan cinta.
- d) Harga diri, kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Hal pokok dalam pemikiran Maslow bahwa kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi. Sebagai contoh ketika seseorang menganggap dirinya telah mendapatkan imbalan yang cukup karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi. Teori Herzberg dikenal dengan teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier* atau faktor ekstrinsik-intrinsik bergantung pada pembahasan dari teori. Faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan setidaknya suatu tingkat dari tidak

adanya ketidakpuasan, faktor-faktor *dissatisfier* tersebut diantaranya: Gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, dan kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja. Sedangkan faktor-faktor dalam rangkaian *satisfier* diantaranya: Pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk tumbuh.⁵¹

Menurut Dale Timple dalam buku Sedarmayanti faktor kinerja terdiri dari faktor internal (disposisional) dan faktor eksternal sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal (disposisional) adalah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang misalnya, kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi, tipe pekerja keras. Seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal adalah mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan seperti, perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan/pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi.⁵²

⁵¹ John M. Ivancevich, dkk. *Op. Cit.*, hlm. 148-151.

⁵² *Ibid.*, hlm. 391.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁵³

1) Kemampuan

Dari segi terminologi kemampuan dalam hal ini diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Pada umumnya banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang diantaranya adalah tingkat pengetahuan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, mengikuti diklat, lingkungan kerja serta sarana prasarana yang mendukung. Di samping faktor-faktor tersebut, kemampuan keseluruhan dari seorang individu sangat menentukan penampilan seseorang.

Kemampuan dalam organisasi kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan akan terjadi ketidak efisienan organisasional dan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Inteligensi ditentukan oleh faktor bawaan dan faktor lingkungan. Inteligensi merupakan kemampuan untuk berfikir abstrak, kemampuan untuk menangkap hubungan-hubungan dan untuk belajar serta untuk menyesuaikan diri terhadap situasi tertentu.⁵⁴

⁵³ Dedi Rianto Rahadi, *Op. Cit.*, hlm. 34.

⁵⁴ Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2004), hlm. 48-50.

2) Motivasi

Motivasi adalah suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisasi yang membangkitkan mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Motivasi yang kuat untuk melakukan sesuatu akan menghasilkan keberhasilan yang lebih baik dari pada motivasi yang rendah atau lemah.

Motivasi dalam prosesnya dapat terjadi dari dua bagian yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar atau rangsangan dari lingkungan yang mengakibatkan seorang individu ingin berbuat untuk itu. Untuk kegiatan organisasi motivasi dapat dimaksudkan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.⁵⁵

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang ditiru atau

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 62-64.

dimilikinya. Setiap wewenang akan menimbulkan hak (*right*), tanggung jawab (*responsibility*), kewajiban-kewajiban untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan (*accountability*). Tanggung jawab harus sama besarnya dengan wewenang yang dimiliki. Pertanggungjawaban hanya diberikan kepada orang atau lembaga yang memberikan wewenang tersebut atau *delegate* hanya bertanggung jawab kepada *delegator*.⁵⁶

Cara pengukuran kinerja karyawan di hotel sesuai dengan tugasnya atau departemennya masing-masing. Pengukuran kinerja karyawan pada hotel sama dengan penilaian kinerja karyawan pada umumnya, penilaian kinerja untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.⁵⁷ Dapat juga dilihat dari disiplin atau absensi, prestasi kerja, kreativitas, bertanggungjawab, keterampilan kerja, etika dan attitude. Berdasarkan beberapa penilaian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan beberapa kriteria pengukuran kinerja karyawan adalah: 1) Sifat, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas, ramah tamah dan sikap agresif. 2) Perilaku, perilaku yang diperlihatkan karyawan seperti seorang bawahan yang secara cuma-cuma memberikan saran atau ide untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menolak membocorkan rahasia pada yang lainnya. 3) Hasil, seperti

⁵⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 70.

⁵⁷ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 196.

penjualan atau sejumlah produksi, jumlah kesalahan yang dibuat dan kualitas produksi kerja.

Dari pengukuran kinerja karyawan di atas dilihat dari disiplin atau absensi seberapa sering karyawan masuk kerja atau bekerja tepat pada waktunya dan dari cara kerja karyawan seperti melayani tamu, bagi roomboy menjaga kebersihan kamar dan kerapian kamar, pelayanan makanan bagi koki, dan keamanan hotel bagi satpam. Bagian resepsionis yang dinilai ialah cara menghandel tamu, keramahan pada tamu dan sikap pada karyawan. Dari kinerja yaitu cepat atau lambatnya pekerjaan dilakukan, dan hasil kerja maksimal atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan.

e. Kinerja dalam Sudut Pandang Islam

Kerja sebenarnya sudah menjadi bagian dari kehidupan kita. Islam adalah agama yang sangat memberikan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas yang bersifat duniawi tetapi juga memiliki nilai transendensi. Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki terdapat dalam QS. *al-Qashash* ayat 73:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ

وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

Artinya: Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya

kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.⁵⁸

Penjelasan ayat di atas ialah Allah memberikan pergantian antara malam dan siang sebagai petunjuk penggunaan waktu tersebut. Allah menjadikan malam gelap supaya waktu itu digunakan sebagai waktu istirahat. Istirahat di malam hari digunakan sebagai media perantara untuk menyiapkan fisik menghadapi kerja di siang harinya. Sebaliknya, menjadikan siang terang supaya pada waktu itu dapat mengerjakan berbagai urusan penghidupan untuk menjemput rezeki. Pembagi waktu tersebut sebagai tanda kekuasaan Allah supaya orang-orang bersyukur.

Rasa bersyukur yang mesti terwujud dalam setiap pemanfaatan waktu itu karena Allah telah mempermudah jalannya kehidupan dengan penciptaan malam dan siang. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Allah memberikan isyarat bahwa pada siang hari manusia diperkenankan untuk bertebaran di muka bumi untuk menjemput rezekinya. Seperti berdagang, bertani, berkebun dan pekerjaan lainnya. Nilai religiusnya yakni tetap menjaga shalat di antara kesibukan kerja tersebut. Sedangkan malam hari sebagai selimut istirahatnya.⁵⁹

⁵⁸ Departemen Agama, *Op. Cit.*, hlm. 394.

⁵⁹ Dwi Suwiknyo, *Ayat-Ayat Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Judul | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|
| 1 | Zubaidah Nasution (Skripsi IAIN Padangsidimpuan) 2016. | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rahmat Syari'ah Swalayan Di City Walk Kota Padangsidimpuan. | Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syari'ah Swalayan. |
| 2 | Farikha Nur Khasanah (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta) 2016. | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. | Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS cabang samirono dan Jalan Kaliurang. |
| 3 | Guidio Erick Prabowo (Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta) 2016. | Pengaruh Persepsi Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pos Cianjur Jawa Barat. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persepsi gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | M. Ikhwan Maulana Haeruddin (Jurnal Universitas Negeri Makassar) | Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> (OCB) pada Hotel Grand | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif mempunyai |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | 2017. | Clarion di Makassar | pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Firziyanah Mustika Utami (Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta) 2014. | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. |

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti sekarang antara lain sebagai berikut:

