

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PINANG WITMAS SEJATI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

NUR OKTAVIA NINGSIH

NIM: EES160519

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Oktavia Ningsih
NIM : EES160519
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : JL. Raden Wijaya RT.02 No.05 kec. Jelutung Kel. Handil
Jaya Kota jambi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. PINANG WITMAS, SEJATI KABUPATEN MUSI BANYUASIN)”
adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung *plagiarisme* dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku dengan ketentuan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Jambi,

Yang Menyatakan,



Nur Oktavia Ningsih

NIM. EES160519

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthajambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthajambi

Pembimbing I : Dr. H. M. Nazori Majid, M. Si

Pembimbing II : Addiarrahman, S. HI. M. SI

Alamat : Jl. Arif Rahman Hakim No.01 Telanaipura Jambi
(36122) Telp/Fax : (0741) 65600

Jambi,

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

Di-

JAMBI

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka skripsi saudari **Nur Oktavia Ningsih, NIM EES 160519** yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pinang Witmas Sejati Kabupaten Musi Banyuasin”** telah disetujui dan dapat diajukan untuk di munaqasahkan guna melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi.

Demikianlah dan kami ucapkan terima kasih

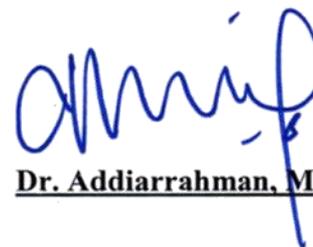
Pembimbing I



Dr. H. M. Nazori Majid, M.Si

NIP.197304181999031002

Pembimbing II



Dr. Addiarrahman, M.Si

NIP.1986010620150310

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Arif Rahman Hakim No.1 Telanaipura Jambi 36122 Telp./Fax: (0741) 65600 Website: uinjambi.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-430D.V/PP.00.941/2022

Skrripsi dengan judul "Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Witnas Sejati kabupaten Musi Banyuasin" yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nur Oktavia Ningsih
NIM : EES160519
Tanggalujianskrripsi : 04 November 2022

Nilai munaqasyah **70**
Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sarjana Strata Satu Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Tim Penguji
Ketua Sidang,

Ambok Pangiuk, M.Si
NIP. 19750829200501105

Penguji I,

Muhammad Subhan, SP., M.E
NIP.197411202014111001

Penguji II,

Ogi Saputra, SE., M.E
NIDN. 2004119103

Pembimbing I,

Dr. H. M. Nazori Majid, M.Si
NIP.19730418199031002

Pembimbing II,

Dr. Addiarrahman, M.Si
NIP.198601062015031002

Sekretaris Sidang,

Nurrahma Sari Putri, M.B.A
NIDN. 203049302

Jambi, November 2022
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Dekan,



Dr. A.A. Miftah, M.Ag
NIP.197311251996031001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthna Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

MOTTO

لَيْسَ لِلَّهِ الْخِزْيَانُ الْبَاطِلُ

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخُلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

Artinya :*dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamudengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa(urusan) harta itu kepadahakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itudengan(jalanberbuat)dosa,Padahalkamu mengetahui. (Al-Baqarah,(2):188”¹*

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membakaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya ini untuk kedua orang tua saya, Ayah saya (Rizaldi Sahputra) dan, mama saya (Fitri Yati.S) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Terimakasih selanjutnya kepada keluarga saya, adik saya Fikri Ardiansyah dan Nayla Aulia putri yang selalu mensupport saya.

Dan terimakasih kepada teman-teman saya yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini (Nany Widiawati, mujabaturrahmah, Ferry kurniawan, dan Noni Sarlinda). Serta teman-teman seperjuangan selama 6 semester dalam kelas yang sama yakni kelas 7/G.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir Bapak Dr. H. M. Nazori Majid, M. Sidan Bapak Dr. Addiarrahman, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya, terima kasih banyak Bapak sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner secara offline kepada responden. Adapun responden yang dijadikan sasaran pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pinang Witmas Sejati Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaji dan Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat secara parsial (Uji T) antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,078 > t_{tabel} 1,997$. Antara Tunjangan terhadap kinerja Karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,782 > 1,997$. Secara simultan hal ini dibuktikan dari hasil f_{hitung} sebesar $23.466 > f_{tabel}$ dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa Gaji dan Tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Gaji dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Gaji, Tunjangan dan Kinerja Karyawan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary and benefits on employee performance. This study uses quantitative and qualitative methods and the type of data used is primary data, which is obtained from the results of distributing questionnaires offline to respondents. The respondents who were targeted in this study were employees of PT. Pinang WitmasSejati, MusiBanyuasin Regency.

Based on the results of the analysis of this study, it can be said that the salary and benefits have a positive and significant effect on employee performance. These results can be seen partially (T-test) between Salaries and Benefits on Employee Performance, showing the tcount value of $5.078 > \text{table}$ of 1.997. Between allowances on employee performance shows the tcount value of $3.782 > 1.997$. Simultaneously this is evidenced by the results of fcount of 23,466 $> \text{ftable}$ with a significant value (sig) of 0.000. Because the sig value is much smaller than 0.05, the regression model can be used to predict that salaries and benefits simultaneously affect employee performance. While the most dominant variable affecting employee performance is salary with a significant obtained $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Salary, Benefits and Employee Performance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat *Allah Subhanahu Wata'ala* yang mana dalam penyelesaian skripsi ini saya selalu diberikan kesehatan dan kekuatan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Di samping itu, tidak lupa pula iringan shalawat serta salam saya sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad *Shallahu Alaihi Wassallam*.

Skripsi ini diberi judul “**Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pinang Witmas Sejati Kabupaten Musi Banyuasin)**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada Yang Terhormat:

1. Prof. Dr. H. Su'aidi Asy'ari, MA, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi,
2. Dr. A.A. Miftah, M.Ag, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi,
3. Dr. Rafidah, S.E., M.E.I Selaku wakil Dekan I, Titin Agustin Nengsih, S.Si., M.S.i., Ph.Dselaku wakil Dekan II, danDr. Addiarrahman, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi,
4. Dr. Eliyanti Rosmanidar., S.E.MSiselaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi,
5. Dr. H. M. Nazori Majid, M. Siselaku pembimbing I dan Dr. Addiarrahman, M.Siselaku pembimbing II, terimakasih atas arahan dan bimbingannya semoga Allah senantiasa membalas kebaikannya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Asisten Dosen yang telah memberikan materi pendidikan yang berharga selama proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Seluruh karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Univeritas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang telah memberikan pelayanan dalam masa perkuliahan sampai selesai,
8. Bapak dan Ibu narasumber atau informan yang telah bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini, yang mana sangat terbuka dan kooperatif mendukung penelitian hingga selesai,
9. Kedua orangtua yang mana telah memberikan dorongan semangat juang dan limpahan dukungan kasih sayang sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik,dan
10. Kepada teman-teman seperjuangan lokal G/ES dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran dalam menyusun skripsi ini.

Terimakasih sepenuhnya atas jasa yang telah telah kalian berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar dan semoga amal kebajikan kalian semua dinilai oleh Allah *Subhanahu Wata'ala*.

Di samping itu, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, apabila terdapat kesalahan, mohon dimaafkan. Sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun supaya bisa menjadi catatan perbaikan untuk kedepan yang lebih layak secara akademisi dan ilmiah. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penelitian selanjutnya.

Jambi,

Penulis

Nur Oktavia Ningsih

NIM : EES.160519

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	1
PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR	i
NOTA DINAS.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penulis.....	6
F. Manfaat Penelitian	7
G. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	8
B. Studi Relevan	20
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	26
B. Jenis Penelitian.....	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik dan Pengumpulan data	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

F. Definisi Operasional Variabel.....	30
G. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	39
C. Hasil Analisis Data.....	42
D. Uji Hipotesis	50
E. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	62
CURICULUM VITAE.....	80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	3
Tabel 1.2	5
Tabel 2.1	20
Tabel 3.1	29
Tabel 4.1	39
Tabel 4.2	40
Tabel 4.3	41
Tabel 4.4	41
Tabel 4.5	42
Tabel 4.6	43
Tabel 4.7	43
Tabel 4.8	44
Tabel 4.9	46
Tabel 4.10	47
Tabel 4.11	48
Tabel 4.12	49
Tabel 4.13	50
Tabel 4.14	51
Tabel 4.15	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suqmanudjab
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suqmanudjab

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1	24
Gambar4.1	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.¹

Menurut Hasibuan kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut mangkunegara hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Inti dari pemikiran hasibuan dan mangkunegara adalah kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan menghasilkan yang terbaik sesuai yang di inginkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah memberi gaji, dan tunjangan kepada karyawan, dengan adanya gaji hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.³

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi agar karyawan bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya tunjangan

¹Ellen G. tangkere, “ Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa”. Jurnal, Vol.14. No.1 (2018).

²Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset. 2002), hlm 67.

