

**Pengaruh Gaji, Insentif, dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV. Abusunar Group Tour & Travel)****Prasasti**

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

\*Email correspondence: [prasastiputri05@gmail.com](mailto:prasastiputri05@gmail.com)**Abstract**

*This study aims to determine and explain the effect of salaries, incentives and benefits simultaneously on employee productivity CV. Abusunar Group Tour & Travel. This research method uses quantitative descriptive methods and the type of data used is primary data with saturated sampling data collection techniques. Based on the analysis that has been used, several conclusions can be drawn when multiple regression processing is carried out. This study meets the requirements of validity and reliability, and is free from heteroscedasticity, autocorrelation and multicollinearity and has passed the normality test. Testing the hypothesis of this study using the t-test which shows that the incentives and benefits variables have a significant effect on employee productivity. While the f test showed a significant  $<0.05$ . This means that the variables of salary, incentives, and benefits together have a positive effect on work productivity. While the coefficient of determination obtained Adjusted  $R^2$  value of 73.6%. That is, the variable of employee work productivity can be explained by the variables of salary, incentives, and benefits.*

**Keywords:** Salary, Incentives, Benefits and Work Productivity

**Citation suggestions:** Prasasti. (2022). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV. Abusunar Group Tour & Travel). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 1(02), 243-247. doi: -

**DOI:** -**1. PENDAHULUAN**

Pariwisata yang semakin berkembang dan juga travel yang terus menerus bertambah menimbulkan perusahaan sejenis bersaing ketat, dengan demikian maka perlu adanya peningkatan produktivitas karyawan. Menurut Dahlan (2014) produktivitas tenaga kerja merupakan suatu konsep dimana antara seorang sumber tenaga kerja saling berkaitan dengan hasil satuan waktu, serta menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, maka dibutuhkan karyawan yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia (Al-Amin, 2015). Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka diperlukan penghargaan berupa gaji, pemberian bonus atau insentif, dan pemberian tunjangan terhadap para pekerja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 Pasal 88 dan 90 Ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan, Gaji adalah hak semua karyawan yang wajib diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang dan telah ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan. Selain gaji, perusahaan juga harus menimbulkan semangat kerja yang lebih kepada karyawannya. Salah satunya dengan cara memberikan insentif. Insentif merupakan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi atau dorongan agar karyawan mencapai hasil yang maksimal. Menurut Aries dkk (2013) Setiap perusahaan perlu memperhatikan adanya insentif, dan perusahaan diharapkan mampu memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja karyawan atau sesuai masa kerja karyawan. Sehingga insentif menjadi menarik bagi karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu tunjangan. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi, dan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja.

Menurut Heidjrahman (2010) gaji atau upah adalah imbalan atas jasa seseorang yang telah melakukan pekerjaannya, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak dan produksi dalam bentuk uang yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan. Dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Sedangkan dalam Islam upah atau gaji disebut juga dengan *al ijarah* berasal dari kata *al ujah* atau *al ajru* yang dalam bahasa berarti *al iwad (ganti)*, dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah suatu perbuatan. Isitilah *al ijarah* adalah perjanjian mengenai pemakaian hasil dari manusia, binatang atau benda (Riyadi, 2015).

Malayu (2013) menyatakan pengertian insentif yaitu sebagai berikut: “Insentif adalah bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu dimana prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif juga digunakan sebagai alat pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan insentif dalam pandangan ekonomi Islam yaitu, Islam melindungi dan menjamin mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja kerasnya tersebut.

Menurut Renggi dan Yummil (2018) mengartikan bahwa tunjangan adalah bayaran, upah atau gaji tambahan yang diterima oleh pegawai atas kinerja dan prestasi kerja yang telah ia berikan terhadap organisasi yang besarnya diberikan atas hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi karyawan itu sendiri. Tunjangan dalam Islam yaitu tunjangan yang diperoleh karena adanya pencapaian karyawan terhadap kinerja tertentu yang telah dilakukannya.

Tjutju (2013) berpendapat bahwa produktivitas menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan semua pekerjaan akan terselesaikan secara efisien dan efektif, sehingga akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pandangan Islam terhadap produktivitas kerja yaitu Islam menganjurkan umat muslim agar memilih serta memilah aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kemampuan dan bakat yang dimilikinya. Dengan demikian, Islam membebaskan umatnya untuk selalu berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan Islam meletakkan batasan-batasan, seperti firman Allah SWT QS. At-Taubah/9:105 yang artinya : "Bekerjalah kamu, Maka pekerjaanmu akan terlihat oleh Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2012) populasi sebagai tempat generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. Abusunar Group Tour & Travel yang berjumlah 35 karyawan. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari banyaknya karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan berdasar pada estimasi penelitian, untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek dapat menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Abusunar Group Tour & Travel yang berjumlah 35 sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer digunakan sebagai data utama yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan CV. Abusunar Group Tour & Travel. Dan data sekunder yaitu data yang didapat dari sumber penelitian lain. Contohnya seperti buku, jurnal maupun artikel.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut tabel hasil analisis regresi linier berganda:

**Tabel 1. Hasil Uji Analisi Linier Berganda**

| <b>Model</b> | <b>Koefisien Regresi</b> | <b>Sig.</b> |
|--------------|--------------------------|-------------|
| Constant     | 0,703                    | 0,846       |
| Gaji (X1)    | 0,291                    | 0,107       |

| Model          | Koefisien Regresi | Sig.  |
|----------------|-------------------|-------|
| Insentif (X2)  | 0,421             | 0,010 |
| Tunjangan (X3) | 0,716             | 0,002 |

Sumber: Data diolah, 2022

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap produktivitas kerja. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:  $Y = 0,703 + 0,291X_1 + 0,421X_2 + 0,716X_3 + e$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,703 jika variabel *independen* nilainya 0 (nol) maka besar produktivitas adalah sebesar 0,703.
- Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada variabel gaji (X1) sebesar 0,291. Artinya apabila gaji mengalami peningkatan 1 satuan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,291 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada variabel insentif (X2) sebesar 0,421. Artinya apabila insentif mengalami peningkatan 1 satuan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,421 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada variabel gaji (X1) sebesar 0,716. Artinya apabila tunjangan mengalami peningkatan 1 satuan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,716 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan terhadap gaji, insentif dan tunjangan, maka produktivitas juga ikut meningkat.

### 3.2. Pengujian Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing - masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Tujuan uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara terpisah atau parsial. Apabila nilai sig. lebih kecil dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sedangkan, apabila nilai sig. lebih besar dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil uji t:

**Tabel 2. Hasil Uji t**

| Model          | T     | Sig.  |
|----------------|-------|-------|
| Constant       | 0,196 | 0,846 |
| Gaji (X1)      | 1,659 | 0,107 |
| Insentif (X2)  | 2,734 | 0,010 |
| Tunjangan (X3) | 3,435 | 0,002 |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel diketahui besarnya pengaruh masing- masing variabel *independen* secara parsial (individual) terhadap variabel *dependen* adalah sebagai berikut:

- Pengaruh gaji terhadap produktivitas, diketahui t hitung gaji sebesar 1,659 dan t tabel sebesar 2,039 maka menghasilkan perbandingan  $1,659 < 2,039$  dan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 yaitu  $0,107 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa gaji tidak diterima dan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.
- Pengaruh insentif terhadap produktivitas. Diketahui t hitung insentif sebesar 2,734 dan t tabel sebesar 2,039 maka menghasilkan perbandingan  $2,734 < 2,039$  dan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 yaitu  $0,010 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar daripada tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa insentif diterima dan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.
- Pengaruh tunjangan terhadap produktivitas. Diketahui t hitung gaji sebesar 3,435 dan t tabel sebesar 2,039 maka menghasilkan perbandingan  $3,435 > 2,039$  dan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat

kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 yaitu  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar daripada tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan diterima, yang artinya tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

### 3.3. Pengujian Simultan (F)

Uji F untuk menguji apakah variabel *independen* (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y) secara serentak. Kriteria dalam pengujiannya sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan jika tingkat signifikan  $\leq \alpha$  (0,05) maka variabel *independen* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan jika tingkat signifikan  $\geq \alpha$  (0,05) maka variabel *independen* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

| Model      | Sum of squares | F      | Sig.  |
|------------|----------------|--------|-------|
| Regression | 201,260        | 32,642 | 0,000 |
| Residual   | 63,712         |        |       |
| Total      | 264,971        |        |       |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel ditampilkan hasil Uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi aspek-aspek variabel gaji (X1), insentif (X2) dan tunjangan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  didapat hasil  $32,642 > 2,91$  yang diperoleh dari  $df_1 = K-1$  maka  $df_1 = 3-1=2$  dan  $df_2 = n-k$  maka  $35-4=31$  (dimana k adalah jumlah variabel bebas maupun terikat dan n adalah jumlah sampel). Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,642 > 2,91$ ) dan besarnya sig  $0,000 < 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel *independen* (gaji, insentif dan tunjangan) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (produktivitas kerja)

### 3.4. Pengujian $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi menyatakan besarnya persentase kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Semakin mendekati 1 maka persentase kontribusinya dianggap semakin kuat. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut

**Tabel 4. Hasil Uji R  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .872 <sup>a</sup> | .760     | .736              | 1.434                      |

a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square sebesar 0,736. Hal ini berarti 73,6% variabel *dependen* berupa produktivitas kerja (Y) dan dapat dijelaskan variabel *independen* yaitu gaji, insentif dan tunjangan, sedangkan sisanya sebesar 26,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai signifikannya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0,107 > 0,05$ .
- Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, karena nilai signifikannya lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0,010 < 0,05$ .
- Tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena nilai signifikannya lebih besar dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0,002 < 0,05$ .

- d. Gaji, insentif, dan tunjangan secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan perspektif ekonomi Islam (studi pada CV. Abusunar Group Tour & Travel). Hal ini sesuai dengan pengujian koefisien determinasi dimana nilai yang dijelaskan oleh variabel *independen* yaitu gaji, insentif dan tunjangan terhadap variabel *dependen* berupa produktivitas kerja (Y) yaitu 73,6% sedangkan sisanya hanya sebesar 26,4% yang diisi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## **5. REFERENSI**

- Dahlan. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*. Jurnal Salewangang.
- Heidjrachman, dan Husnan, S. (2010). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Renggi dan Yummil. (2018). *Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Manajemen Dakwah.
- Riyadi, F. (2015). *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*. Jurnal Iqtishadia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju, Yuniarsi, dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.