1. Persamaan peneliti Zubaidah Nasution dengan peneliti yaitu, variabel Y (kinerja karyawan) sama. Sedangkan perbedaan peneliti Zubaidah Nasution dengan peneliti terletak pada tempat penelitian Zubaidah Nasution di CV. Rahmat Syari'ah Swalayan Padangsidempuan, peneliti terletak pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, metode penelitian peneliti Zubaidah Nasution analisis regresi sederhana, peneliti analisis regresi berganda.
2. Persamaan peneliti Farikha Nur Khasanah dengan peneliti yaitu, variabel Y (kinerja karyawan), metode penelitian dalam instrumen penelitian, teknik analisis data dan uji asumsi klasik adalah sama. Sedangkan perbedaan peneliti Farikha Nur Khasanah dengan peneliti yaitu pada variabel X (kompensasi dan lingkungan kerja) peneliti variabel X (gaji dan tunjangan), pada tempat penelitian peneliti Farikha

Nur Khasanah bertempat di Waroeng Spesial Sambal (SS) di Yogyakarta, peneliti bertempat di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

3. Persamaan peneliti Guidio Erick Prabowo dengan peneliti yaitu pada variabel X_1 (gaji) variabel Y kinerja karyawan, teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan sampling jenuh, teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner, dan analisis data regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian pada variabel X_2 yaitu motivasi dengan tunjangan, perbedaan lainnya pada tempat penelitian Guidio bertempat PT. Pos Cianjur Jawa Barat, peneliti bertempat di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.
4. Persamaan peneliti M. Ikhwan Maulana Haeruddin dengan peneliti yaitu variabel X_1 (gaji) variabel Y (kinerja karyawan), teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan peneliti M. Ikhwan Maulana Haeruddin yaitu variabel X_2 (insentif dengan tunjangan), dan tempat penelitian M. Ikhwan Maulana pada Hotel Grand Clarion di Makassar, peneliti pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.
5. Persamaan peneliti Firziyanah Mustika Utami dengan peneliti yaitu pada variabel kompensasi dimana termasuk di dalamnya kompensasi langsung yaitu gaji dan variabel Y kinerja karyawan, persamaan yang lain pada teknik analisis data yaitu regresi linear berganda. Perbedaan peneliti Firziyanah Mustika Utami dengan peneliti variabel X_2 yaitu

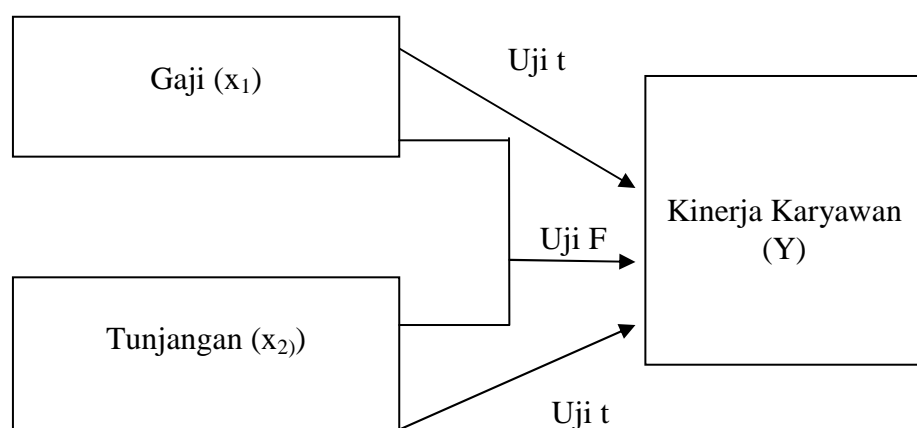
disiplin dan juga pada tempat penelitian yaitu pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok.

C. Kerangka Berfikir

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil untuk kerja. Gaji bagian dari kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggungjawab pekerjaan. Pemberi gaji harus berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan agar tercipta suasana kerja yang baik.

Tunjangan bagian kompensasi di luar gaji dan upah. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan karyawan dan penciptaan kondisi kerja yang baik sehingga karyawan lebih merasa nyaman dan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Dari kerangka pikir di atas hotel natama syariah Padangsidempuan memberikan gaji dan tunjangan kepada karyawan, dimana gaji memengaruhi kinerja karyawan, tunjangan memengaruhi kinerja karyawan, gaji dan tunjangan secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian gaji dan tunjangan akan memengaruhi dan memotivasi tingkat kinerja karyawan hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

D. Hipotesis

1. H_{01} : “Tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial”.

H_{a1} : “Terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial”.

2. H_{02} : “Tidak terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama syariah Padangsidempuan secara parsial”.

H_{a2} : “Terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial”.

3. H_{03} : “Tidak terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidimpun secara simultan”.

H_{a3} : “Terdapat Pengaruh antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara simultan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Natama Syariah yang beralamat di Jl. Sisingmangaraja No. 100 Padangsidimpuan, kelurahan Sitamiang, Kec. Padangsidimpuan Batunadua, kota Padangsidimpuan. Waktu penelitian dilakukan mulai Oktober 2017 sampai Mei 2018. Alasan peneliti melakukan penelitian di Hotel Natama Syariah ini karena Hotel Natama merupakan satu-satunya hotel yang berbasis syariah yang berada di Padangsidimpuan serta memiliki sertifikat syariah oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan memiliki fasilitas hotel bintang dua.

B. Jenis Penelitian

Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan.⁶⁰ Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang dimulai dari penentuan masalah, mendefinisikan dan memformulasikan masalah, mendesain model penelitian, mengolah atau menganalisis data hasil penelitian, dan mendesain laporan hasil penelitian.⁶¹

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 310.

⁶¹ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 50.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian dari sekumpulan orang atau objek yang dapat menjadi sumber data penelitian.⁶² Adapun seluruh karyawan pada Hotel Natama Syariah sebanyak 27 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Sampel adalah wakil semua unit strata dan sebagainya yang ada di dalam populasi. Teknik pengambilan sampel dinamakan dengan *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁶³ Jadi sampel penelitian ini sebanyak 27 orang.

D. Instrumen Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

⁶² *Ibid.*, hlm. 99.

⁶³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 122.

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.⁶⁴

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan.⁶⁵ Dokumentasi merupakan catatan yang sudah berlaku, bisa dalam bentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan dan lain-lain, dan gambar atau karya seni dari seseorang. Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa peneliti ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

3. Angket

Angket adalah pertanyaan yang diberikan kepada orang lain (responden) dengan maksud agar orang yang diberi pertanyaan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. Atau berisi daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis, tujuannya untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.⁶⁶ Angket dalam penelitian ini yaitu angket tentang pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan yang disebarkan kepada responden.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 194.

⁶⁵ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 112.

⁶⁶ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta : Erlangga, 2013), hlm. 183.

Adapun kisi-kisi angket berdasarkan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

| Kategori | Positif | Negatif |
|---------------------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Tabel 3.2
Indikator Variabel Peneliti

| Variabel | Indikator | Nomor Soal |
|----------------------|---|----------------------------------|
| Gaji (X_1) | 1. Upah 2. Keadilan 3. Kelayakan | 1, 2, 3, 4 5 dan 6 7 dan 8 |
| Tunjangan (X_2) | 1. Bonus 2. Tunjangan Pensiun 3. Tunjangan Asuransi | 1 dan 2 3 4 dan 5 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kemampuan 2. Tanggung jawab 3. Motivasi | 1 dan 2 3 4 dan 5 |

E. Analisis Data

Pengolahan data secara keseluruhan menggunakan uji statistika dengan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang dikatakan valid jika dapat mengukur sesuatu dengan tepat. validitas adalah suatu indeks yang

menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan korelasi antara skor/nilai tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.⁶⁷ Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi person *product moment*.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,1.