³Budi setyo nugroho, “*pengaruh gaji tunjangan kesejahteraan dan kompensasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT.pos Indonesia kantor pos wonogiri*” Surakarta, skripsi hlm.2

kesejahteraan kepada karyawan yang dapat memacu semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

Maruli mengungkapkan gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Pentingnya peranan gaji untuk memberi dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih giat. Permasalahan gaji dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan.⁴ Seorang karyawan yang diberikan gaji dan tunjangan sesuai akan cenderung bekerja secara maksimal. Tingginya gaji seorang karyawan mempengaruhi tingginya kinerja mereka, karena gaji mampu untuk menggerakkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.⁵

Menurut vahdist tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan dan kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan selama karyawan bekerja di perusahaan tersebut.⁶

Penelitian mukhammad imam muhdi (2019) mengenai pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh mukhammad imam muhdi (2019) menggunakan populasi pada yayasan pendidikan pondok pesantren al-asy'ariyyah bojonegoro dengan sampel karyawan.⁷

⁴Sovvy Alawiyah. "Pengaruh Gaji, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Program Studi Akuntansi, Vol. 01. No.02 (2020), hlm. 103.

⁵Nadya Rizka Muliana. "Pengaruh Gaji Dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Banda Aceh" Banda Aceh, Skripsi. hlm. 3.

⁶Gina Kamelia. "Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seabreez Indonesia" Skripsi. hlm. 4

⁷Mukhammad Imam Muhdi. "Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan pendidikan pondok pesantren al-asy'ariyyah bojonegoro". Jurnal Manejerial Bisnis. Vol. 2 No. 3. (2019)

Tabel 1.1

Instrumen imbalan kerja PT. pinang witmas sejati Kab. Musi Banyuasin

No	Jabatan	Rate Gaji	Tunjangan
1	General Manager	Rp. 120.000.000,-	Tunjangan Jabatan, pelayanan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan kendaraan. Tunjangan Pembantu.Tunjangan Makan
2	Deputi General Manager	Rp. 85.000.000,-	Tunjangan Jabatan, pelayanan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan kendaraan. Tunjangan Pembantu.Tunjangan Makan
3	Senior Manager	Rp. 35.000.000,-	Tunjangan Jabatan, pelayanan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan kendaraan. Tunjangan Pembantu.Tunjangan Makan
4	Manager	Rp.25.000.000 – Rp. 16.000.000,-	Tunjangan Jabatan, pelayanan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan kendaraan. Tunjangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

			Pembantu.Tunjangan Makan
5	Assistant Kepala	Rp. Rp. 18.000.000 – Rp. 12.000.000,-	Pelayanan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan kendaraan. Tunjangan Pembantu.Tunjangan Makan
6	Assistant	Rp. 12.000.000 – Rp. 8.000.000,-	Pelayanan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan kendaraan. Tunjangan Pembantu.Tunjangan Makan
7	Pegawai Harian Tetap (PGHT)	Rp.8.000.000 – Rp. 4.000.000,-	Pelayanan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Makan
8	Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)	Rp.3.251.070,-	Tunjangan Hari Raya

Sumber :Annual Report Tahun 2022 PT. PINAMG WITMAS SEJATI

Tabel 1.2

Total Tenaga Kerja Tahun 2022

No	Jenis Tenaga Kerja	Orang
1	Karyawan executive	108
2	Karyawan Staff	200
3	Pegawai Harian Tetap (PGHT)	993
4	Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT)	263
Jumlah Tenaga Kerja		1.564

Sumber :Annual Report Tahun 2022 PT. PINAMG WITMAS SEJATI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bagaimana gaji dan tunjangan yang diterima karyawan PT. Pinang witmas sejati Kab.Musi banyuasin.Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan sudah sangat layak dan seharusnya dengan gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.Tetapi fenomena yang terjadi masih ada karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya.Kinerja karyawan di ukur dari beberapa indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.Salah satu penurunan kinerja yang terjadi di PT. Pinang witmas sejati ialah kualitas kerja, masih ada beberapa karyawan yang belum mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.⁸Dari latar belakang diatas, maka penelitian ingin mengetahui pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di PT.pinang witmas sejati kabupaten musu banyu asin. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PT PINANG WITMAS SEJATI KABUPATEN MUSI BANYUASIN)**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang dapat diidentifikasi apakah pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Pnang Witmas Sejati Kab. Musi Banyuasin)

C. BATASAN MASALAH

Mengingat terlalu luasnya uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian membatasi ruang lingkup penelitian pada pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT.pinang witmas sejati kab.musi banyu asin.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

⁸Observasi tanggal 16 januari 2020

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pinang witmas sejati ?
2. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT. pinang witmas sejati?
3. Apakah gaji dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. pinang witmas sejati?
4. Jika dari tiga pertanyaan diatas menghasilkan hasil yang signifikan maka akan menimbulkan pertanyaan kualitatif yaitu apa faktor penyebab turunnya kinerja karyawan di PT. pinang witmas sejati ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut , tujuan penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. pinang witmas sejati kabupaten musi banyu asin
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. pinang witmas sejati kabupaten musi banyu asin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. pinang witmas sejati kabupaten musi banyu asin.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang dihadapi perusahaan dalam hal pemberian gaji dan tunjangan kesejahteraan.
2. Bagi Ilmu Pengetahuan Diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan praktis (penerapan teori) dalam dunia bisnis yang sesungguhnya. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan bacaan para mahasiswa dan pihak lain yang membutuhkan untuk membandingkan antara teori dengan dunia praktek.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



C. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah penyusunan, peneliti membagi skripsi ini menjadi beberapa bab dan setiap bab terdiri dua bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teori, Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikir, Hipotesis

BAB II : Metode Penelitian, Tempat Penelitian, Pendekatan Penelitian, Sumber dan Data, Instrument pengumpulan Data, Populasi, Sampel, Uji Coba Intrument, Uji Asumsi Klasik, Teknik Analisis Data, Sistematika Penulisan, Daftar Pustaka

BAB III : Berisi mengenai informasi tentang tempat yang menjadi penelitian

BAB IV : Analisis dan pembahasan, bab ini berisi pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

BAB V : Penutup, bab ini bagian akhir dari skripsi berisi tentang kesimpulan dan saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. KAJIAN PUSTAKA

1. GAJI

a. Pengertian gaji

Menurut pasal 1 ayat 30 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja /buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (pasal 90 ayat 1 UU No.13/ 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003)⁹

Pengertian gaji menurut Kadarismas adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dan organisasi.¹⁰ Gaji adalah sejumlah uang yang diterima

⁹ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja/>
#:~:text=Menurut%20Pasal%201%20ayat%2030,%20kesepakatan%20atau%20peraturan%20perundang%20

¹⁰ Moh. farhan maulana. "analisis pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (bayu bagus) baron mganjuk", Skripsi, Ekonomi, 2016, hlm 15.

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

Membayar gaji lebih besar, maka kemungkinan besar pula perusahaan akan memperoleh karyawan yang memiliki kualifikasi lebih baik, sangat termotivasi, dan akan bertahan lebih lama dalam perusahaan atau loyalitas yang sangat tinggi¹²

b. Tujuan Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut kadarisman antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Dengan adanya pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik usaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

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

4) Motivasi

Jika balas jasa cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover terlalu kecil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

¹¹ Marianus subianto. "pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. serba mulia auto di kabupaten kutai barat" Vol.4.No.3,(2016), hlm.699

¹² Riski vahdist. "pengaruh gaji, tunjangan, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah provinsi jawa tengah" skripsi, ekonomi, 2016. hlm.3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

6) Disiplin

dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

c. Indikator gaji

Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

a. Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu diharapkan karyawan, kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

b. Motivasi kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan bersemangat untuk bekerja, karyawan akan bersemangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

c. Kepuasan kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka seperti tingkat kerja yang senioritas,

karyawan akan merasa puas bahwasannya kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.¹³

2. TUNJANGAN

a. Pengertian tunjangan

Tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan diluar kompensasi finansial lansung berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan selama karyawan tersebut bekerja, sakit, menganggur, dan juga tunjangan ketika meninggal yang diberikan kepada keluarga.¹⁴

Jenis-jenis Tunjangan

Tunjangan terbagi ke dalam beberapa kelompok, yaitu:

1. Tunjangan Keluarga

Bagi karyawan yang sudah menikah, biasanya akan diberikan tunjangan keluarga yang terdiri dari:

- a. Tunjangan suami atau istri sebesar 10% dari gaji pokok
- b. Tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok untuk setiap anak dan dibatasi maksimal 2 anak.

2. Tunjangan Pangan

Bagi karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap biasanya akan mendapatkan tunjangan pangan berupa beras dengan berat total sebesar 20-40 kg atau apabila dirinci, gambarannya sebagai berikut:

- a. Sebesar 10 kg untuk karyawan yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

¹³ Moh.farhan maulana, "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016", Skripsi, Ekonomi, 2016, hlm 19

¹⁴ Riski vahdist. "pengaruh gaji, tunjangan, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah provinsi jawa tengah" skripsi, ekonomi, 2016. hlm.3

b. Sebesar 30 kg untuk istri serta dua anak dari karyawan yang bersangkutan (masing-masing 10 kg). Tunjangan pangan ini biasanya diberikan pada waktu penggajian. Namun, dari sekian banyak perusahaan yang ada, kebanyakan dari mereka memilih untuk memberikan tunjangan pangan kepada karyawan tidak dalam bentuk beras, melainkan dalam bentuk uang. Hal ini karena memberikan tunjangan pangan dalam bentuk beras dinilai terlalu ribet atau kurang efektif. Akan tetapi, penggantian bentuk tunjangan pangan ini tidak menyalahi aturan atau menyimpang dari peraturan pemerintah tentang tunjangan pangan yang harus dipatuhi oleh perusahaan.

3. Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan ini khusus diberikan kepada karyawan yang menduduki jabatan-jabatan penting di perusahaan, seperti manajer, kepala bagian, pengawas, dan direktur. Besar tunjangan jabatan masing-masing karyawan tidaklah sama, tergantung dari kebijakan perusahaan setelah melakukan penilaian atas berat tanggung jawab masing-masing jabatan. Tunjangan jabatan ini biasanya diberikan setiap bulan bersama sama dengan pembayaran gaji pokok kepada karyawan. Namun ada juga sebagian perusahaan yang memberikan tunjangan jabatan kepada karyawannya setiap enam bulan sekali atau maksimal setiap satu tahun sekali.¹⁵

b. Indikator Tunjangan

Indikator dalam tunjangan sebagai berikut

- a. Memotivasi karyawan dalam bekerja.
Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- b. Menjamin asas keadilan.

¹⁵Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

c. Bentuk tunjangan.

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.¹⁶

3. KINERJA KARYAWAN

a. Pengertian kinerja

Pencapaian tujuan yang maksimal adalah harapan setiap perusahaan. sumber daya manusia yaitu karyawan merupakan salah satu faktor sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada operasional perusahaan.¹⁷

Moehariono memberikan pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁸

Menurut Hasibuan motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Sunyoto berpendapat motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan guna mencapai tujuan organisasi.¹⁹

b. Penilaian dan pengukuran Kinerja Karyawan

¹⁶ Moh. Farhan Maulana, "Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016", Skripsi, Ekonomi, 2016, hlm.22.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Arnold Jasen Wijaya. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang". Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 60 No.1. Juli 2018. Hlm. 3.

Menurut mangkunegara “Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.²⁰

Menurut hasibuan “penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”²¹

c. Tujuan penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto adalah sebagai berikut :²²

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- 3) memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembankan sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

²⁰Mangkunegara, A, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), Hlm. 67.

²¹Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : (PT. Bumi Aksara, 2008), Hlm 87.

²²Sunyoto, Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : (STIE IPWI, 1991), Hlm. 1.

d. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi adalah:²³

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

e. Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan

Sastrohadiwiryono menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:²⁴

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

²³ Mulyadi. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : (Salemba Empat, 2004), Hlm. 416.

²⁴ Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional*. Cetakan Ketiga Jakarta : (PT. Bumi Aksara, 2005), Hlm. 235-236.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



2. Prestasi kerja. Yang dimaksud dengan prestasi adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan. Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, menaati perintah perundangan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
5. Kejujuran. Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerja sama. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.
8. Kepemimpinan. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

f. Kriteria penilaian prestasi kerja Karyawan

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, menurut Syamsuddin Yunus, dalam Rahayu yaitu :²⁵

1. Kriteria berdasarkan sifat :
 - a. Kemampuan (ability). Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
 - b. Loyalitas (loyalitiy). Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
 - c. Kejujuran (honesty) atau transparansi. Kejujuran (honesty) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Kreatifitas (creativity). Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjajaa.
 - e. Kemampuan memimpin (leadership). Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan oranglain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku:
 - a. Melaksanakan tugas (perform task). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
 - b. Mengikuti instruksi (obey instruction). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

²⁵Rahayu, Diyan Kurniawati. Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Skripsi S1. Palu : (Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako,2007), Hlm. 16.

- c. Melaporkan permasalahan (report problem). Hal ini menyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugasnya.
 - d. Memelihara peralatan (maintain equipment). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - e. Memelihara administrasi (maintain records). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 - f. Mengikuti aturan-aturan (follow rules). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
 - g. Mengajukan usul atau saran (submit suggestions). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Kriteria berdasarkan hasil :
- a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (production level).
 - b. Kualitas pekerjaan. Yang dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (quality production).
 - c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (scrap).
 - d. Memperbaiki peralatan (equipment repairs). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

g. Indikator kinerja karyawan

Menurut Muheriono indikator kinerja (performance indicator) sering disamakan dengan ukuran kinerja (performance measure), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



indikator kinerja (performance indicator) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung, sedangkan ukuran kinerja (performance measure) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga kuantitatif atau dapat dihitung.

Menurut simamora indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan meliputi :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.²⁶

B. STUDI RELEVAN

Untuk mengadakan penelitian,tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan.

²⁶Moh.farhan maulana, “ Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016”, Skripsi, Ekonomi,2016, hlm 15.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Nama & tahun	Judul	Metode	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Marianus subianto (2016)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. serba mulia auto dikabupate n kutai barat	kuantitati f	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	perbedaannya adalah berbeda pada objek penelitian.
2	Muhammad wahid sholihul huda (2015)	Pengaruh pemberian insentif dan pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS sukowati sragen	kuantitati f	Dari hasil penelitian tersebut mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 51% terhadap	perbedaannya adalah berbeda pada objek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

				variabel terikat yakni kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.	
3	Riski vahdist , mahfudz (2017)	Pengaruh gaji, tunjangan , dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah provinsi jawa tengah	kuantitati f	Dari hasil penelitian diperoleh variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 42,6% terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai, sedangkan sisanya	perbedaannya adalah peneliti menambahkan variabel promosi jabatan, dan perbedaan pada objek penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

				sebesar 57,4% dipengaruhi variabel lainnya	
4	mukhammad imam muhdi (2019)	pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan yayasan pendidikan pondok pesantren al-asy'ariyyah bojonegoro	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	perbedaannya adalah berbeda pada objek penelitian.
5	Aditya kusuma	Pengaruh gaji dan	kuantitatif	berdasarkan penelitian	perbedaannya adalah berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

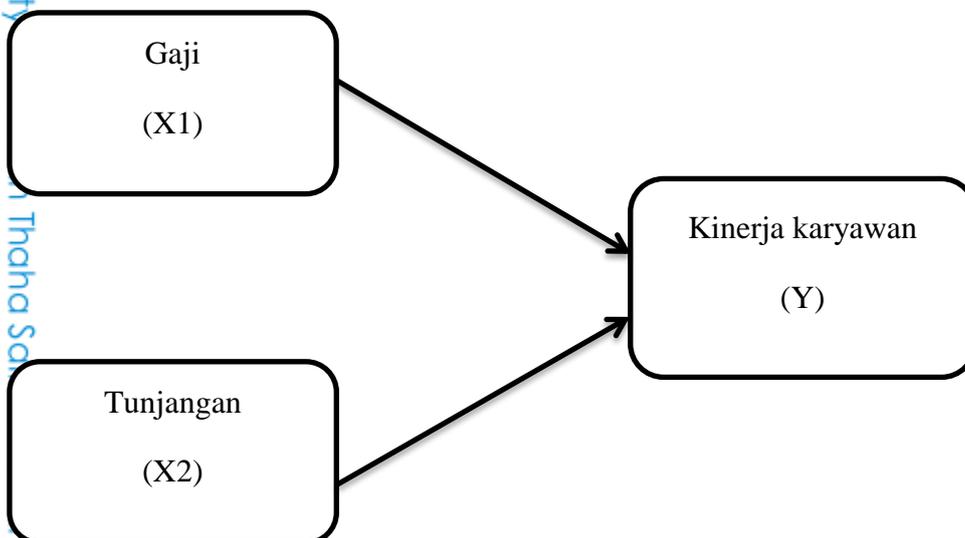
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

(2017)	disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan menurut perspektif ekonomi islam pada PT. mnc sky vision tbk Palembang		yang telah dilakukan didapatkan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja	pada objek penelitian. Dan peneliti menggunakan variabel lain yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.
--------	--	--	---	--

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dari penelitian ini berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu, sehingga dapat dibentuk kerangka pemikiran bagi penelitian dengan judul “ pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. pinang witmas sejati kabupaten musi banyuasin” sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberi pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

- H₁ : Gaji secara parsial diduga berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pinang Witmas Sejati.
- H₂ : Tunjangan secara parsial diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pinang witmas sejati.
- H₃: Gaji dan Tunjangan secara simultan diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinang Witmas Sejati.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi



BAB III METODE PENELITIAN

A. OBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah PT. Pinang witmas sejati dan studi kasusnya adalah karyawan PT. Pinang Witmas Sejati.

B. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian mix methods, yaitu suatu langka penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian campuran merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif.²⁷ Sedangkan menurut sugiyono mix methods adalah metode penelitian dengan mengkombinasikan antar dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data yang lebih, valid, reliabel, dan objektif.²⁸

Penelitian menggunakan teknik campuran bertahap. Menurut Creswell, strategi ini merupakan strategi dimana peneliti menggabungkan data yang ditemukan dari satu metode dengan metode lainnya.²⁹

C. JENIS DAN SUMBER DATA

Data penelitian ini menggunakan dua jenis penelitian data, yaitu data primer dan sekunder

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh penyelidik untuk tujuan yang khusus.³⁰ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan yang diperoleh melalui metode survey menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada

²⁷ Creswell, John W, 2010, *Research Dengan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlm 5

²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan K&D* (Bandung: ALFABETA, 2012), hlm 18

²⁹ Creswell, john W, 2010, *Research Dengan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlm 313

³⁰ Surakhmad Winarmo. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. (Bandung: Tarsito, 1985), hlm. 163.

responden. Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan berupa kuesioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain, yang hasilnya dalam bentuk publikasi.³¹ Ada dalam penelitian ini di peroleh dari profil Pada PT. Pinang Witmas Sejati dan dokumen-dokumen lainnya yang mendukung.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan beberapa karyawan PT. Pinang Witmas Sejati di kabupaten Musi Banyuasin sejumlah 200 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila, populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.³² Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling* dengan metode penggunaan sampel yang digunakan adalah *sampling incidental* yaitu teknik penentuan sampling berdasarkan kebetulan atau

³¹J Supranto. Statistik (Teori dan Aplikasi) Cetakan ke VI (Jakarta: Erlangga, 2000) Hlm.10.

³²Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. cetakan ke-25 (Bandung: Alfabeta februari 2017) Hlm.81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



incidental bertemu dengan karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Pinang witmas sejati maka dapat digunakan sebagai sampel.³³

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut.³⁴

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n= besaran sampel

N= besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan dalam penarikan sampel/10%)

Berdasarkan rumus di atas dapat di ketahui jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{200}{1 + (200)(0,1)^2}$$

$$n = 66,67 \text{ dibulatkan menjadi } 67$$

Maka perhitungan jumlah sampel yang diambil adalah sampel.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Sesuai dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode studi lapangan dan studi pustaka untuk memperoleh data yang diperlukan. Instrument pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Kuisoner merupakan teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap , keyakinan, perilaku dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuisoner berisi pernyataan yang di ajukan peneliti.

³³Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. cetakan ke-25 (Bandung Alfabeta februari 2017)Hlm.85

³⁴Bambang Prasetyo, dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Rajawali Pers, dalam penelitian Danti Indri Astuti (2013).



2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap muka langsung dengan informan sama seperti penggunaan daftar pernyataan. Untuk mewawancarai informan, terlebih dahulu menulis atau merancang daftar pernyataan yang berhubungan langsung dengan data penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik penggunaan data dengan memanfaatkan data sekunder yang tersedia dalam dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat. Data sekunder ini antara lain dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus. Dari karangan/tulisan, buku, arsip, jurnal, artikel dan sebagainya yang berhubungan dengan permasalahan judul diatas.

F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 3.1

Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Gaji	upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja /buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau	1. kelayakan 2. motivasi kerja 3. kepuasan kerja.	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.		
Tunjangan	Tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan diluar kompensasi finansial langsung berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memotivasi karyawan 2. Menjamin asas keadilan. 3. Bentuk tunjangan. 	Likert
kinerja karyawan	kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaa suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, visi dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Ketepatan waktu. 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi		
--	--	--	--

G. METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data penelitian menggunakan program SPSS (*statistical package for the social science*) dimana uji yang akan digunakan ialah:

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.³⁵ Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r table atau r hitung berada dibawah 0,03. Untuk menentukan nilai r hitung, dibantu dengan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai corrected item total correlation.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terdapat pertanyaan dalam konsisten.³⁶ Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten

³⁵Wiranata sujarweni, “ methodology penelitian bisnisdan ekonomi”, (Yogyakarta, 2015), Hlm.85

³⁶Sugiyono, nmetode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D,(Bandung, alfabeta, 2015),Hlm 81

apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik croancbach's alpha $>0,60$, dimana pada pengujian ini menggunakan bantuan computer program SPSS.

3. Uji asumsi klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data bebas dari asumsi klasik statistik baik itu multi kolinieritas, auto kolerasi dan heteroskedastitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan mrnggunakan kurva normal *propability plot* , dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang dimiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

c. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

4. Regresi linear berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah naik dan turunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Dan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent. Model persamaan regresi linier berganda yaitu:³⁷

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : kinerja karyawan
 B : koefisien regresi
 a : konstanta
 X1 : gaji
 X2 : tunjangan
 e : tingkat kesalahan (error)

Demi ketepatan dan mendapatkan kemudahan hasil penelitian , maka untuk uji regresi linier sederhana ini menggunakan program

³⁷Wiratna sujarweni. *Spss untuk penelitian* (Yogyakarta: pustaka baru press, 2014) Hlm. 149

SPSS yang dapat menjelaskan persamaan regresi sederhana dan uji signifikansinya sehingga hipotesis dapat disimpulkan .

5. Uji hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji T dan uji F.

a. Uji parsial (t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah:

- Ho diterima, Ha ditolak ,jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig > a$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan)
- Ho ditolak, Ha diterima, jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a$ (terdapat pengaruh yang signifikan).

b. Uji Simultan (f)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji model/ uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau untuk menguji apakah modal regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik/ non signifikan.³⁸ Uji ini dibantu dengan menggunakan software SPSS. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan f_{hitung} dengan ketentuan :

- Ho diterima, Ha ditolak, jika : $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $Sig > a$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan).
- Ho diterima, Ha ditolak, jika : $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < a$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan)

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan

³⁸Yanti Budiasih, *statistika Deskriptif Untuk Ekonomi & Bisnis*, (tangerang jelajah nusa, 2012)

kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R square pada analisis regresi berganda. Contoh jika variabel dalam model hanya menjelaskan 0,4 maka berarti sebesar 0,6 ditentukan oleh variabel diluar model, nilai diperoleh sebesar $R^2=0,4$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah singkat PT. Pinang Witmas Sejati

Kantor utama (*Base Camp*) PT Pinang Witmas Sejati pertama kali berupa rumah rakit yang berdiri diatas air sungai Lalan Batang Hari Sembilan berlokasi di Desa Mangsang, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Namun seiringnya waktu berjalan pembangunan sedikit demi sedikit selesai dibangun termasuk pembangunan kantor *base camp* yang baru tepatnya di OP 96. Dan lokasi Pabrik Kelapa Sawit PT Pinang Witmas Sejati berada di OP 98 C yang merupakan termasuk kawasan Desa Muara Merang, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

Pada tahun 1996 PT Pinang Witmas Sejati memulai merintis pembukaan lahan perkebunan, aliran air berupa parit-parit kecil pembatas jalan dan lahan-lahan lainnya termasuk pembangunan sekolah dasar SD PWS 01. Dan pembuatan gambangan untuk pembuatan jalan utama yang sering disebut (*Best Line*), jalan utama ini merupakan jalan utama darat untuk mengakses seluruh kawasan PT Pinang Witmas Sejati dari Kantor base camp hingga kelima divisi perkebunan. Kelima divisi tersebut ialah divisi Pasir Salak, divisi Bota, divisi Bagan Serai, divisi Grik, dan terakhir divisi Manjoy. Dilanjutkan pembuatan gambangan dibantu dengan bantuan alat berat kontaktor berupa Stacking Mekanis dan alat bantu lainnya. Kemudian pada tahun 1997 mulai menanam bibit kelapa sawit dilahan pertama yaitu dikawasan Base Camp dan penanaman kelapa sawit yang pertama yaitu dilahan OP 96 divisi pasir salak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



PT Pinang Witmas Sejati mempunyai banyak fasilitas pendukung untuk seluruh karyawan, mulai dari kantor Base Camp, kantor divisi (Pasir Salak, Bota, Bagan Serai, Grik dan Manjoy), Gudang Base Camp dan Gudang setiap divisi, Workshop, Poliklinik, Rumah dinas *Executive*, Rumah dinas karyawan, Barak karyawan, Masjid *Base Camp*, Mushola setiap divisi, Taman Kanak-kanak, dan 2 sekolah dasar (SD PWS 01 dan SD PWS 02).

2. Lokasi Perusahaan dan Pabrik

Lokasi PT Pinang Witmas Sejati berada di Desa Mangsang, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Dan lokasi Pabrik Kelapa Sawit PT Pinang Witmas Sejati berada di Desa Muara Merang, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PT Pinang Witmas Sejati mempunyai Visi menjadi perkebunan kelapa sawit terbaik dan berkelanjutan.

b. Misi

1. Memberikan layanan terbaik untuk meningkatkan stakeholder (para pemangku kepentingan) dan kesejahteraan pemegang saham serta pekerja.
2. Meningkatkan pertumbuhan produksi TBS (Tanda Buah Segar), yang menghasilkan CPO & Kernel secara optimal, berkesinambungan dengan melakukan kerja terbaik.
3. Menjalankan kegiatan operasional kebun dan pabrik dengan menerapkan system manajemen terbaik (GMP : *Good Manufacturing Practices*) terintegrasi, terkoordinasi serta didukung sumber daya kompeten.
4. Selalu berinovasi dan berkreasi dalam mencapai hasil kerja terbaik.