Berikut ini kriteria pengujiannya:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,1) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skala total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,1) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skala total (dinyatakan tidak valid).⁶⁸

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁶⁹ Kriteria dalam pengujian reliabilitas yaitu apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya apabila *cronbach's alpha* < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

⁶⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 132.

⁶⁸ Dwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm. 18.

⁶⁹ Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 131.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.⁷⁰ Uji ini dilakukan berdasarkan pada uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,1 maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,1 maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁷¹

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi person atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,10.⁷²

⁷⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT, RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 181.

⁷¹ Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 178.

⁷² Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 387.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.⁷³ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10, tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai *tolerance* < 0,10, maka terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Namun, jika VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.⁷⁴

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁵ Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,10

⁷³ Husein Umar, *Op. Cit.*, hlm. 177.

⁷⁴ Dwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 103.

⁷⁵ *Ibid*, hlm. 179.

(10%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya.⁷⁶

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen yang menunjukkan keragaman nilai variabel independen yang biasa dijelaskan oleh variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel independen.⁷⁷ Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketetapannya dikatakan semakin baik.

7. Persamaan Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi linear dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Secara umum, bentuk persamaan garis regresinya adalah

⁷⁶ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011). hlm. 178.

⁷⁷ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: PT. Buku Kita, 2008), hlm. 79.

(yang diberikan hanya yang melibatkan tiga variabel). Kemudian diolah dengan menggunakan metode statistika Regresi Linear Berganda yaitu :⁷⁸

$$KK = a + b_1G + b_2T + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

G : Gaji

T : Tunjangan

b_1, b_2 : Koefisien regresi

a : Konstan

e : Standar error

8. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji-t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial). Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:⁷⁹

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< \alpha$ (0,1), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> \alpha$ (0,1) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

⁷⁸ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 222.

⁷⁹ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 180..

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian F adalah:⁸⁰

- 1) Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Dengan membandingkan nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen.

⁸⁰ *Ibid.*, hlm. 182-183.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

1. Sejarah Singkat

Secara geografis Hotel Natama Syariah Padangsidempuan beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 100 kelurahan Sitamiang Kota Padangsidempuan. Pada awal berdirinya, Hotel Natama hanyalah sebuah Losmen dengan nama Adian Natama yang dimiliki keluarga Almarhum M. F. Siregar. Sejalan dengan perjalanan waktu dan seiring dengan memberikan layanan kepada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman, dengan lokasi yang strategis, maka Losmen berkembang dan tumbuh menjadi sebuah Hotel dengan nama Natama.⁸¹

Kepemilikan Hotel berubah menjadi gabungan dari 3 (tiga) keluarga bersaudara, yaitu keluarga Almarhum M. F. Siregar, keluarga B. O Surjaatmadja dan keluarga Bapak Amri Lubis. Hotel Natama membentuk sebuah Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Surya Natama yang berdiri pada tanggal 21 Agustus 1993 sesuai dengan Akta Notaris No. 233 dihadapan Ny. Betty Supartini, SH kandidat Notaris sebagai pengganti Notaris Ny. Poerbaningsih Adi Warsito, SH.⁸²

Pada tahun 2007 kepemilikan dan pengelolaan Hotel Natama beralih kepada keluarga Almarhum M. F. Siregar di bawah naungan PT.

⁸¹ Arsip Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

⁸² *Ibid.*,

Tuara Natama sesuai akta Notaris No. 3 tanggal 16 Juli 2007 yang diterbitkan oleh Notaris Romunda Kesuma Lubis, SH. Bulan Oktober 2007 pengurus Hotel Natama mengajukan kepada Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) di Jakarta agar Hotel natama Disertifikasi sebagai Hotel syariah. Pada tanggal 23 Jumadil Awal 1429 H/tanggal 29 Mei 2008 Hotel Natama mendapat sertifikat sebagai Hotel Syariah ke-2 di Indonesia.⁸³

2. Visi dan Misi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

a. Visi

Menjadi Hotel Syariah terbaik di Tapanuli Selatan.

b. Misi

- 1) Mengembangkan manajemen hotel dengan prinsip syariah
- 2) Meningkatkan pendapatan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin asset yang ada, melakukan efisiensi dan menerapkan prinsip syariah dalam pengelolaan bisnisnya.
- 3) Memberikan kepuasan dan pelayanan yang optimal terhadap tamu (dhuyuf).
- 4) Menerima sumber daya insani (SDI) yang terdidik secara islami, menerapkan azas kejujuran, disiplin, berakhlak mulia dan menciptakan iklim persaingan yang sehat serta saling menghormati .
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan/wati
- 6) Mensosialisasikan konsep dan sistem bisnis syariah kepada masyarakat.

⁸³ *Ibid.*,

3. Struktur Organisasi Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

4. Gambaran Umum Aspek Syariah Pada Hotel Natama Syariah

Sesuai dengan karakter bisnis hotel yang melekat maka produk utama yang ditawarkan kepada public adalah layanan jasa penginapan. Selain menyediakan jasa penginapan, Hotel Natama juga menawarkan kepada masyarakat jasa *restaurant*, *Coffe shop*, dan *mini shop*. Seluruh produk akan disesuaikan dengan nilai dan norma syariah seperti tidak menyediakan minuman keras (*khamar*), makanan yang mengandung serum babi (*khinzir*), tayangan-tayangan yang berbau pornografi, busana *waiter/waitris* yang *comply* terhadap nilai syariah dan islami (ceramah agama), serta kegiatan-kegiatan lain yang selaras dengan misi syariah.

Untuk produk layanan jasa maka akan digunakan akad *ijarah* sebagaimana arahan dalam fatwa DSN-MUI yang tertuang dalam fatwa No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang *ijarah*. Ijarah merupakan akad yang digunakan dalam sewa-menyewa. Pada Hotel Natama Syariah yang disewakan yaitu Aula, Safa dan Hall, Marpokat Room. Fatwa No. 44/DSN-MUI/VII/2004 tentang multi jasa. Adapun lainnya akan diterapkan prinsip jual beli (*murabahah*), seperti pinjaman yang diberikan Bank Syariah Mandiri (BSM) kepada Hotel Natama Syariah untuk melakukan renovasi.

Sesuai dengan ketentuan fatwa DSN bahwa dalam akad *ijarah* diharuskan untuk memenuhi seluruh rukun dan syarat-syarat yang melekat. Rukun-rukun tersebut adalah adanya pihak-pihak atau komponen yang terlibat secara langsung dalam transaksi, yaitu: Pemberi sewa

(*leasor*), Penyewa (*lease*), Objek sewa, Harga sewa, Jangka waktu dan *Ijab-qabul*.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Responden | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki- Laki | 17 | 62,96% |
| Perempuan | 10 | 37,03% |
| Total | 27 | 99,96% |

Sumber: Data primer yang sudah diolah

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

| Kategori | Responden | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| 20 - 30 Tahun | 9 | 33,33% |
| 31 – 40 Tahun | 6 | 22,22% |
| 41 - 50 Tahun | 6 | 22,22% |
| > 50 Tahun | 6 | 22,22% |
| TOTAL | 27 | 99,99% |

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan terakhir | Responden | Persentase(%) |
|----|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | SD | 2 | 7,40 |
| 2 | SMP/Sederajat | 4 | 14,81 |
| 3 | SMA/Sederajat | 14 | 51,85 |
| 4 | D- 3 | 1 | 3,70 |
| 5 | S1 | 6 | 22,22 |
| | Total | 27 | 99,98% |