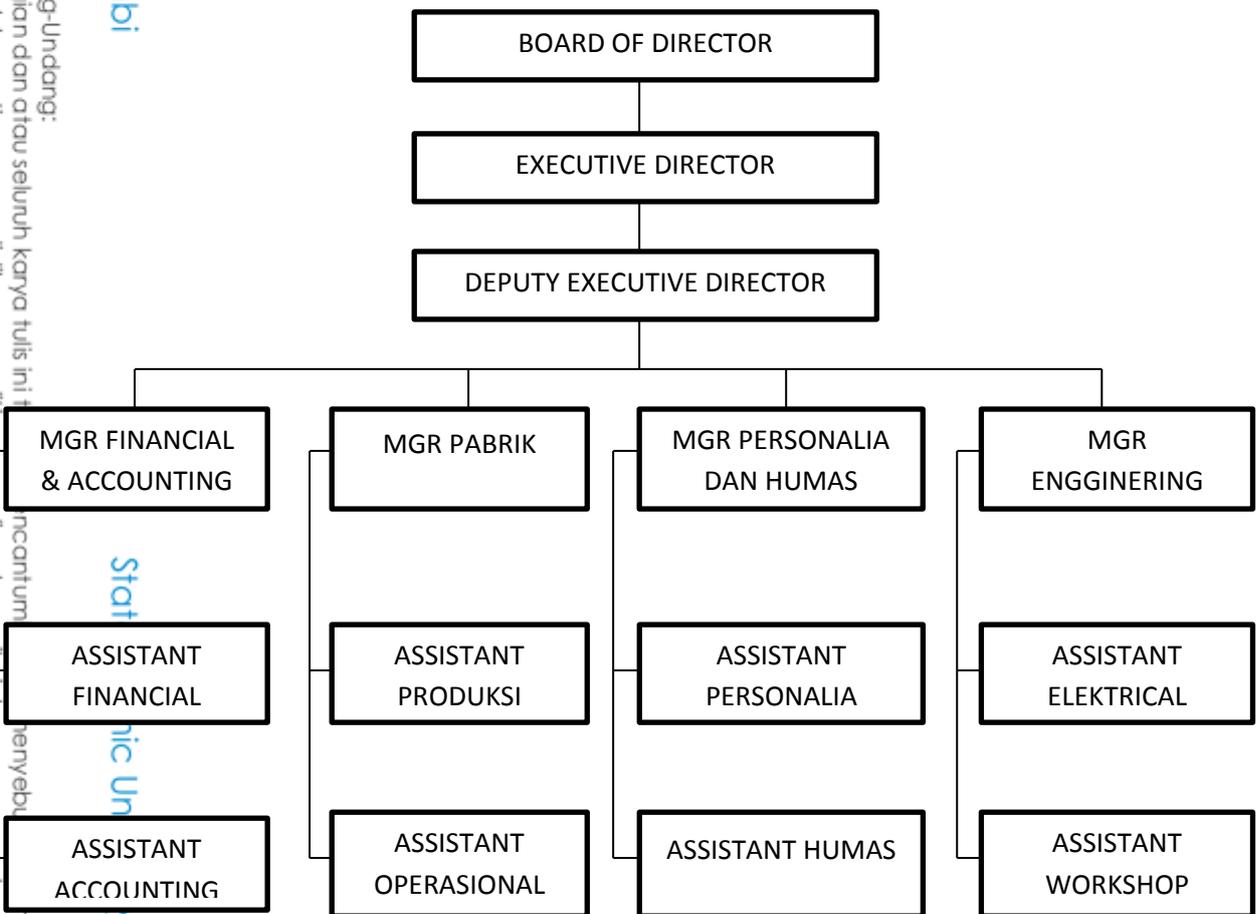
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

5. Membina hubungan baik dengan pemberi kerja, mitra kerja, masyarakat sekitar dan stakeholder lainnya.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT. PINANG WITMAS SEJATI



B. Hasil penelitian

1. Karakteristik responden

Pada pembahasan berikut disajikan data yang di peroleh dalam penelitian. Data hasil penelitian diperoleh secara langsung dari responden yaitu dengan kuesioner penelitian yang telah disiapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka tahapan pengolahan data dapat segera dilakukan, proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan usia, lama bekerja pendidikan terakhir, jenis kelamin. Secara lebih jelas disajikan dalam tabel-tabel dibawah ini.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1

Usia	Frekuensi	Peresentase
22-29	29	43,3
30-39	22	32,8
40-44	9	13,4
>44	7	10,4
Jumlah	67	100

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan usia dapat kita lihat karyawan yang paling dominan adalah di usia 22-29 tahun karena di usia inilah masa-masa produktif karyawan, sedangkan usia yang paling sedikit adalah di umur 40 tahun keatas karena mereka sudah tidak dalam masa produktifnya.

b. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik lama bekerja responden

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
0-1	7	10,4
2-5	23	34,3
6-10	20	29,9
11-20	12	17,9
>20	5	7,5
Jumlah	67	100

Sumber :data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat kita lihat karyawan yang paling banyak adalah dari 2-5 tahun bekerja karena ada banyak faktor yang membuat mereka tidak terlalu lama bekerja disuatu tempat. sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan yang bekerja diatas 20 tahun, alasan kenapa paling bsedikit karena banyak karyawan yang tidak dapat mencapai masa kerja selama itu, salah satunya penurunan produktifitas.

- c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir atau tamatan
- Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir atau tamatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

pendidikan terakhir	frekuensi	Persentase
---------------------	-----------	------------



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

SMA	20	29,9%
S1	37	55,2%
S2	10	14,9%
Total	67	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling dominan adalah karyawan berpendidikan SMA sebanyak 20 orang dan S1 sebanyak 37 orang karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki skill dan memiliki pengalaman dalam bidang tersebut. Sedangkan paling sedikit S2 karena hanya orang tertentu yang dapat mengisi posisi ini biasanya para manager.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelaminan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.4

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	42	62,7%
Perempuan	25	37,3%
Jumlah	67	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persentase karyawan yangt bekerja di PT. Pinang Witmas Sejati Kab. Musi banyuasin pada laki-laki sebesar 62,7% dan persentase perempuan sebesar 37,3% hal ini membuktikan bahwa laki-laki lebih dominan atau lebih banyak daripada perempuan. Karena banyaknya pekerjaan yang membutuhkan laki-laki untuk kelapangan.

2. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Uji validitas ini bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

1) Gaji (X1)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Gaji (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,604	0,3081	valid
2	0,732	0,3081	valid
3	0,727	0,3081	valid
4	0,646	0,3081	valid
5	0,514	0,3081	valid
6	0,561	0,3081	valid

Sumber: Hasil olah data SPSS25

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat di ketahui bahwa nilai (r_{hitung}) keseluruhan pertanyaan pada variabel gaji (X1) yang diujikan bernilai positif dan lebih besar daripada nilai (r_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian pada variabel gaji (X1) lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

2) Tunjangan (X2)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Tunjangan (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,827	0,3081	valid
2	0,866	0,3081	valid
3	0,878	0,3081	valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4	0,830	0,3081	valid
5	0,738	0,3081	valid
6	0,686	0,3081	valid

Sumber : Hasil olah SPSS25

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat di ketahui bahwa nilai (r_{hitung}) keseluruhan pertanyaan pada variabel tunjangan (X2) yang diujikan bernilai positif dan lebih besar daripada nilai (r_{tabel}). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian pada variabel tunjangan (X2) lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

3) Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,744	0,3081	valid
2	0,731	0,3081	valid
3	0,841	0,3081	valid
4	0,830	0,3081	valid
5	0,767	0,3081	valid
6	0,829	0,3081	valid

Sumber : Hasil olah data SPSS25

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di ketahui bahwa nilai (r_{hitung}) keseluruhan pertanyaan pada variabel Kinerja karyawan (Y) yang diujikan bernilai positif dan lebih besar daripada nilai (r_{tabel}).Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian pada variabel Kinerja karyawan(Y) lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reabilitas instrument dilakukan dengan

menggunakan *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala missal (1-5) atau skor rentang missal (0-20, 0-50). Dan untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	standar reliabilitas	keterangan
Gaji (X1)	0,676	0,60	Reliabel
Tunjangan (X2)	0,891	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,876	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS25

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua pertanyaan pada variabel Gaji (X1), variabel tunjangan (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari pada 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

c. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terhadap data yang digunakan untuk analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik terdiri normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

1) Uji normalitas

Uji normalitas untuk menguji variabel dependen, keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusikan normal atau mendekati normal. Mendekati apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.³⁹ Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan *normal probability plot*. Hasil pengujian normalitas dengan analisis SPSS dapat dilihat pada gambar 4.9 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19938587
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.049
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
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.

³⁹Syofian Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif, hlm.157

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji multikolinieritas

Uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Deteksi tidak terjadinya multikolinieritas dilihat pada *collinearity statistic*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada diatas 0,1 (10%) dan *variance inflation factor* (VIF) masing-masing variabel independen berada dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.⁴⁰ Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat hasilnya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	2.226	3.432		.649	.519					
GAJI	.726	.143	.488	5.078	.000	.542	.536	.482	.977	1.023

⁴⁰Syofian Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif, Hlm. 159.