Sumber: Data primer yang sudah diolah

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrumen dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Hasil dari uji validitas penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---|-------------|
| 1 | 0,842 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 25$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,323$ | Valid |
| 2 | 0,821 | | Valid |
| 3 | 0,728 | | Valid |
| 4 | 0,810 | | Valid |
| 5 | 0,887 | | Valid |
| 6 | -0,059 | | Tidak Valid |
| 7 | -0,226 | | Tidak Valid |
| 8 | 0,664 | | Valid |
| 9 | 0,608 | | Valid |
| 10 | 0,755 | | Valid |
| 11 | 0,862 | | Valid |
| 12 | -0,191 | | Tidak Valid |
| 13 | 0,401 | | Valid |

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Hasil uji validitas dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh item pernyataan tiga diantaranya tidak valid yaitu: $-0,059 < 0,323$, $-0,226 < 0,323$ dan $-0,191 < 0,323$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan (X2)

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---|-------------|
| 1 | 0,813 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 25$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,323$ | Valid |
| 2 | 0,854 | | Valid |
| 3 | 0,914 | | Valid |
| 4 | -0,241 | | Tidak Valid |
| 5 | 0,828 | | Valid |
| 6 | 0,722 | | Valid |
| 7 | 0,700 | | Valid |
| 8 | 0,777 | | Valid |
| 9 | 0,776 | | Valid |
| 10 | 0,718 | | Valid |
| 11 | 0,642 | | Valid |

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Hasil uji validitas dari tabel di atas bahwa dari seluruh item pernyataan satu diantaranya $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa $-0,241 < 0,323$ dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---|-------------|
| 1 | 0,702 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 25$. Pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,323$ | Valid |
| 2 | 0,527 | | Valid |
| 3 | 0,708 | | Valid |
| 4 | 0,744 | | Valid |
| 5 | 0,706 | | Valid |
| 6 | 0,621 | | Valid |
| 7 | 0,805 | | Valid |
| 8 | 0,761 | | Valid |
| 9 | 0,504 | | Valid |
| 10 | 0,355 | | Tidak Valid |
| 11 | 0,480 | | Valid |
| 12 | -0,282 | | Tidak Valid |
| 13 | 0,721 | | Valid |
| 14 | 0,608 | | Valid |

| | | | |
|----|--------|--|-------------|
| 15 | 0,777 | | valid |
| 16 | 0,556 | | Valid |
| 17 | 0,493 | | Valid |
| 18 | -0,207 | | Tidak Valid |
| 19 | 0,562 | | Valid |

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22

Hasil uji validitas di atas dapat diketahui dari seluruh item pernyataan tiga diantaranya tidak valid yaitu: $0,355 < 0,323$, $-0,282 < 0,323$ dan $-0,207 < 0,323$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbac's Alpha*. Jika *cronbac alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Kinerja Karyawan Y | .905 | 16 |
| Gaji (X ₁) | .922 | 10 |
| Tunjangan (X ₂) | .938 | 10 |

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Hasil uji reliabilitas di atas pada kinerja karyawan diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,905. Nilai *cronbach alpha* $0,905 > 0,60$ sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Hasil

uji reliabilitas pada variabel gaji diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,922. Nilai *cronbach alpha* 0,922 > 0,60 sehingga variabel gaji dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Hasil uji reliabilitas dari tabel 4.7 variabel tunjangan diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,938. Nilai *cronbach alpha* 0,938 > 0,60 sehingga variabel tunjangan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogorov smirnov*.

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

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 27 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.36110916 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .095 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dilihat dari hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,10 ($0,200 > 0,10$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak, Penelitian data digunakan dengan SPSS menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan $< 0,10$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|--------|------|
| Total_Y_Ki nerja_Karya wan * Total_X1_G aji | 1512.346 | 16 | 94.522 | 5.083 | .006 |
| Linearity | 1134.312 | 1 | 1134.312 | 61.001 | .000 |
| Total_Y_Ki nerja_Karya wan * Total_X2_T unjangan | 1460.546 | 15 | 97.370 | 4.505 | .008 |
| Linearity | 1166.044 | 1 | 1166.044 | 53.949 | .000 |

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Hasil uji linearitas antara gaji dengan kinerja karyawan diketahui bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $0,000 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaji terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Dilihat dari tabel 4.9 Hasil uji linearitas antara tunjangan dengan kinerja karyawan diketahui bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $0,000 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tunjangan terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Maka keseluruhan variabel memiliki hubungan yang linear, sehingga memenuhi syarat untuk uji regresi linear.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara *independent variable*. Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 34.734 | 4.038 | | 8.601 | .000 | | |
| Total_X1_Gaji | .382 | .282 | .365 | 1.354 | .188 | .167 | 5.997 |
| Total_X2_Tunjangan | .462 | .252 | .495 | 1.836 | .079 | .167 | 5.997 |

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan
Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel gaji sebesar $5,997 < 10$ dan variabel tunjangan sebesar $5,997 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *independent*. Sementara nilai *tolerance* dari gaji sebesar $0,167 > 0,1$ dan variabel tunjangan sebesar $0,167 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel *independent* lebih besar dari 0,1 dari penilaian tersebut bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara *independent variable*.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang diambil untuk melihat ketidaksamaan varian dari residual ialah uji *spearman's rho*. Jika nilai signifikan $> 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokestisitas

Correlations

| | Total_Y_K inerja_Kar yawan | Total_X1 _Gaji | Total_X2 _Tunjangan | Unstandardized Residual | | |
|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|--------|-------|
| Spe arm an's rho | Total_Y_K inerja_Kary awan | Correlation Coefficient | 1.000 | .855** | .859** | .327 |
| | | Sig. (2- tailed) | . | .000 | .000 | .096 |
| | | N | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Total_X1_ Gaji | Total_X1_ Gaji | Correlation Coefficient | .855** | 1.000 | .886** | -.039 |
| | | Sig. (2- tailed) | .000 | . | .000 | .847 |
| | | N | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Total_X2_ Tunjangan | Total_X2_ Tunjangan | Correlation Coefficient | .859** | .886** | 1.000 | -.074 |
| | | Sig. (2- tailed) | .000 | .000 | . | .715 |
| | | N | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Unstandar ized Residual | Unstandar ized Residual | Correlation Coefficient | .327 | -.039 | -.074 | 1.000 |
| | | Sig. (2- tailed) | .096 | .847 | .715 | . |
| | | N | 27 | 27 | 27 | 27 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22.

Dari tabel di atas hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel gaji sebesar $0,847 > 0,10$ dan variabel tunjangan sebesar $0,715 > 0,10$. Jadi dari kedua variabel *independent* tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .842 ^a | .709 | .685 | 4.539 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2_Tunjangan, Total_X1_Gaji

b. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,709 atau 70,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 34.734 | 4.038 | | 8.601 | .000 | | |
| Total_X1_Gaji | .382 | .282 | .365 | 1.354 | .188 | .167 | 5.997 |
| Total_X2_Tunjangan | .462 | .252 | .495 | 1.836 | .079 | .167 | 5.997 |

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

$$KK = a + b_1G + b_2T + e$$

$$KK = 34,734 + 0,382 G + 0,462 T + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 34,734 artinya apabila variabel gaji dan tunjangan dianggap konstanta maka kinerja karyawan adalah sebesar 34,734 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,382 satuan, apabila koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan kinerja karyawan, semakin tinggi gaji maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel tunjangan sebesar 0,462 satuan, apabila koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tunjangan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi tunjangan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji-t)

Uji-t atau parsial dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh signifikan antara variabel gaji, tunjangan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji signifikan parsial adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14
Uji Koefisien secara parsial (Uji-t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 34.734 | 4.038 | | 8.601 | .000 | | |
| Total_X1_Gaji | .382 | .282 | .365 | 1.354 | .188 | .167 | 5.997 |
| Total_X2_Tunjangan | .462 | .252 | .495 | 1.836 | .079 | .167 | 5.997 |

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan
Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas Untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $27 - 2 - 1 = 24$, dengan menggunakan signifikan $10\% : 2 = 5\%$ (0,05). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,710 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima.