TUNJA	.298	.079	.363	3.782	.00	.437	.427	.35	.977	1.023
NGAN					0			9		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel di atas dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu variabel Gaji (X1) dan tunjangan (X2) memiliki nilai Tolerance Value 0,977 diatas 0,1 dan nilai VIF 1,023 kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

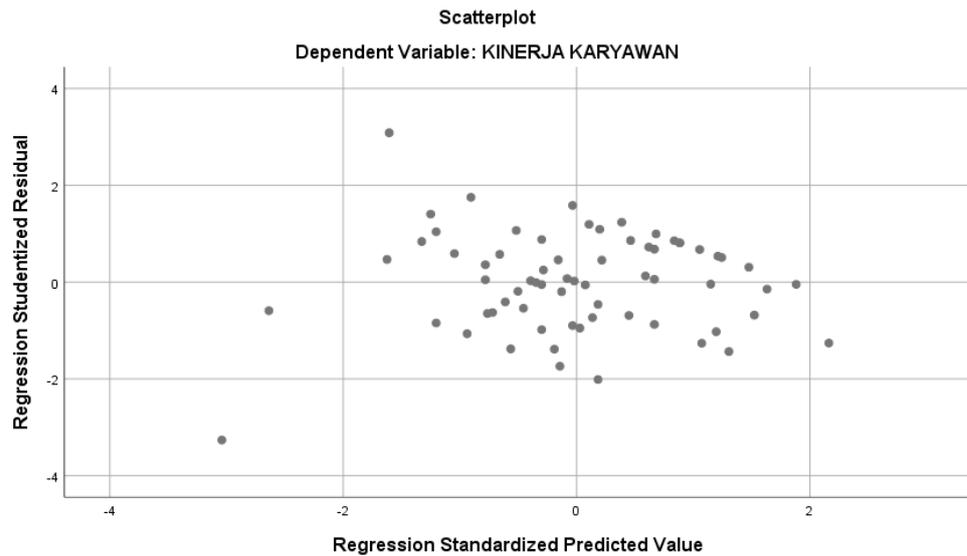
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.11
Uji Heteroskedastisitas



Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

- Titik-titik dapat menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- Penyebaran titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik tidak berpola.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda dilakukan dengan bantuan SPSS.25 dengan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaji dan variabel tunjangan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y).model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultana Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultana Jambi

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.226	3.432		.649	.519					
	GAJI	.726	.143	.488	5.078	.000	.542	.536	.482	.977	1.023
	TUNJANGAN	.298	.079	.363	3.782	.000	.437	.427	.359	.977	1.023

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + e$$

$$Y = 2,226 + 726 (X_1) + 298(X_2) + e$$

Interprestasi model :

- Nilai konstan sebesar 2,226 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan 2,226 jika variabel Gaji (X₁) dan variabel Tunjangan (X₂) memiliki nilai = 0 dan faktor-faktor lain tidak dianggap konstan. Artinya bila terjadi peningkatan Gaji (X₁) dan Tunjangan (X₂) maka kinerja karyawan masih bisa meningkat, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi pada variabel Gaji (b₁) sebesar 0,726 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan Gaji maka kinerja karyawan masih bisa meningkat, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi pada variabel Tunjangan (b₂) sebesar 0,298 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan Tunjangan maka kinerja karyawan masih bisa meningkat, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan



e. Uji Hipotesis

1) Uji parsial (Uji T)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel (Gaji dan Tunjangan kesejahteraan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah ataupun bersama-sama.

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.226	3.432		.649	.519
	GAJI	.726	.143	.488	5.078	.000
	TUNJANGAN	.298	.079	.363	3.782	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen Gaji dan Tunjangan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai signifikansi setiap variabel.

Hasil uji parsial (Uji T) Nilai t_{hitung} pada variabel Gaji (X1) adalah sebesar 5,078 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($5,078 > 1,997$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Nilai t_{hitung} pada variabel Tunjangan (X2) adalah sebesar 3,782 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3,782 > 1,997$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Maka variabel Tunjangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (Gaji dan Tunjangan) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Pengamatan nilai signifikan F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil pengujian Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.404	2	247.702	23.466	.000 ^b
	Residual	675.581	64	10.556		
	Total	1170.985	66			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

Dari output SPSS diatas, diketahui nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan hasil analisis regresi dapat diketahui secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari hasil f_{hitung} sebesar 23,466 > F_{tabel} sebesar 3,14. Dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig jauh lebih dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa Gaji dan Tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur sebesar seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics ^b					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.423	.405	3.249	.423	23.466	2	64	.000	1.504

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai adjuste R square sebesar 405 yang berarti bahwa perubahan dari variabel independen dalam model dapat menerangkan 40,5% dari variabel dependen.

3. Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan data primer (kuesioner) yang telah diolah dengan bantuan SPSS versi 25, maka dapat diketahui uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} seluruh pertanyaan yang di ajukan bernilai positif dan lebih besar daripada r_{tabel} (0,3081). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua pertanyaan pada variabel Gaji (X1), variabel tunjangan (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari pada 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Dari hasil uji t dapat dilihat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dikarenakan nilai signifikan kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih dari $t_{tabel}(1,997)$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari dua variabel seluruhnya memiliki pengaruh yang signifikan yaitu Gaji (X1) dan Tunjangan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, hari ini dikarenakan $f_{hitung}(23,466) > F_{tabel}(3,14)$ dan nilai signifikan (sig) sebesar $(0,000) < (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa Gaji (X1) dan Tunjangan (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. Pinang Witmas Sejati Kab. Musi Banyuasin pada tahun 2021.

1. Pengaruh Gaji (X1) terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada variabel Gaji (X1) terhadap kinerja karyawan. Dari uji hipotesis didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel Gaji (X1) sebesar 5,078, dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ialah $(5,078 > 1,997)$. Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat dilihat bahwa variabel Gaji (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinang Witmas Sejati Kab.Musi banyuasin. Karyawan yang bekerja di PT. Pinang Witmas Sejati Kab.Musi banyuasin setuju bahwasannya Gaji yang di berikan oleh perusahaan dapat mencukupi

kebutuhan hidup sehari-hari karyawan itu sendiri, dan dengan gaji yang cukup juga dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mencapai maksimal. Karena jika kebutuhan dalam hidup sehari-hari dapat terpenuhi oleh gaji yang di berikan kepada karyawan, maka karyawan yang bekerja tidak berfikir untuk mencari tambahan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan akan focus dalam pekerjaan di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Marianus subianto (2016), Riski vahdist , mahfudz (2017), mukhammad imam muhdi(2019), aditya kusuma (2017). Menyatakan bahwa Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Tunjangan (X2) terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada variabel Tunjangan kesejahteraan (X2) terhadap kinerja karyawan. Dari uji hipotesis didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel Tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 3,782. Dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ialah ($3,782 > 1,997$). Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat dilihat bahwa variabel Tunjangan kesejahteraan (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinang Witmas Sejati Kab.Musi banyuasin. Karyawan yang bekerja di PT. Pinang Witmas Sejati Kab.Musi banyuasin setuju bahwasannya tunjangan yang diberikan perusahaan yaitu seperti Tunjangan jabatan, pelayanan kesehatan, program pesiun, tunjangan cuti tahunan, tunjangan hari raya, rekreasi,tunjangan kendaraan,tunjangan pembantu, tunjangan makan. Dengan berbagai macam tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Muhammad wahid sholihul huda (2015), Riski vahdist , mahfudz (2017), mukhammad imam muhdi (2019). Menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Faktor penyebab turunnya kinerja karyawan di PT. Pinang Witmas Sejati

Dari penelitian menggunakan metode Kuantitatif didapatkan hasil yang signifikan bahwa Gaji (X1) dan Tunjangan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan adanya pengaruh signifikan X1 dan X2 terhadap Y, maka menimbulkan pertanyaan kualitatif yaitu apa faktor penyebab turunnya kinerja karyawan di PT. pinang witmas sejati.

Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Pinang Witmas Sejati mengenai penyebab turunnya kinerja karyawan.

Ibu ria sebagai karyawan PT. Pinang witmas sejati :

“Menurut saya penyebab turunnya kinerja karyawan dikarenakan minimnya tekanan yang di berikan pihak perusahaan. Misalnya dalam mengerjakan pekerjaan terjadi kesalahan maka pihak atasan tidak mengembalikan dokumen yang kami kerjakan untuk diperbaiki, dan hanya memberikan peringatan tentang kesalahan pekerjaan tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari informan, penyebab turunnya kinerja karyawan di PT. Pinang Witmas Sejati dikarenakan minimnya tekanan yang diberikan perusahaan. Menurut peneliti jika berkelanjutan akan berdampak buruk baik bagi perusahaan maupun karyawan. Dengan hanya memberikan peringatan kepada karyawan tentang kesalahan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang terus menerus tidak memuaskan. Sehingga hal ini dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan atau terhambatnya pencapaian

tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pada dasarnya atasan seharusnya dapat memberikan feedback dengan benar dan memperbaiki komunikasi dalam mendiskusikan kinerja yang bermasalah.

Menurut Syamsuddin Yunus dalam Rahayu kriteria berdasarkan sifat diantaranya terdapat kemampuan memimpin (*leadership*). Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Berdasarkan teori tersebut atasan PT. Witmas Sejati dalam mengarahkan orang lain untuk memperbaiki kinerja karyawan belum maksimal. Ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan secara teknis yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini berarti kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak mengikuti aturan-aturan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan dan kurangnya dalam memberika arahan akan berdampak pada kuantitas kinerja karyawan.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Dani sebagai assistant manager PT. Pinang Witmas Sejati, ai menjelaskan bahwa penyebab turunnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Menurut saya penyebab turunnya kinerja karyawan dikarenakan ada beberapa kemampuan individu karyawan yang belum bisa mengikuti standard kerja perusahaan”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapatkan dari informan penyebab turunnya kinerja karyawan di PT. Pinang Witmas Sejati yaitu kemampuan individu yang belum bisa mengikuti standard perusahaan karena kurangnya preasure dari perusahaan dan minimnya ketegasan sehingga menyebabkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

beberapa karyawan yang bekerja kurang bertanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.

Dalam teori kriteria-kriteria penilaian prestasi kerja, menurut Syamsuddin Yunus, dalam Rahayu terdapat teori kemampuan (*ability*).Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.Dalam hal ini beberapa karyawan dalam PT. Pinang Witmas Sejati tingkat hasil kinerja yang dicapai pada beberapa karyawan belum mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya dalam hal ketepatan waktu beberapa karyawan belum memaksimalkan waktu yang tersedia yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output sehingga berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan yang tersisa. Seharusnya masing-masing karyawan harus mampu mencapai hasil yang sesuai dengan perencanaan sesuai dengan tingkat pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan karena sebelumnya perusahaan telah memberikan training sebelum menjadikan sebagai karyawan tetap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. Pinang Witmas Sejati kabupaten Musi banyuasin dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) memiliki hasil dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($5,078 > 1,997$) dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial Gaji (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pinang Witmas Sejati Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2) memiliki hasil dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3,782 > 1,997$) dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial Tunjangan Kesejahteraan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pinang Witmas Sejati Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu ($23,466 > 3,14$) dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan atau bersama-sama Gaji (X1) dan Tunjangan Kesejahteraan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinang Witmas Sejati Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Secara kualitatif menunjukkan bahwa turunya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor kemampuan memimpin (*leadership*) yang kurang dari atasan PT. Witmas Sejati dalam mengarahkan orang lain untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum maksimal dan faktor kemampuan (*ability*) individu yang belum bisa mengikuti standard perusahaan karena kurangnya pressure dari perusahaan dan minimnya ketegasan sehingga menyebabkan beberapa karyawan yang bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kurang bertanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang didapat, ada beberapa sara bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Saran yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Gaji terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya para pemilik perusahaan atau orang yang berwenang memberi gaji kepada karyawan untuk mejaga, dan memperhatikan gaji yang di berikan kepada pegawai-pegawai yang bekerja di perusahaan anda agar pemberian gaji layak dan adil bagi karyawan sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Suatu perusahaan dapat bejalan dengan baik dan sukses berkat adanya bantuan dari sumber daya manusia yang memberikan tenaga dan energinya secara maksimal. Maka dari itu pula persusahaan harus memberikan hak dari sumber daya manusia itu sendiri agar mereka pun memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

2. Untuk Karyawan

Untuk pekerja atau karyawan yang bekerja diperusahaan sebaiknya meperhatikan hal yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan cepat dan sesuai keinginan perusahaan serta memberi nilai-nilai baik kepada perusahaan.

3. Untuk peneliti selanjutnya

penelitian ini hanya meneliti dua variabel gaji dan tunjangan kesejahteraan sedangkan masi ada variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka sebaiknya peneliti menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti fasilitas, motivasi, dan variabel lain yang berkaitan dan belum di teliti oleh peneliti lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Arikunto. S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).
- J. Supranto, *metode riset* (Jakarta: PT. rineka cipta, 2003)
- J. Supranto. *Statistik (Teori dan Aplikasi) Cetakan ke VI* (Jakarta: Erlangga, 2000).
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. cetakan ke-25 (Bandung :Alfabeta februari 2017)
- Surakhmad Winarmo. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*. (Bandung: Tarsito, 1985).
- Wiranata sujarweni, “methodology penelitian bisnis dan ekonomi”, (Yogyakarta, 2015).
- Yanti Budiasih, *statistika Deskriptif Untuk Ekonomi & Bisnis*, (tangerang jelajah nusa, 2012)

B. SKRIPSI

- Aditya Kusuma, “pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT.MNC SKY VISION TBK PALEMBANG”, Skripsi Uin Rden Fatah Palembang. Tahun 2017.
- Budi setyo nugroho, “pengaruh gaji tunjangan kesejahteraan dan kompensasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT.pos Indonesia kantor pos wonogiri”. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta . Tahun 2017.
- Moh.farhan maulana. “analisis pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pabrik roti universal (bayu bagus) baron mganjuk”, Skripsi Universitas Nusantara Pgri Kediri ,2016,
- Nadya Rizka Muliana. “Pengaruh Gaji Dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Cabang Banda Aceh”. Skripsi universitas muhammadiyah aceh, tahun 2020.
- Gina Kamelia. “Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seabreez Indonesia”, Skripsi Universitas Widyatama Bandung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Thahir Saifuddin Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Thahir Saifuddin Jambi

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang bapak/ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ ideal. Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan dihati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Peneliti

Nur Oktavia Ningsih

EES160519

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Status Karyawan : Karyawan Tetap / Karyawan Kontrak*)
7. Jabatan/Pekerjaan :
8. No. Hp / Wa :

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda(X) pada pernyataan yang di anggap sesuai dengan pendapat responden.
- c. Pilih jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuesioner ini diisi oleh karyawan.

*Coret yang tidak perlu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntham Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntham Jambi

PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
A	Variabel gaji					
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan.					
2.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan.					
3.	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan perusahaan.					
B	Variabel tunjangan					
1.	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja karyawan.					
2.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban kerja.					
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan.					
	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa sembako (beras,gula, minyak, dll)					
C	Variabel kinerja Karyawan					
1.	Hasil kerja sesuai standart perusahaan.					
2.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
4.	Teliti dalam melaksanakan tugas.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulttha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulttha Jambi

LAMPIRAN II

HASIL REKAPITULASI KUESIONER

A. GAJI (X1)

NO RESPONDEN	GAJI (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	4	3	3	3	5	21
2	4	5	4	4	4	5	26
3	4	3	3	3	4	3	20
4	2	2	4	4	4	4	20
5	3	3	3	3	3	4	19
6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	3	3	3	5	4	22
8	4	3	3	3	4	4	21
9	4	4	3	3	3	5	22
10	4	3	3	3	5	5	23
11	4	4	4	5	4	5	26
12	4	5	5	5	5	5	29
13	4	4	3	4	4	4	23
14	3	3	3	5	4	4	22
15	4	4	4	4	5	4	25
16	5	3	3	3	3	5	22
17	4	3	4	4	4	4	23
18	4	4	4	5	5	4	26
19	3	3	3	4	4	4	21
20	4	3	3	3	5	4	22
21	4	4	3	3	4	5	23
22	5	5	4	4	5	4	27
23	5	3	3	3	4	4	22
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	3	3	3	3	4	20
26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	4	3	3	3	4	21
28	4	4	4	4	3	5	24
29	4	4	3	4	4	5	24
30	4	4	3	3	3	5	22
31	4	4	2	5	4	4	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suthar Jama'ah

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suthar Jama'ah

32	5	5	3	3	3	5	24
33	2	4	3	4	4	4	21
34	3	4	3	4	3	3	20
35	3	3	3	3	2	3	17
36	5	5	4	4	4	5	27
37	5	3	3	3	5	5	24
38	5	4	3	3	3	5	23
39	4	3	3	3	5	5	23
40	4	4	3	3	3	5	22
41	3	3	3	3	3	4	19
42	4	4	3	3	1	5	20
43	4	3	3	3	5	5	23
44	4	4	4	4	4	5	25
45	5	4	3	2	2	5	21
46	5	3	3	3	4	5	23
47	2	2	3	3	3	4	17
48	4	4	3	3	4	4	22
49	3	3	3	3	4	4	20
50	3	3	3	2	3	4	18
51	4	4	4	4	4	4	24
52	2	3	3	4	4	4	20
53	4	5	4	5	4	4	26
54	3	3	3	3	5	4	21
55	4	3	4	4	4	4	23
56	2	2	2	3	3	2	14
57	4	3	4	5	5	5	26
58	3	4	4	4	4	5	24
59	3	3	3	4	4	4	21
60	3	3	4	4	4	4	22
61	4	5	4	5	5	5	28
62	4	5	4	5	4	4	26
63	2	3	3	4	5	4	21
64	5	5	3	4	2	5	24
65	4	3	3	3	5	4	22
66	3	3	3	3	4	3	19
67	5	5	4	5	5	4	28

@ Hak cipta milik UIN Suntho Jambi

State Islamic University of Suntho Tridha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