- 1) Berdasarkan tabel 4. 10 di atas dapat dilihat bahwa variabel gaji sebesar $1,354 < 1,710$ maka H_a ditolak H_o diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial.
- 2) Pada variabel tunjangan sebesar $1,836 > 1,710$ maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan secara parsial.

b) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh signifikan semua variabel bebas antara gaji dan tunjangan secara

simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1203.795 | 2 | 601.898 | 29.212 | .000 ^b |
| | Residual | 494.501 | 24 | 20.604 | | |
| | Total | 1698.296 | 26 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_X2_Tunjangan, Total_X1_Gaji

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,212 dengan signifikan 0,10 dengan df $27-2-1=24$. Hasil F_{tabel} sebesar 2,54 $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

1. Persamaan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

$$KK = 34,734 + 0,382 G + 0,462 T + e.$$

2. Gaji (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,354 < 1,710$. Maka, hasil penelitian ini bertentangan dengan teori ataupun tidak sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pemberian gaji atau penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat

dengan adanya tiga hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti:

Penelitian Guidio Erick Prabowo yang berjudul Pengaruh Persepsi Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan hasil penelitian nilai $t_{hitung} 0,433 < t_{tabel} 2,003$, yang menyatakan persepsi gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian M. Ikhwan Maulana Haeruddin dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar, yang menyatakan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Firziyanah Mustika Utami yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok, dengan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $1,282 < t_{tabel} 2,201$.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa penelitian di atas bahwa gaji tidak selalu dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun gaji telah diberikan tepat waktu setiap bulannya. Menurut peneliti disini peran dari pimpinan ataupun manajer suatu perusahaan harus meninjau kembali apakah gaji atau penghargaan yang diberikan sudah cukup atau dapat memenuhi kebutuhan dan bagaimana agar kinerja karyawan lebih baik dan terus mengalami kemajuan. Begitu juga dengan karyawan harus

bekerja dengan baik dengan memperhatikan sesuatu yang dapat membangkitkan semangat kerja seperti gaji, tunjangan dan penghargaan lainnya.

3. Tunjangan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,836 > 1,710$. Penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa tunjangan (*benefits*) adalah satu bagian penting dari setiap upah dan pembayaran keuangan tidak langsung karyawan seperti, waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, dan fasilitas lainnya. Teori lain juga mengatakan tunjangan merupakan bentuk kompensasi pelengkap yang sering disebut *fringe benefits* adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu Farikha Nur Khasanah yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng Ss Samirono Dan Jalan Kaliurang) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dapat diambil kesimpulan dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa tunjangan ataupun kompensasi tidak langsung sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan menjamin adanya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun dan fasilitas lainnya. Sehingga karyawan dapat bertahan bekerja dalam jangka panjang.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, dengan nilai F_{hitung} 29,212 dan F_{tabel} 2,54. Maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak H_a diterima. Maka terdapat pengaruh yang positif antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

E. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan yang dapat memungkinkan mempengaruhi hasil penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah.

- a. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
- b. Dalam menyebarkan angket (kuesioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan yang dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi hasil penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,709 atau 70,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Secara parsial gaji tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,354 < 1,710$.
3. Secara parsial tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,836 > 1,710$.
4. Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, dengan nilai f_{hitung} 29,212 dan f_{tabel} Maka terdapat pengaruh yang positif antara gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, pemberian gaji pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan dengan baik dan sesuai. Sedangkan tunjangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan agar dapat mempertahankan keadaan seperti ini agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan sistem kerja.
2. Bagi lembaga akademik dapat menambahkan ilmu dan wawasan dalam penelitian yang berhubungan dengan ekonomi seperti gaji, tunjangan, bonus, kinerja, motivasi kerja dan hal lainnya yang menyangkut ekonomi.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi mengenai gaji dan tunjangan terhadap kinerja. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTA

- Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis* Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah* Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.
- Ahmad Sunarto, dkk., *Terjemahan Shahih Bukhari* Semarang: CV. ASY SYIFA', 1992.
- Amini, *Perilaku Organisasi* Bandung: Citapustaka Media, 2004.
- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005.
- Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* Malang: TUNGGAL MANDIRI PUBLISHING, 2010.
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Jakarta: J-ART, 2004.
- Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* Yogyakarta: PT. Buku Kita, 2008.
SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis Yogyakarta: Andi, 2014.
- Dwi Suwiknyo, *Ayat-Ayat Ekonomi Islam* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana, 2009.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Indeks, 2007.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 Jakarta: PT. Dadi Kayana Abadi, 1998.
- Harahap, Isnaini, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi* Jakarta: PRENADAMEDIA, 2015.
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.

- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2008.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT, RajaGrafindo Persada, 2013.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008.
- John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* Jakarta: Erlangga, 2006.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* Jakarta : Erlangga, 2013.
- Muhammad Firdaus, *Ekonometrika* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* Jakarta: Lentera Hati, 2000.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Libery, 1997.
- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.

Sunardi dan Anita Primasitiwi, *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: PT. BUKU SERU, 2012.

Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM* Bandung: Alfabeta, 2013.

T. Han Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2 Yogyakarta: BPFE, 2001.

Manajemen, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2009.

Wawancara Ali Hasyimi, Manajer, Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

**CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)**

DATA PRIBADI

Nama : SERI MULYANI NASUTION
Nim : 14 402 00134
Tempat/ tanggal lahir : Pematang Siantar, 19 September 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 5 dari 5 bersaudara
Alamat : Simpanggambir Kec. Lingga Bayu Kab. Mandailing Natal
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Alm. Muhammad tahir
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Kasma Wati
Pekerjaan : Petani
Alamat : Simpanggambir Kec. Lingga Bayu Kab. Mandailing Natal

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : MIN Simpanggambir
Tahun 2009-2011 : MTsN Simpanggambir
Tahun 2012-2014 : MAN Simpanggambir
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN
Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

No. : B-95/In.14/G.6a./PP.00.9/04/2018

9 April 2018

Isi :
: Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Untuk:

1. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
2. Delima Sari Lubis, M.A

Tempat:

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil sidang Tim Pengkaji
Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Seri Mulyani Nasution
NIM : 14 402 00134
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : 1. Judul Pertama

2. Judul Perbaikan
Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada MTsN Simpanggambir Kec. Lingga Bayu Kab. Mandailing Natal).
Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.

Untuk itu, kami akan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Mengetahui:

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak Bersedia
PEMBIMBING I

Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Bersedia/Tidak Bersedia
PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, M.A
NIP. 19840512 201403 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 262 /In.14/G/TL.00/4/2018
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

10 April 2018

Pimpinan Hotel Natama
Syariah Padangsidimpuan
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

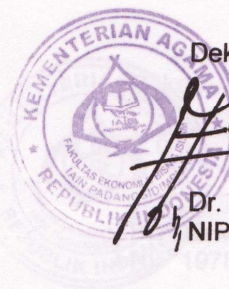
Nama : Seri Mulyani Nasution
NIM : 1440200134
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

adalah benar Mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " **Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan** ".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin pra riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

: B- 358 /In.14/G/TL.00/5/2018

7 Mei 2018

: Mohon Izin Riset

Hotel Natama Syariah

Padangsidimpuan

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yang hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
mengatakan bahwa:

Nama : Seri Mulyani Nasution
NIM : 1440200134
Kelas : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Sebagai Mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Gaji dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan ".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data yang diperlukan dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dr. Darwis Harahap, S.HI.,M.Si
NIP 19780818 200901 1 015



HOTEL NATAMA
SYARIAH DSN - MUI 2008 ®

Padangsidempuan, 10 Mei 2018

Nomor : 1022B/HN-V/2018

Lamp. :-

Hal : Surat persetujuan riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Di

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Sehubungan dengan surat Bapak tanggal 7 Mei 2018 Nomor : B-358/In.14/G/TL.00/5/2017 tentang permohonan izin riset di Hotel Natama Syariah atas nama **Seri Mulyani Nasution** dengan Nomor Induk Mahasiswa **1440200134** dapat kami **setujui** dengan ketentuan riset yang dilakukan mengikuti peraturan yang ditetapkan Hotel Natama.

Demikian surat persetujuan riset ini disampaikan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh



Ali Hasymi Siregar, SE
Manajer



HOTEL NATAMA
SYARIAH DSN - MUI 2008 ®

SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI RISET

Yang bertandata tangan di bawah ini adalah Manajer Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

N a m a : Seri Mulyani Nasution
NIM : 14 402 00134
Jurusan : Ekonomi Syariah/Manajemen Bisnis

Telah melakukan riset di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan tentang pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dari tanggal 11 Mei s.d tanggal 26 Mei 2018.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Padangsidempuan, 28 Juni 2018


HOTEL NATAMA
PT. TUARA NATAMA

Ali Hasymi Siregar, SE
Manajer

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Delima Sari Lubis, M.A

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan.

Yang disusun oleh:

Nama : Seri Mulyani Nasution

NIM : 14 402 00134

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

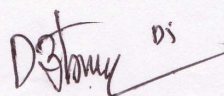
Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki sesuai keadaan saya
2. Perbaiki sesuai kondisi saya
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, 7 Mei 2018



Delima Sari Lubis, M.A

NIP. 19840512 201403 2 002

Angket Variabel Gaji

| INDIKATOR | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------|--|----|---|----|----|-----|
| Upah | 1. Upah yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan. | | | | | |
| | 2. Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang. | | | | | |
| | 3. Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. | | | | | |
| | 4. Upah yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya. | | | | | |
| | 5. Gaji yang saya terima sesuai dengan UMR yang ditentukan pemerintah. | | | | | |
| | 6. Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan. | | | | | |
| | 7. Pembayaran gaji tidak pernah terlambat. | | | | | |
| Keadilan | 8. Saya diberikan upah secara adil sesuai besar kecilnya resiko pekerjaan. | | | | | |
| | 9. Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan. | | | | | |
| | 10. Gaji yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja. | | | | | |
| | 11. Menurut saya pemberian gaji yang diterapkan perusahaan cukup adil. | | | | | |
| Kelayakan | 12. Gaji yang saya terima tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. | | | | | |
| | 13. Saya dapat menisakan sebagian gaji saya untuk ditabung. | | | | | |

Lampiran 4

Angket Variabel Tunjangan

| INDIKATOR | PERNYATAAN | SS | S | K S | T S | ST S |
|--------------------|--|----|---|--------|--------|---------|
| Bonus | 1. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan jam kerja. | | | | | |
| | 2. Perusahaan memberikan bonus jika pekerjaan karyawan melebihi target yang telah ditetapkan. | | | | | |
| | 3. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi. | | | | | |
| | 4. Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan. | | | | | |
| | 5. Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi karyawan dalam bentuk bonus. | | | | | |
| Tunjangan Pensiun | 6. Jaminan pensiun yang dijanjikan mampu menambah kinerja saya. | | | | | |
| | 7. Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi saya di perusahaan. | | | | | |
| Tunjangan Asuransi | 8. Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan. | | | | | |
| | 9. Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan anggota keluarga. | | | | | |
| | 10. Fasilitas asuransi yang saya terima sesuai dengan harapan. | | | | | |
| | 11. Saya mengikuti program asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan. | | | | | |

Angket Variabel Kinerja Karyawan

| INDIKATOR | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------|---|----|---|----|----|-----|
| Kemampuan | 1. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan. | | | | | |
| | 2. Saya berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab. | | | | | |
| | 3. Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. | | | | | |
| | 4. Saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| | 5. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |
| Motivasi | 6. Semangat saya semakin bertambah dengan adanya bonus. | | | | | |
| | 7. Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja saya. | | | | | |
| | 8. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras. | | | | | |
| | 9. Hubungan saya dengan pimpinan berjalan dengan baik. | | | | | |
| | 10. Suasana dan lingkungan kerja sangat nyaman. | | | | | |
| | 11. Hubungan saya dengan karyawan lain terjalin dengan baik. | | | | | |
| | 12. Saya kurang mendapat pengarahan dari atasan terhadap pekerjaan. | | | | | |
| | 13. Pimpinan selalu memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. | | | | | |
| | 14. Saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan. | | | | | |
| | 15. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian. | | | | | |
| | 16. Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan. | | | | | |
| | 17. Saya dapat menyelesaikan | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------|---|--|--|--|--|--|
| Tanggung Jawab | tugas sesuai permintaan pemimpin. | | | | | |
| | 18. Saya tidak merasa khawatir akan hal berbahaya selama bekerja. | | | | | |
| | 19. Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan. | | | | | |

Lampiran 6

Susunan Personalia Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Dewan Komisaris

- a. Ir. Kesuma Machrita : Komisaris Utama
- b. Bulang Amrita Lubis : Komisaris
- c. Dra. Hafni Hafsah Siregar : Komisaris

Dewan Direksi

- a. Ir. M. Zakir Siregar, M.M : Direktur Utama
- b. Ir. Iradiana Siregar : Direktur Umum
- c. Riski Rosanna Siregar, S.E : Direktur Keuangan

Vice Director Operation : Irwan Hoesin, S.E

Hotel Manager : Ali Hasymi Siregar, S.E

House Keeping Deparement

- a. Ruliansyah Siregar : Manager
- b. Arbin Ariadi Siahaan : Front Office Supervisor
- c. Masrul Nasution : Receptionist
- d. Nur Hasanah, SEI : Receptionist
- e. Asriyah, S.E :Recepcionist

- f. Mhd. Husin Sitohang : Room Boy
- g. Ahmad Rifai Dalimunthe : Room Boy
- h. Muhammad Fahri Lubis : Security
- i. Heri Pradana : Security
- j. Nur Ainun Siregar : Washer
- k. Asrida Yanti Hasibuan : washer
- l. Amir Hamzah : Gardener

Food & Beverage Departement

- a. Rasoki Efendi Pane : Beverage Supervisor
- b. Sulastri : Waitress
- c. Anriansah : Waiter
- d. Baginda Harahap : Waiter
- e. Abdul Rahman Hasibuan : Chef de Partie
- f. Mislah : Cook
- g. Supiyah : Cook
- h. Nursaimah Nasution : Cook

Finance Departement

- a. Ali hasymi Siregar, S.E : Manager
- b. Nana, Amd : General Cashir
- c. Dafrizal, S.E : Staff Keuangan
- d. Masbulan Nasution, S.E : Sales Representative
- e. Rusydi Hasan, S.Pd.I : Website Maintenance

- Personel Departement** : Ir. Deliana harahap

Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan judul peneliti **“Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan”**.

Daftar pertanyaan peneliti:

1. Bagaimana proses pemberian gaji di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan ini?
2. Apakah karyawan sudah menerima gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) kota Padangsidempuan?
3. Apakah pengunjung pada Hotel Natama Syariah mengalami peningkatan setiap bulannya?
4. Tunjangan apa saja yang diberikan kepada karyawan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan?
5. Apakah karyawan mendapatkan bonus jika kinerjanya semakin baik atau ada hal lain yang diberikan sebagai penghargaan?
6. Bagaimana pengukuran pemberian gaji dan tunjangan kepada karyawan?
7. Menurut bapak bagaimanakah kinerja karyawan di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dengan diberikan gaji dan tunjangan?
8. Menurut bapak permasalahan apa saja yang sering terjadi pada kinerja karyawan yang menurun. Apakah ada masalah dari pemberian gaji dan tunjangan? atau ada faktor-faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun!
9. Berapa jumlah karyawan di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan?
10. Dengan adanya gaji, tunjangan dan reward sebagai rangsangan untuk karyawan, apakah kinerja karyawan meningkat lebih baik atau masih ada kinerja karyawan belum maksimal?
11. Dari segi kedisiplinan, apakah karyawan sering datang dan pulang tidak tepat pada waktunya yang mengakibatkan terbelakainya kinerja karyawan?

Jawaban Narasumber:

1. Proses pemberian gaji dibedakan berdasarkan pengalaman bekerja dan yang belum pernah bekerja. Bagi yang baru selesai menempuh pendidikan atau yang tidak mempunyai pengalaman kerja dihitung dari nol per tahun(0/tahun). Bagi yang sudah berpengalaman bekerja gaji disesuaikan dengan gaji terakhir dan akan disesuaikan dengan pengalaman dan kemampuan.
2. Sebagian besar sudah menerima gaji sesuai UMR (Upah Minimum Regional), yang menerimanya karyawan tetap.
3. Pengunjung hotel tiap bulannya relative, tergantung adanya acara atau momen tertentu seperti kampanye, pemilu dan acara lainnya.
4. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti: BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Disiplin hadir dan pulang tepat pada waktunya dan mengisi absen.

5. Jika kinerja karyawan semakin baik, disiplin saat bekerja dan loyalitas, karyawan diberi rangsangan seperti reward satu kali sebulan paling lama satu kali enam bulan berupa materi (uang).
6. Pengukuran gaji dan tunjangan dibedakan berdasarkan tingkat pendidikannya seperti: SLTA, S1, S2, ke atas.
7. Kinerja karyawan di swasta dan kinerja di perusahaan berbeda, kinerja di perusahaan disesuaikan berdasarkan atau bekerja sesuai bidang masing-masing. Bekerja dengan perusahaan namanya *Take-home pay* sedangkan di hotel namanya *service* bisa melebihi gaji pokok.
8. Permasalahan kinerja pada karyawan pasti ada saja. Dari gaji itu sendiri, disetiap 2 tahun sekali gaji akan mengalami perubahan baik kenaikan atau tetap, apabila gaji tersebut tidak keluar tepat pada waktunya sudah jelas kinerja karyawan akan menurun. dari factor lain dikarenakan kejenuhan atau kebosanan saat bekerja, bisa juga karena banyaknya tamu yang menyebabkan kewalahan, kelelahan, sehingga kinerja karyawan tidak maksimal dan hasilnya kinerja menurun. Disinilah karyawan membutuhkan motivasi baik dari pemimpin, gaji dan tunjangan atau reward sebagai rangsangan semangat bekerja. Pada hotel ini sekali seminggu tepatnya hari jum'at melakukan tausiah sebagai motivasi untuk karyawan.
9. Jumlah karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan 30 orang.

Narasumber, April 2018

Ali Hasyimi Siregar, S.E

Lampiran 8

Rekapitulasi Data Gaji Sebelum Uji Validitas

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-------|
| 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 37 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 32 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 30 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 50 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 50 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 50 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 51 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 53 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 49 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 24 | 4 | 3 | | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 44 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 39 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 36 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 |

Lampiran 10

Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan Sebelum Uji Validasi

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 72 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 73 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 67 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 64 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 71 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 67 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 63 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 75 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 75 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 74 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 81 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 72 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 87 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 87 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 75 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 73 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 88 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 84 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 77 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 68 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 69 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 65 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 66 |

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|--------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| | | Soal_1 | Soal_2 | Soal_3 | Soal_4 | Soal_5 | Soal_6 | Soal_7 | Soal_8 | Soal_9 | Soal_10 | Soal_11 | Soal_12 | Soal_13 | Toyal_X1_Gaji |
| Soal_1 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 | .866* .000 27 | .765* .000 26 | .708** .000 27 | .768** .000 27 | -.258 .194 27 | -.350 .073 27 | .544* .003 27 | .355 .070 27 | .565** .002 27 | .755** .000 27 | -.152 .448 27 | .236 .236 27 | .842** .000 27 |
| Soal_2 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .866* .000 27 | 1 | .699* .000 26 | .655** .000 27 | .765** .000 27 | -.344 .079 27 | -.238 .232 27 | .438* .022 27 | .276 .163 27 | .647** .000 27 | .711** .000 27 | -.194 .331 27 | .271 .171 27 | .821** .000 27 |
| Soal_3 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .765* .000 26 | .699* .000 26 | 1 | .740** .000 26 | .762** .000 26 | -.204 .317 26 | -.452* .020 26 | .353 .077 26 | .284 .160 26 | .449* .022 26 | .671** .000 26 | -.123 .551 26 | -.034 .871 26 | .728** .000 26 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|-------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------|------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Soal _4 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | .708 [*] 27 | .655 [*] 27 | .740 [*] 26 | .82 1 27 | .10 8 ^{**} 27 | .36 7 27 | -. 36 27 | .526 [*] 27 | .308 27 | .625 ^{**} 27 | .594 ^{**} 27 | -.298 27 | .278 27 | .810 ^{**} 27 |
| Soal _5 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | .768 [*] 27 | .765 [*] 27 | .762 [*] 26 | .82 1 27 | .11 0 27 | -. 35 27 | .611 [*] 27 | .462 [*] 27 | .764 ^{**} 27 | .801 ^{**} 27 | -.359 27 | .138 27 | .887 ^{**} 27 | |
| Soal _6 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | -.258 27 | -.344 27 | -.204 26 | .10 7 27 | .11 0 27 | -. 17 27 | .035 27 | .141 27 | -.214 27 | -.340 27 | .133 27 | .051 27 | -.059 27 | |
| Soal _7 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | -.350 27 | -.238 27 | -.452 [*] 26 | -. 36 27 | -. 35 27 | -. 17 27 | -.355 27 | -.168 27 | -.301 27 | -.173 27 | .070 27 | .390 [*] 27 | -.226 27 | |
| | | .194 27 | .079 27 | .317 26 | .59 4 27 | .58 6 27 | .39 1 27 | .861 27 | .484 27 | .284 27 | .082 27 | .509 27 | .801 27 | .771 27 | |
| | | .000 27 | .000 27 | .000 26 | .00 0 27 | .59 4 27 | .05 9 27 | .005 27 | .118 27 | .000 27 | .001 27 | .131 27 | .160 27 | .000 27 | |
| | | .000 27 | .000 27 | .000 26 | .00 0 27 | .58 6 27 | .06 9 27 | .001 27 | .015 27 | .000 27 | .000 27 | .066 27 | .492 27 | .000 27 | |
| | | .194 27 | .079 27 | .317 26 | .59 4 27 | .58 6 27 | .39 1 27 | .861 27 | .484 27 | .284 27 | .082 27 | .509 27 | .801 27 | .771 27 | |
| | | .073 27 | .232 27 | .020 26 | .05 9 27 | .06 9 27 | .39 1 27 | .069 27 | .402 27 | .127 27 | .387 27 | .727 27 | .044 27 | .257 27 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| Soal _8 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | .544* .003 27 | .438* .022 27 | .353 .077 26 | .526** .005 27 | .611** .001 27 | .035 .861 27 | -.355 .069 27 | .507** .007 27 | .483* .011 27 | .672** .000 27 | -.445* .020 27 | .306 .120 27 | .664** .000 27 |
| Soal _9 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | .355 .070 27 | .276 .163 27 | .284 .160 26 | .308 .118 27 | .462* .015 27 | .141 .484 27 | -.168 .402 27 | .507* .007 27 | .557** .003 27 | .549** .003 27 | -.011 .956 27 | .139 .490 27 | .608** .001 27 |
| Soal _10 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | .565* .002 27 | .647* .000 27 | .449* .022 26 | .625** .000 27 | .764** .000 27 | -.214 .284 27 | -.301 .127 27 | .483* .011 27 | .557** .003 27 | .726** .000 27 | -.302 .126 27 | .172 .392 27 | .755** .000 27 |
| Soal _11 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | .755* .000 27 | .711* .000 27 | .671* .000 26 | .594** .001 27 | .801** .000 27 | -.340 .082 27 | -.173 .387 27 | .672* .000 27 | .549** .003 27 | .726** .000 27 | -.327 .095 27 | .231 .246 27 | .862** .000 27 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| Soal _12 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | | | | | | | | | | | | | | |
| | | -.152 | -.194 | -.123 | .298 | .359 | .133 | .070 | -.445* | -.011 | -.302 | -.327 | 1 | -.268 | -.191 |
| | | .448 | .331 | .551 | .131 | .066 | .509 | .727 | .020 | .956 | .126 | .095 | | .177 | .339 |
| | | 27 | 27 | 26 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Soal _13 | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | | | | | | | | | | | | | | |
| | | .236 | .271 | -.034 | .278 | .138 | .051 | .390* | .306 | .139 | .172 | .231 | -.268 | 1 | .401* |
| | | .236 | .171 | .871 | .160 | .492 | .801 | .044 | .120 | .490 | .392 | .246 | .177 | | .038 |
| | | 27 | 27 | 26 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Toya l_X1 _Gaji | Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N | | | | | | | | | | | | | | |
| | | .842* | .821* | .728* | .810** | .887** | -.059 | -.226 | .664* | .608** | .755** | .862** | -.191 | .401* | 1 |
| | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .771 | .257 | .000 | .001 | .000 | .000 | .339 | .038 | |
| | | 27 | 27 | 26 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|----|
| awan | Sig. (2-tailed) | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .06 | .01 | .15 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .300 | .002 | |
| | | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 | 9 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 9 | | | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 14

Rekapitulasi Data Gaji Sesudah Uji Validasi

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 9 | 10 | 11 | 13 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-------|
| 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 25 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 21 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 19 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 26 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 40 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 42 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 33 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 |

Lampiran 15

Rekapitulasi Data Tunjangan Sesudah Uji Validitas

| No | 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|
| 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 21 |
| 6 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| 9 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 39 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 42 |
| 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 31 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 39 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 28 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |

Lampiran 16

Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan Sesudah Uji Validasi

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 11 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 19 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 60 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 63 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 54 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 67 | |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 68 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 69 | |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 67 | |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 72 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 80 | |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 68 | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 76 | |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 74 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 67 | |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 52 | |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 59 | |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 61 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 | |

Lampiran 17

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .905 | 16 |

Hasil Uji Reliabilitas Gaji

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .922 | 10 |

Hasil Uji Reliabilitas Tunjangan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .938 | 10 |

Lampiran 18

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 27 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.36110916 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .095 |
| | Positive | .095 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 19

Hasil Uji Linearitas Gaji terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Total_Y_Kinerja_Karyawan * Total_X1_Gaji | Between Groups | 1512.346 | 16 | 94.522 | 5.083 | .006 |
| | Linearity | 1134.312 | 1 | 1134.312 | 61.001 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 378.035 | 15 | 25.202 | 1.355 | .319 |
| | Within Groups | 185.950 | 10 | 18.595 | | |
| | Total | 1698.296 | 26 | | | |

Hasil Uji Linearitas

Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Total_Y_Kinerja_Karyawan * | Between Groups | 1460.546 | 15 | 97.370 | 4.505 | .008 |
| | Linearity | 1166.044 | 1 | 1166.044 | 53.949 | .000 |

| | | | | | | |
|-----------------|---------------|----------|----|--------|------|------|
| Total_X2_Tunjan | Deviation | | | | | |
| ngan | from | 294.502 | 14 | 21.036 | .973 | .528 |
| | Linearity | | | | | |
| | Within Groups | 237.750 | 11 | 21.614 | | |
| | Total | 1698.296 | 26 | | | |

Lampiran 20

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 34.734 | 4.038 | | 8.601 | .000 | | |
| Total_X1_Gaji | .382 | .282 | .365 | 1.354 | .188 | .167 | 5.997 |
| Total_X2_Tunjangan | .462 | .252 | .495 | 1.836 | .079 | .167 | 5.997 |

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

| | Total_Y_Kinerja_Karyawan | Total_X1_Gaji | Total_X2_Tunjangan | Unstandardized Residual |
|-------------------------|--------------------------|---------------|--------------------|-------------------------|
| Spearman's rho | 1.000 | .855** | .859** | .327 |
| Total_Y_Karyawan | | .000 | .000 | .096 |
| | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Total_X1_Gaji | .855** | 1.000 | .886** | -.039 |
| | .000 | | .000 | .847 |
| | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Total_X2_Tunjangan | .859** | .886** | 1.000 | -.074 |
| | .000 | .000 | | .715 |
| | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Unstandardized Residual | .327 | -.039 | -.074 | 1.000 |
| | .096 | .847 | .715 | |
| | 27 | 27 | 27 | 27 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .842 ^a | .709 | .685 | 4.539 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2_Tunjangan, Total_X1_Gaji

b. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34.734 | 4.038 | | 8.601 | .000 |
| | Total_X1_Gaji | .382 | .282 | .365 | 1.354 | .188 |
| | Total_X2_Tunjangan | .462 | .252 | .495 | 1.836 | .079 |

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1203.795 | 2 | 601.898 | 29.212 | .000 ^b |
| | Residual | 494.501 | 24 | 20.604 | | |
| | Total | 1698.296 | 26 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_X2_Tunjangan, Total_X1_Gaji