B. TUNJANGAN (X2)

NO RESPONDEN	TUNJANGAN (X2)						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	2	2	3	3	18
2	2	2	2	2	3	3	14
3	4	3	3	4	4	3	21
4	5	3	4	5	3	3	23
5	3	3	3	3	3	4	19
6	4	3	3	3	3	3	19
7	3	3	4	4	5	3	22
8	3	3	3	3	3	3	18
9	1	1	1	1	1	3	8
10	3	3	3	4	4	3	20
11	1	1	1	1	1	1	6
12	5	3	3	3	5	4	23
13	2	2	2	2	2	2	12
14	3	3	3	3	3	3	18
15	2	2	2	2	3	3	14
16	5	3	3	3	4	3	21
17	1	3	3	4	4	4	19
18	2	2	2	3	3	3	15
19	2	2	2	2	2	3	13
20	3	3	3	3	4	4	20
21	4	4	4	3	4	3	22
22	3	3	3	3	2	2	16
23	3	3	3	3	4	4	20
24	5	5	4	4	4	4	26
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	2	22
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	5	3	24
30	5	5	5	4	4	4	27
31	5	4	5	5	4	3	26
32	4	4	4	4	5	5	26
33	4	4	4	3	3	3	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

34	4	4	2	3	3	3	19
35	1	1	1	1	1	2	7
36	5	3	3	3	5	3	22
37	5	5	5	5	5	4	29
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	2	2	4	4	20
40	5	5	5	5	5	4	29
41	2	4	4	4	2	3	19
42	5	5	5	1	1	5	22
43	5	5	5	4	4	5	28
44	5	5	5	5	5	4	29
45	5	5	5	4	2	3	24
46	3	3	4	4	4	4	22
47	4	4	3	4	3	2	20
48	4	4	3	3	3	3	20
49	4	5	4	4	4	4	25
50	5	4	4	3	3	2	21
51	5	5	5	5	3	3	26
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	5	4	5	4	5	27
54	4	4	5	5	5	4	27
55	3	3	3	3	5	4	21
56	2	3	4	3	3	3	18
57	5	5	4	4	5	5	28
58	4	5	3	4	4	4	24
59	4	4	4	5	4	4	25
60	4	4	3	4	4	5	24
61	3	3	3	3	3	3	18
62	4	4	4	4	4	5	25
63	4	5	3	4	1	3	20
64	4	4	4	4	3	3	22
65	4	4	4	4	3	4	23
66	3	4	4	5	4	4	24
67	5	4	5	4	5	5	28

@ Hak cipta milik JIN Sutha Jambi State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)						TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	4	5	3	3	3	23
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	3	4	23
5	3	5	4	4	4	5	25
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	5	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	3	3	4	3	4	4	21
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	4	5	4	5	28
14	4	5	4	5	4	5	27
15	5	5	4	4	4	4	26
16	5	4	3	3	4	1	20
17	1	4	3	4	4	3	19
18	4	4	4	5	5	5	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	4	4	4	27
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	5	4	4	5	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	5	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	4	27
29	5	5	5	4	5	5	29
30	5	4	5	5	5	5	29
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	3	3	4	22
34	4	3	2	3	4	3	19
35	1	1	1	1	2	1	7
36	5	5	5	5	5	5	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	2	4	4	4	4	4	22
40	5	5	5	5	5	5	30
41	2	4	4	4	2	3	19
42	1	1	5	5	5	5	22
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	4	2	3	24
46	3	3	3	3	3	4	19
47	3	4	4	4	4	3	22
48	4	4	3	3	3	4	21
49	4	5	4	4	4	4	25
50	5	5	4	3	4	5	26
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	5	4	5	4	5	27
54	4	5	5	5	5	5	29
55	3	4	4	4	5	5	25
56	2	3	2	3	3	3	16
57	5	5	4	5	5	5	29
58	4	5	3	4	4	4	24
59	4	4	4	5	4	4	25
60	4	4	3	4	4	4	23
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	5	3	4	1	2	19
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	3	3	22
66	3	4	5	5	4	4	25
67	5	4	5	4	5	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN III DOKUMENTASI



@ Hak cipta milk UIN Sa

nic Un

a Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

LAMPIRAN IV

Uji Validitas Gaji (X1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	GAJI
X1_1	Pearson Correlation	1	.514**	.192	-.014	.049	.495**	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.119	.910	.694	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1_2	Pearson Correlation	.514**	1	.449**	.435**	-.013	.410**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.918	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1_3	Pearson Correlation	.192	.449**	1	.599**	.366**	.277*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.119	.000		.000	.002	.023	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1_4	Pearson Correlation	-.014	.435**	.599**	1	.396**	.036	.646**
	Sig. (2-tailed)	.910	.000	.000		.001	.774	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1_5	Pearson Correlation	.049	-.013	.366**	.396**	1	.008	.514**
	Sig. (2-tailed)	.694	.918	.002	.001		.952	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1_6	Pearson Correlation	.495**	.410**	.277*	.036	.008	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.023	.774	.952		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
GAJI	Pearson Correlation	.604**	.732**	.727**	.646**	.514**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

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

Tunjangan (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TUNJANGA N
X2_1	Pearson Correlation	1	.788**	.705**	.549**	.491**	.411**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2_2	Pearson Correlation	.788**	1	.781**	.664**	.405**	.538**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2_3	Pearson Correlation	.705**	.781**	1	.753**	.493**	.498**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2_4	Pearson Correlation	.549**	.664**	.753**	1	.613**	.410**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2_5	Pearson Correlation	.491**	.405**	.493**	.613**	1	.549**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X2_6	Pearson Correlation	.411**	.538**	.498**	.410**	.549**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TUNJA NGAN	Pearson Correlation	.827**	.866**	.878**	.830**	.738**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KINERJA KARYAW AN
Y1	Pearson Correlation	1	.699**	.563**	.396**	.394**	.395**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	.699**	1	.496**	.544**	.287*	.447**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.019	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	.563**	.496**	1	.702**	.587**	.658**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	.396**	.544**	.702**	1	.641**	.716**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.394**	.287*	.587**	.641**	1	.727**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y6	Pearson Correlation	.395**	.447**	.658**	.716**	.727**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
KINERJA KARYA WAN	Pearson Correlation	.744**	.731**	.841**	.830**	.767**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

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

Uji Reliabilitas

Gaji (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.676	6

Tunjangan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19938587
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.049
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
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.

Uji multikolinieritas**Coefficients^a**

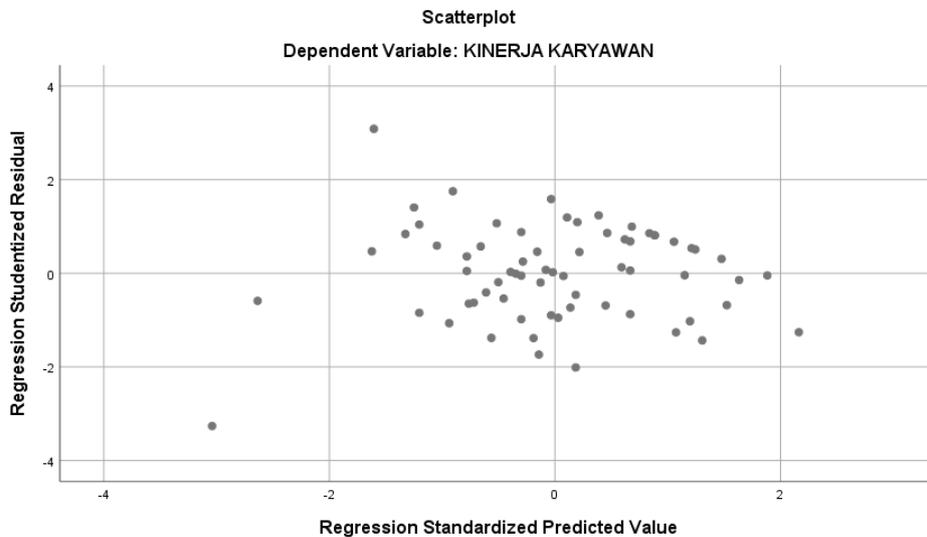
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial Tolerance	VIF	
1. (Constant)	(Constant)	2.226	3.432		.649	.519					
	GAJI	.726	.143	.488	5.078	.000	.542	.536	.482	.977	1.023
	TUNJANGAN	.298	.079	.363	3.782	.000	.437	.427	.359	.977	1.023

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas**Uji Heteroskedastisitas**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.226	3.432		.649	.519
	GAJI	.726	.143	.488	5.078	.000
	TUNJANGA	.298	.079	.363	3.782	.000
	N					

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

1	Regression	495.404	2	247.702	23.466	.000 ^b
	Residual	675.581	64	10.556		
	Total	1170.985	66			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

Uji Determinasi

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.423	3.249	1.504

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

CURRICULUM VITAE

A. Identitas Diri

Nama : Nur Oktavia Ningsih
 NIM : EES. 160519
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat/Tgl Lahir : Palembang, 19 Oktober 1998
 Agama : Islam
 Email : Nuroktavia8899@gmail.com
 Motto :
 Alamat : Jl. Raden wijaya RT.02 No.05 kecamatan Jelutung Kelurahan Handil jaya Kota Jambi
 No Hp : 0822-5586-6094
 Nama Orang Tua
 Nama Ayah : Rizaldi Sahputra
 Nama Ibu : Fitri Yati .S

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2004-2010 SDN 184 Kota Jambi
2. Tahun 2010-2013 MTsN MODEL Kota Jambi
3. Tahun 2013-2016 MAN MODEL Kota Jambi

Jambi,

Nur Oktavia Ningsih

EES. 160519

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi