PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PROFESIONALISME KERJA SUMBER DAYA INSANI DI HOTEL LATANSA BENGKULU



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Penulisan Skripsi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

WEWET AFITRI NIM: 1316611350

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH JURUSAN EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU BENGKULU 2017 M/ 1438 H

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan

skripsi dengan judul "Pengaruh Gaji Dan Insentif Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Sumber Daya Insani (SDI) di Hotel Laansa Bengkulu". Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di (IAIN) Bengkulu, maupun dipengguruan tinggi lainya.

- Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
- Didalam skripsi ini tidak teradapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan sebagai naska saya dangan disebut dengan pengaranganya dan dicantum dalam daftar pustaka.
- 3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyatan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar sarjana, serta sanksi lainya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 24 Agustus 2017 M 02 Dzulhijjah1438 H

Mahasiswa Yang Menyatakan

B8AEF668782807

Wewet Afitri ™NIM:1316611350



KEMENTRIAN AGAMA RI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp.(0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Wewet Afitri, NIM 131 661 1350 dengan judul "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap *Profesionalisme* Kerja Karyawan di Hotel Latansa Bengkulu", program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 23 Agustus 2017 M

30 Dzulqa'dah 1438 H

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Asnaini, MA)

NIP 197304121998032003

(YunidaEenFryanti, M.Si)

NIP 198112062115032003

berjudul "Pengaruh Gaji yang Dan Profesionalisme Kerja Sumber Daya Insani (SDI) di Hotel Latansa" NIM 1316611350, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Rabu

Tanggal: 30 Agustus 2017 M/4 Dzulhijjah 1438 H

Dinyatakan LULUS, dan telah diperbaiki sesuai saran, oleh sebab itu dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

> Bengkulu, 04 September 2017 M 13 Dzulhijjah 1438 H

Tim Sidang Munaqasyah

Sekretaris

Yunida Een Friyanti MS.i NIP 198112062015032003

Penguji I

GAMAKetua

Andang Sunarto, Ph.D

Penguji II

Mengetahui

Dekan

MOTTO

- Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karna sesunggunya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.
- Rintangan dan hambatan harus dihadapi dengan semangat, kegagalan bukan berarti kehancuran, namun kegagalan kesabaran untuk keberhasilan.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- → Yang aku cintai ayahanda Syamsuri dan ibu Tuti suryani, kalian adalah dua malaikat yang selalu ada untukku, yang senantiasa memberikan motivasi serta doa untukku. Terima kasih yang mendalam untuk ayah dan ibu atas doa yang selalu mengiringi dalam setiap langkahku.
- ♣ Saudara tercinta dan tersayang adikku parmi darti dan Riyos cahnado dan semua keluargaku yang selalu memberi semangat.
- ♣ Keluarga besar bapak Suharno, Amd, Par terimahkasih selalu memberikan kasih sayang dan suport yang tiada henti-hentinya,
- → Semua sahabatku Feni, Siti, Titin, Yeni, Alek, , Selvia Lestari, Destria, Yesi, Mdks, Ibeks dan teman-temanku seperjuangan mahasiswa prodi EKIS lokal F yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan semasa perkuliahan, semoga kita menjadi orang-orang yang sukses.
- ♣ Owner Latansa Hotel Bapak H, Bunyamin dan Ibu H. Widji Beserta Menejer Hotel Latansa terimakasih sudah memberikan kesempatan waktu agar aku bisa kuliah sambil kerja, Almamater yang telah menempahku
- ♣ Balai latihan Kerja (BLK), Sertifikasi pariwisata perhotelan yang telah mendukung dan emberi motivasi, pak tomi, ibu Rismaiti, Ade Mita, Ella dan teman-teman yang ada di pariwisata perhotelan.
- Eli Fahri Rahardi dan Tupardiyanto yang tela member semangat, dorongan dan Motivasi.

ABSTRAK

Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap *Profesionalisme* Kerja Sumber Daya Insani (SDI) di Hotel Latansa Kota Bengkulu.

Oleh Wewet Afitri NIM 1316611350.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui gaji dan insentif secara bersama berpengaruh terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu,(2) Untuk mengetahui gaji berpengaruh signifkan secara persial terhadap profesionalisme kerja di Hotel Latansa Bengkulu, (3) untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh signifikan secara persial terhadap profesionalisme kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu dan (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji dan insentif profesionalisme kerja karyawan di Hotel LatansaBengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan yang bersifat kuantitatif asosiatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder derngan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, survey, dokumentasi dan kuisioner tertutup. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pemilihan sampel menggunakan metode sampling accidental. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji validitas data ialah Pearson Correlation sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Skewnes, Uji homogenitas menggunakan metode Levene test, sedangkan uji hipotesis ini dilakukan dengan regresi linear berganda. dari hasil penelitian menunjukan gaji dan Insentif secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme kerja karyawan di Hotel Latansa Kota Bengkulu, sedangkan sisanya 0,2% dipengaruhi dengan faktor – faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian ini Kota Bengkulu. Variabel Gaji, dan Insentif, mempengaruhi signifikan secara simultan dalam meningkatkan profesionalisme kerja karyawan di Hotel Latansa sebesar 0,998 atau 99,8%.

Kata Kunci: Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap *Profesionalisme* Kerja Sumber Daya Insani (SDI) di Hotel Latansa Bengkulu". Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpakan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi uswatun hasanah bagi kita semua. Amin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terimakasi teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

- 1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M. Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
- 2. Dr. Asnaini, MA, selaku pembimbing I dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu, yang telahmemberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
- 3. Desi Isnaini, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu.
- 4. YunidaEenFryanti, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabarandankeiklasan
- 5. Eka Sri Wahyuni, SE, M.M, selakupembimbingakademik yang tidakhentihentinyamemberisemangatdandorongandenganmaksimal.

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya

dengan penuh keiklasan.

7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam

Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik

dalam hal administrasi.

8. Hotel LatansaKota Bengkulu yang telah memberikan informasi dan

memberikan izin penelitian.

9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak

kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon

maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari

kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, 23 Agustus 2017 M

01 Dzulhijjah 1438

<u>WewetAfitri</u>

NIM 131 661 1350

ix

DAFTAR ISI

	H	Ialamar
	AMAN JUDUL	
	T PERNYATAAN	
	ETUJUAN PEMBIMBING	
PENG	GESAHAN	. iv
_	ГО	
PERS	EMBAHAN	. vi
ABST	RAK	. vii
KATA	A PENGANTAR	. viii
	'AR ISI	
	TAR TABEL	
DAFT	CAR GAMBAR	. xiii
BAB I	I PENDAHULUAN	
A.	Latar Belakang Masalah.	. 1
В.	Rumusan Masalah.	. 5
	Tujuan Penelitian.	
	Kegunaan Penelitian	
	Penelitian Terdahulu.	
BAB I	II KAJIAN TEORI	
A.	Gaji	. 10
	1. Pengertian dan Dasar Hukum Gaji	
	2. Faktor-faktor Yang Menyebabkan Perbedaan Gaji	
	3. Tujuan Pemberian Upah dan Gaji	
	4. Tahapan Utama Dalam Pemberian Upah dan Gaji	
B.	Insentif	
	1. Pengertian Insentif	. 17
	2. Macam-macam Insentif	. 18
	3. Tujuan Perusahaan Memberi Insentif	. 19
	4. Manfaat Insentif Bagi Karyawan dan Bagi Perusahaan	
	5. Sistem Pemberian Insentif	. 21
C.	Profesionalisme	. 22
	1. Pengertian <i>Profesionalisme</i>	
	2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme	. 22
D.	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Profesionalisme	. 23
	1. Gaji Dapat Berpengaruh Terhadap Profesionalisme	. 23
	2. Insentif Dapat Berpengaruh Terhadap <i>Profesionalisme</i>	
E.	Kerangka Berfikir Penelitian	. 24
	1. Pengaruh Gaji Terhadap <i>Profesionalisme</i> Kerja	. 24
	2. Pengaruh Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja	. 25
F.	Hipotesis Penelitian.	. 26

	II METODE PENELITIAN
	Jenis dan Pendekatan Penelitian.
	Tempat dan Waktu Penelitian.
C.	Populasi dan Sampel.
	1. Populasi
	2. Sampel
D.	Teknik Pengumpulan Data.
	1. Survei
	2. Kepustakaan
E.	Definisi Operasional Variabel
F.	Instrumen Penelitian
	1. Observasi
	2. Kuesioner
	3. Dokumentasi
G.	Teknik Analisis Data.
	1. Pengujian Kualitas Data.
	a. Uji Validitas
	b. Uji Reliabilitas.
	c. Uji Normalitas
	d. Uji Homogenitas.
	e. Uji Multikolineritas
	2. Pengujian Hipotesis.
	a. Model Regresi Linier Berganda.
	b. Uji-F
	c. Uji-t
	3. Koefisien Determinasi
BAB I	V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN
	Gambaran Umum Obyek Penelitian.
	1. Sejarah Hotel Latansa.
	2. Struktur Organisasi Hotel Latansa.
	3. Visi dan Misi Hotel Latansa
В	Deskripsi Responden.
	Hasil Penelitian.
C.	Pengujian Kualitas Data.
	a. Uji Validitas
	b. Uji Reliabilitas.
	c. Uji Normalitas.
	d. Uji Homogenitas.
	e. Uji Multikolineritas.
	2. Uji Hipotesis.
	3 1
	3
	4. Uji-t
) Anansis Koensien Deierminasi

D. Pembahasan.	59
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Hal	aman
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert Gaji dan Insentif Dalam Meningkatkan	
Profesionalisme Kerja Karyawan	31
Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Determinasi.	36
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur.	46
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pekerjaan	47
Tabel 4.4 Uji Validitas Penelitian.	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogentis.	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolineritas.	53
Tabel 4.9 Hasil Uji t Test.	54
Tabel 4.10 Hasil Üji F	56
Tabel 4.11 Hasil Uji t.	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.	59

DAFTAR GAMBAR

H	alaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.	40

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan hotel di kota besar dan kota kecil termasuk Bengkulu salah satunya pada saat ini sangat berkembang pesat, bisnis perhotelan berkembang seiring dengan tumbuh suburnya industri pariwisata di Indonesia, dan pada saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa hotel saling bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para tamunya, salah satunya untuk memenangkan persaingan yaitu melalui peningkatan keterampilan dan *perofesionalisme* karyawan.¹

Hotel juga merupakan penunjang majunya dunia pariwisata yaitu sebagai sarana akomodasi bagi para wisatawan, baik wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara, agar para wisatawan merasa senang nyaman, serta mendapatkan kepuasan didalam menerima service selama tinggal dihotel, maka hotel harus dikelola secara profesional. Agar tujuan utama dari perusahaan yaitu ingin mencapai tingkat laba optimal dengan menghasilkan produk yang berkualitas dan biaya yang rendah disamping mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.²

¹Agus sulistiyono, *Manajemen Penyelengaraan Hotel, seri manajemen usaha jasa sarana pariwisata dan akomodasi*, edisi pertama, (Bandung: Alfabeta. 1999), h. 78

²Trisno Tarmoezi dan Heldin manurung, *Professional Hotel FrontLliner*, cet.3. (Jakarta, 2007), h. 233

Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya insani (karyawan) yang memiliki sikap dan sifat membangun dan mempuyai daya tanggap, *inisiatif*, serta daya adaptasi yang tinggi. Selain itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan tenaga gerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginanya. Hal ini dipicu oleh adanya persaingan antara perusahaan yang dewasa ini sangat ketat, baik dalam menciptakan dan memasarkan produk maupun perekrutan tenaga ahli dengan tawaran gaji yang tinggi dengan disertai berbagai macam fasilitas (*intensif* dan gaji) yang menunjang.

Karena itu untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial.³

Bagi perusahaan, meningkatnya *profesionalisme* bukan hanya ditentukan oleh sumber daya insani dalam jumlah yang besar. Karena tanpa disertai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan efisien. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawanya agar tidak ada permintaan yang tidak dipenuhi,

³Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta: 2009), h

yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan *profesionalisme* kerja karyawan yaitu memotivasi karyawan dengan jalan memberikan *insentif* yang cukup memadai.⁴

Pemberian *insentif* ini merupakan salah satu alat untuk meningkatkan *profesionalisme* kerja karyawan karena pemberian *insentif* dapat menyebabkan seorang bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan dapat menetapkan arah umum yang harus ditempuh. Apabila *insentif* yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat dan baik maka akan menimbulkan *profesionalisme* kerja yang tinggi.⁵

Selanjutnya bagaimana memerdaya gunakan sumberdaya tersebut secara optimal untuk mencapai sasaran perusahaan tergantung pada komitmen dan motivsi karyawan untuk melaksanakan dan mencapai sasaran kinerja. Motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang selaras dengan sasaran jangka pendek perusahaan merupakan peran fungsi sumber daya manusia,(SDA). Kebijakan sumber daya Insani,(SDA) untuk memotivasi karyawan menyangkut seluruh aktivitas manajemen, sumber daya manusia,(SDA) misalnya merancang manajemen kinerja individu untuk memastikan kontribusi karyawan untuk mencapai sasaran kinerja, membekali karyawan dengan pelatihan dan membuat *insentif* upah berdasarkan kinerja. Peran *profesional* kerja karyawan menjalan

_

⁴Veithzal Rivai, Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta: 2009), h 767

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan.*, (Jakarta 2009), h. 713

peran sebagai, rekan strategis, pendorong, penyongkong karyawan, dan ahli administrasi.⁶

Hotel Latansa Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan yang menyediakan tempat penginapan kepada masyarakat dengan fasilitas yang sangat menunjang. Dalam pelaksanaan usahanya Hotel Latansa Bengkulu sering mengalami keuntungan pasang surut akibat adanya persaingan dengan perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang perhotelan.

Hal ini membuat pilihan hotel perusahaan lebih terfokus dalam upaya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan melalui promosi produk, pemelihaaraan aset serta berupaya untuk lebih meningkatkan penjualan, sehingga kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan, akibatnya prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dengan disertai dengan kurangnya motivasi kerja mereka, sehingga berdampak pada kelancaraan produktivitas perusahaan.⁷

Berdasarkan pada latar belakang tersebut maka penul is ingin melakukan penelitian yang berhubungan faktor sumber daya *insani* di Hotel Latansa kota Bengkulu dengan judul: "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap *Profesionalisme* Kerja Karyawan di Hotel Latansa Bengkulu"

.

⁶Aprianto Brian, SPHR dan Fonny Arisandi Jacob, *pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*, (Jakarta pusat, PPM, 2013), h. 59-30

⁷ Sumber: Suharno, *Manager Latansa Hotel*, (Bengkulu. 2017),

B. Rumusan Masalah

- 1. Apakah gaji dan *insentif* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu?
- 2. Apakah gaji berpengaruh signifikan secara persial terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu?
- 3. Apakah *insentif* berpengaruh signifikan secara persial terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu?
- 4. Seberapa besar pengaruh gaji dan *insentif* terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui gaji dan insentif secara bersama berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.
- 2. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh signifikan secara persial terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.
- 3. Untuk mengetahui apakah *insentif* berpengaruh signifikan secarah persial terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.
- 4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji dan *insentif* terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penyusun

Dapat memberi manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya insani, khususnya tentang pemberian gaji dan *insentif* dan *profesionalisme* kerja karyaawan di perusahaan sebagai aplikasi nyata dari teori-teori yang telah dipelajari.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberi gambaran atau masukan bagi perusahaan dalam pemberian *insentif* yang baik dalam upaya meningkatkan *profesionalisme* kerja karyawan Hotel Latansa Bengkulu. Hasil akhir dari penelitian ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah faktor yang mempengaruhi *profesionalisme* kerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani, dengan judul "Pengaruh Pemberian *Insentif* Terhadap Kinerja Karyawan Muslima Pada PT. Jaya Beton Persada Bengkulu" Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui bentuk atau kegiatan pemberian *insentif* pada PT. Jaya Beton Persada Bengkulu. (2) Untuk mengetahui pengaruh pemberian *insentif* terhadap kinerja karyawan muslim pada

PT. Jaya Beton Persada. Model penelitian ini mengunakan studi kepustakaan dan angket, sampel penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu karywan PT. Jaya Beton Persada Bengkulu yang ada pada saat penelitian berlangsung. Pada penelitian sampel yang digunakan adalah 22 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu uji realibilitas, model yang digunakan regresi sederhana. Dan hasil penelitian ini adalah pemberian insentif pada PT. Jaya Beton diberikan pada semua karyawan berupa uang diluar gaji pokok karyawan. *Insentif* yang diberikan kepada karyawan pada setiap bulannya. Jumlah insentif yang diterima tergantung dari kinerja karyawan.⁸ Perbedaan dan persamaan penelitian, penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dan angket sedangkan penelitian penulis menggunakan observasi, angket dan sampel yang digunakan sebagian dari karyawan adalah 22 orang sedangkan penelitian penulis menggunakan regresi linear berganda dan menggunakan seluruh jumlah karyawan. Pemberian insentif penelitian ini meningkatkan bahwa insentif nya diberikan intens setiap bulan, sedangkan penelitian penulis bahwa di Hotel Latansa Bengkulu memberi insentif bila ada suatu kegiatan dan peningkatan hunian kamar.

Skripsi yang ditulis oleh Desmala dewi, tahun 2016 yang berjudul "Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Prodiktifitas Kerja Karyawan" penelitian ini bertujuan 1. untuk mengetahui sistem pemberian insentif dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan 2. Untuk mengetahui tinjauan

⁸Fitriani, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Jaya Beton Persada Bengkulu. (Skripsi IAIN Bengkulu.2016), h. 45

ekonomi Islam terhadap sistem pemberian *insentif* meningkatkan produktifitas kerja karyawan. model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode, observasi wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah *mekanisme* pemberian *insentif* ditempatnya dihitung berdasarkan indek prestasi kerja (IP) masing-masing karyawan dihitung tiap-tiap periode setelah panen ayam. *Insentif* yang diterima tidak mengalami peningkatan kinerja, meskipun telah meningkatkan produktifitas kerja. Perbedaan dengan penelitian Desmala Dewi adalah pendekatan penelitian ini menggunakan kulitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian berbeda dengan penulis dan penelitian ini lebih sepesifik meningkatkan produktifitas kerja karyawan sedangkan penulis lebih kepada meningkatkan ke *profesionalisme* kerja. Persamaan penelitian ini sama-sama variabel *insentif* meningkat kinerja karyawan.

Kemudian skripsi yang terdahulu ditulis oleh: Maratin Nafian Al-amin, 2015 objek penelitianya di Minimarket Riski Kabupaten Sragen bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin, *insentif* dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja Mini Market Kabupaten Sragen. Metode dalam penelitian dalam skripsi ini menggunakan sampel 35 tenaga kerja dan teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi, hasil penelitian ini

⁹Desmala Dewi, *Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan IAIN* (Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.2016) h. 56

menunjukan bahwa 2 variabel dari 3 yang telah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. 10

Perbedaan dengan penulis adalah teknik pengumpulan data penulis tidak menggunakan dokumentasi dan hanya 2 rumusan masalah penulis, persamaan dengan penulis skripsi ini menggunakan 35 sampel jenis pendekatan kuantitatif.

¹⁰Maratin Nafian Al-amin, Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Mini Market Riski Kabupaten Sragen, (Yogyakarta.2015) h. 255

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Gaji

1. Pegertian dan Dasar Hukum Gaji

a. Pengertian Gaji

Berbagai bentuk pembayaran gaji dan sejenisnya yang di bayarkan kepada pegawai, baik yang berstatus pegawai tetap, pegawai tidak tetap, pegawai lepas, calon pegawai merupakan biaya gaji.¹

Dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah uang yang di bayar sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjai sesuatu.²

Gaji dapat ditilik dari berbagai sudut pandang. Baik dari aspek filosopi, sosial hukum, dan aspek lain yang diinginkan. Menurut undang-undang ketenaga kerjaan No. 13 Tahun 2003. Gaji disebut juga sebagai upah. Bagi sebagian orang yag bekerja di dalam kantor dan menduduki posisi manajerial, penggunaan kata upah sangat ganjil dan terkesan merendahkan. Oleh karena itu kenyataannya sering kali menjadi penggunaan kata upah yang tidak sama artinya dengan gaji secara umum upah di peruntuh kan bagi pekerja yang dibayar harian atau mingguan.

¹Djoko muljono, *Panduan Brevet Pajak-Akutansi Pajak dan Ketentuan Umum Perpajakan* (Yogyakarta, andi offset, 2010), h. 40

²Tim penyusun phonix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(Jakarta: PT.media pustaka Phonix, 2009, cet. keempat), h. 924.

Namun dalam konteks legal, undang-undang dan peraturan yang lebih rendah tetap menggunakan istilah upah.³

Sedangkan dalam buku Sudono Sukirno dijelaskan bahwa pembayaran dalam tenaga kerja dapat dibedakan kepada kedua pengertian: gaji dan upah dalam pengertian sehari-hari gaji dapat pula diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional sebagai pemerintah sedangkan, dosen, guru, manejer dan akuntan. Sedangkan upah dimaksudkan untuk sebagai pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu tidak tetap, misalnya seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Gaji atau upah dapat digolongkan menjadi 2:

- 1) Upah yang telah disebutkan (*ujrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua bela pihak.
- 2) Upah yang sepadan (ajril mistli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah hartanya dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁵

³Saifuddin Bachrun, *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja Dalam Praktis*, (Jakarta cetakan II 2011), h. 5

⁴Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, h.350

⁵Huda Nurul, Handi Riza Idris ,Mustafa Edwin Nasution, Ranti Wiliasi, *Ekonomi Makro Islam.* (Jakarta: Kencana. 2008.), h. 277

b. Dasar Hukum Gaji

Adapun dasar hukum gaji dalam Islam juga terdapat pada Al-Quran surat dan hadits seperti yang dibawah ini :

Surat Ath Thalaaq (65): 6

"...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya..."

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, shahih).⁷

Al Munawi berkata, "Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering."

⁷ Abd Rasyid Salim, *Syarah Bulugul Maram*, (Bandung: Penerbit Nuansa Aulia, 2007), h. 178

⁸ Sumber : https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html, di akses pada tanggal 28 Juni 2017, Pukul 14.30 Wib)

⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro 2010), h. 6

2. Faktor – Faktor Yang Menyebabkan Perbedaan Gaji

Aktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan gaji, didalam suatu jenis kerja tertentu dan diantara berbagai golongan pekerja adalah:

- Perbedaan corak atau motif permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan
- b. Perbedaan dalam jenis- jenis pekerjaan.
- c. Perbedaan dalam kemampuan
- d. Terdapat pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan
- e. Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.
- f. Hasil tawar menawar antara pekerja dengan pengusaha.
- g. Biaya hidup di provinsi atau wilayah tertentu.
- h. Kemampuan ekonomis pekerja.
- i. Hasil evaluasi jabatan.⁹

3. Tujuan Pemberian Upah dan Gaji

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pemilik pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

.

⁹Sri Haryani, hubungan ..., h.147

b. Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika perorangan upah dan gaji yang diberikan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, menejer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta ekternal konsistensi yang konpetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan lebih baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan perogram upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis/ kadin

Dengan program upah dan gaji atas perinsip adil dan layak serta ekternal konsistensi yang kompetitip maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* lebih kecil dan perpindahan keperusahaan sejenis dapat dihindari.

i. Pengaruh pemerintah

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

4. Tahapan Utama dalam Pemberian Upah dan Gaji

a. Asas adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi internal konsistensi. Jadi adil bukan setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji karyawan dapa memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan ekternal konsistensi yang berlaku menejer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan ekternal upah

dan gaji dengan ekternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.¹⁰

B. Insentif

Insentif merupakan motivasi untuk merangsang kinerja karyawan agar meningkatkan profesinalisme kerja lebih baik. Mc Gregor mengajukan teori X dan Y. Teori X menyatakan bahwa pada dasarnya memiliki sifat negative seperti malas, tidak bertanggung jawab, dan tidak suka bekerja. Sedangkan teori Y sebaliknya, pekerja pada dasarnya suka bekerja, rajin bertanggung jawab dan sikap positif lainya. 11

Uang *service* berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Pembagian Uang *Service* Pada Usaha Hotel, Restoran dan Usaha Pariwisata Lainnya ("Permenaker 2/1999"), tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan pada usaha hotel, restoran dan usaha pariwisata lainnya. Uang *service* ini merupakan milik dan menjadi bagian pendapatan bagi pekerja yang tidak termasuk sebagai komponen upah. Demikian diatur dalam Pasal 1 angka 5 dan pasal 2 ayat (1) Permenaker 2/1999. Pemberlakuan Permenaker 2/1999 tidak

¹⁰Vaithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Maniusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali pers, 2009), h. 762-763.

¹¹Saifuddin Bachrun, *Menyusun Penggajian Berbasis Kineja*, (Jakarta, ppm-manajemen 2011), h. 28

bergantung kepada kapan hotel atau restoran tersebut didirikan. Ketentuan ini dapat dilihat dari Pasal 13 Permenaker 2/1999 yang menyatakan:

- Usaha hotel dengan klasifikasi Hotel Berbintang selambat-lambatnya
 (enam) bulan sejak berlakunya peraturan ini wajib menyesuaikan dan melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri ini.
- (2). Usaha hotel dengan klasifikasi Hotel Non Bintang (Melati), restoran dan usaha pariwisata lainnya selambat-lambatnya 12 bulan sejak berlakunya peraturan ini wajib menyesuaikan dan melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri ini. Dengan kata lain jika Anda memiliki hotel atau restoran yang didirikan sebelum berlakunya Permenaker 2/1999 ini, maka hotel atau restoran tersebut harus tetap menyesuaikan dengan peraturan ini. ¹²

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah Upah diluar upah pokok yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian suatu kinerja. Standar kinerja antara lain jumlah produksi, nilai penjualan, efisiensi biaya dan standar kualitas, insentif diberikan berdasar kinerja individual, kelompok. Insentif merupakan bila hasil kinerja individu mudah terukur maka memberikan insentif individu akan memicu motivasi peningkatan kinerja individu. Dan bila hasil kinerja individu sulit terukur dibandingkan dengan hasil kinerja kelompok maka akan lebih mudah memberikan insentif kelompok.

¹²Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan Proses dan Teknik Pembentukannya*, (Yogyakarta. 2007), h. 66

Dampaknya adalah mendorong kerjasama untuk meningkatkan kinerja kelompok. Sedangkan *insentif* bagi seluruh organisasi perusahaan di berikan dalam rangka pembagian keuntungan perusahaan. *Insentif* ini untuk menyelaraskan motivasi kerja individu guna mencapai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.¹³

Adapun dasar hukum *Insentif* dalam islam juga terdapat pada Al-Quran surat seperti yang dibawa ini:

Q.S. An-Nisaa: 4

Artinya: "......Kemudian jika mereka menyerahkan kepada kamu sebagian dari maskawin itu dengan senang hati, Maka makanlah (ambillah) pemberian itu (sebagai makanan) yang sedap lagi baik akibatnya". 14

2. Macam-Macam Insentif

a. Insentif Individu

Biasanya diberikan kepada karyawan penjualan. Komisi bagi karyawan penjualan umumnya dibayarkan berdasarkan *persentase* penjualan. Jumlah upah yang diberikan berdasarkan *persentase* penjualan

¹³Saifuddin Bachrun, *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja*. (Jakarta, ppm-manajemen, 2011), h. 28

¹⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit Diponogoro 2010), h. 77

ini disebut komisi. Karyawan penjualan umumnya hanya diberikan upah dasar yang kecil namun berpotensi mendapatkan komisi yang besar atau menerima upah dimuka yang dipotong pada yang akan didapatkannya.

b. Insentif Kelompok

Pada proses pekerjaan umumnya terkadang sulit menentukan secara detil produktivitas individu atau kontribusi individu karena setiap individu memiliki perannya masing-masing dalam suatu proses yang memberikan hasil pada suatu kelompok. Tingkat produksi pada suatu unit adalah hasil kontribusi dari kumpulan individu. Oleh karena itu, Untuk kontribusi tersebut perusahaan memberi penghargaan kepada kelompok.

3. Tujuan Perusahaan Memberi Insentif

Pada umumnya mencakup tiga hal, yaitu:

- a. Untuk meningkatkan prestasi atau target yang ingin di capai.
- b. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta membangun prilaku positif.
- c. Dapat menghasilkan pekerja (yang dapat dikendalikan) sebagai faktor sosial.

4. Manfaat Insentif Bagi Karyawan dan Bagi Perusahaan

- a. Bagi Perusahaan
 - Merupakan peluang untuk menjelaskan target perusahaan kepada seluruh pekerja.

- Peningkatan produktivitas pekerja yang akan memberikan akibat kepada penurunan biaya produksi.
- Meningkatkan tingkat kehadiran pekerja atau penurunan angka absensi dari pekerja.
- 4) Terbukanya kesempatan untuk membangun hubungan industrial yang lebih baik. Adanya komunikasi perusahaan dan pekerja mengurangi keinginan pekerja melakukan tuntutan finansial kepada perusahaan.

b. Bagi Karyawan

- 1) Meningkatkan penghasilan individu pekerja.
- Harmonisasi antar pekerja dapat tumbuh sehingga moral kerja atau motivasi kerja untuk berkinerja baik maenjadi meningkat.
- 3) Perilaku negatif menjadi berkurang karena pekerjaan lain akan ikut serta mengikatkan agar berkinerja baik. Khususnya bila *insentif* ini berupa *insentif* kelompok.

4) Konsekuensi atas pemberian insentif

Pemberian *insentif* harus dilakukan dengan hati-hati karena bisa memberikan dampak jangka pendek maupun jangka panjang bagi perusahaan.

a) Dampak jangka pendek terkait pada jangka pendek perusahaan misalnya target penjualan dan produksi. Jika *isentif* tahun lalu

kurang memuaskan pekerja maka pada tahun berikutnya mereka tidak akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik.

b) Dampak jangka panjang terkait dengan strategi jangka panjang perusahaan tidak akan mampu melakukan efisiensi. Jika penghematan terlanjur harus dilakukan, maka pekerja akan merasa terancam dan akhirnya juga akan menurunkan motivasi kerja.

5. Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan penting pembayaran *insentif* karena tidak adanya kesesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program *insentif* adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi ingin mencapai *inisiatif* strategis mereka, maka pembayaran dihubungkan dengan kinerja dengan demikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

- a. Bonus tahunan
- b. *Insentif* langsung
- c. *Insentif* Individu
- d. Insentif Tim

e. Pembagian keuntunganBagi Hasil.¹⁵

C. Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan. Keterkaitan dengan penggajian dengan profesionalisme antara lain diterapkan dibeberapa perusahaan multinasional, dimana pemberian bonus hanya dilakukan jika tidak ada fatality serta syarat umum lainya. Jika terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian maka seluruh karyawan dari tingkat atas sampai bawah tidak akan mendapatkan bonus. Perusahaan akan merasa sangat malu jika memberikan bonus sementara ada kecelakaan kerja mengakibatkan kematian. Maka sangat aneh apabila ada perusahaan yang memberikan bonus padahal kinerja perusahaan buruk dan tidak memiliki keuntungan. 16

2. Faktor Yang Mempengaruhi *Profesionalisme*

a. Kemampuan dari pekerjaan baik secara individual atau secara kelompok.
 Bagi yang tidak mampu untuk berprestasi tentu kerja nya buruk.

¹⁵Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 767 -770.

¹⁶Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,(Jakarta, 2009), h. 298.

- b. Adanya umpan balik dari atasan, umpan balik menjadi ajang koreksi dua arah sehingga masing-masing pihak bisa melakukan langkah koreksi.
- c. Sistem *insentif* yang jelas. Kejelasan akan adanya imbalan yang sepadan dengan *profesionalisme* kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Pemberian tugas dan tanggung jawab yang jelas, kejelasan akan tugas dan tangung jawab masing-masing pekerja harus bertanggung jawab dan tidak bisa melemparkan tanggung jawab atau mengandalkan orang lain.
- e. Kesempatan untuk lebih maju, untuk dan berkembang itu terlihat dan transparan bagi pekerja akan mendorong pekerja untuk berkompetisi dan berkinerja baik.
- f. Perilaku-perilaku seperti minat untuk bekerja dan berprestasi yang rendah akan memberikan hasil kerja rendah sebaliknya minat yang tinggi dan penuh semangat akan memberikan tenaga kerja yang baik dan perilaku yang positif.¹⁷

D. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Profesionalisme

1. Gaji dapat berpengaruh terhadap profesionalisme

Gaji dapat berpengaruh terhadap perilaku-perilaku seperti minat untuk bekerja dan berprestasi yang rendah akan memberikan hasil kerja yang rendah dan begitu juga sebaliknya.

.

¹⁷Vaithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: 2009), h.296

2. Insentif dapat berpengaruh terhadap profesionalisme

Sistem *insentif* yang jelas. Kejelasan akan adanya imbalan yang sepadan dengan *profesionalisme* kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁸

E. Kerangka Berpikir Penelitian

Tinggi rendahnya kualitas sesorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan yang mempengaruhi *profesionalisme* tenaga kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *profesionalisme* tenaga kerja diantaranya adalah gaji dan *insentif*.

1. Pengaruh Gaji Terhadap *Profesionalisme* Kerja

Gaji merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan kepada tenaga kerja untuk suatu atau jasa-jasa yang telah akan dilakukan. Gaji merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya terhadap *profesionalisme* tenaga kerja. Pemberian gaji yang benar, sesuai dengan perjanjian yang disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan tenaga kerja untuk motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja agar lebih baik, akibat *profesionalsme* pekerjaannya bisa dipertahankan atau lebih ditingkatkan.

¹⁸Veithzal dan Ella Jouvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: 2009), h. 746

2. Pengaruh Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja

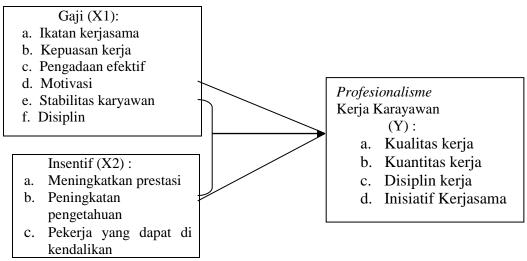
Insentif merupakan imbalan selain dari upah atau gaji yang mendorong atau kecendrungan merangsangkan suatu kegiatan imbalan-imbalan tersebut memperbaik profesionalisme tenaga kerja. Oleh karena itu insentif sebagai dari bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi sehingga dapat merangsang untuk dalam meningkatkan profesionalisme kerjanya.

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap *Profesionalisme* Kerja Karyawan

di Hotel Latansa Bengkulu



Keterangan:

X1: Gaji X2: Insentif Y: Profesionalisme

Sumber: Iskandar¹⁹

.

¹⁹Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (*Kuantitatif dan Kualitatif*), (Jakarta : Jakarta Persada Pres (GP Pres), 2008), h. 175

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan teori, hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berpikir diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang berupa jawaban sementara dari masalah yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

- H1. Ada pengaruh antara gaji terhadap *profesionalisme* kerja karyawan Hotel Latansa Bengkulu.
- H2. Ada pengaruh antara *insentif* terhadap *profesionalisme* tenaga kerja Hotel Latansa Bengkulu.
- H3. Ada pengaruh antara gaji dan *insentif* terhadap *profesionalisme* kerja karyawan Hotel Latansa Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaji dan insentif terhadap *profesionalisme* kerja di karyawan Hotel Latansa Bengkulu.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Batas waktu peneltian akan dilaksanakan pada tanggal 22 april 2017 sampai bulan Juli 2017, penelitian akan dilaksanakan di Hotel Latansa Jl. Tri Brata No.2. Kel. Cempaka Permai. Kec. Gading Cempaka Kotamadya Bengkulu. No telpon (0736) 52549 Waktu survei awal dilakukan pada tanggal 25 Febuari 2017, rician dan tabel kegiatan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Latansa sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Arikunto penentuan pengambilan sampel apabila

kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika, jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Latansa Bengkulu sampel diambil dari keseluruhan yang meningkatkan *profesionalisme* kerja karyawan Hotel Latansa Bengkulu Juli dan Agustus dan Februari yang berjumlah 35 orang. Dengan mengambil sampel keseluruhan dari 35 populasi yaitu 35 dengan menggunakan metode *Sampling Insidental*, yaitu metode pengambilan sampel dengan memilih berdasarkan kebetulan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Survei

Teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun data pertanyaan yang akan diajukan pada responden dalam bentuk sampel dari sebuah populasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan instrument angket. Dalam penelitian ini peneliti meneliti pengaruh gaji dan *insentif* terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden dikelola dalam penelitian ini.

2. Kepustakaan

Teknik ini mengumpulkan teori-teori yang ada dalam literatur, sehingga memudahkan peneliti untuk mencari masalah dengan teori yang ada

¹ Sugiyono, Metodelogi Penelitian Bisnis, h. 116

dan digunakan. Sehingga mendapatkan ketidak sesuaian antara teori dan praktek dilapangan.

E. Definisi Oprasional Variabel

- 1. Profesionalisme kerja karyawan (Y) adalah tahap dalam proses.
- 2. Gaji (X) adalah upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan.
- 3. *Insentif* (X) adalah diberikan berdasar kinerja individual, kelompok. *Insentif* hasil kinerja individu mudah terukur maka memberikan *insentif* individu akan memicu motivasi peningkatan kinerja individu, bila hasil kinerja individu sulit terukur dibandingkan dengan hasil kinerja kelompok maka akan lebih mudah memberikan *insentif* kelompok. Dampaknya adalah mendorong kerjasama untuk meningkatkan kinerja kelompok. Sedangkan *insentif* bagi seluruh organisasi prusahaan di berikan dalam rangka pembagian keuntungan prusahaan. *Insentif* ini untuk menyelaraskan motivasi kerja individu guna mencapai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan²

F. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam pengumpulkan data atau mencari informasi ada beberapa teknik pengumpulan data ini sebagai berikut:

²Veithzal Rivai, Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta 2009), h. 713

.

1. Observasi

Metode observasi ini untuk mengenali objek penelitian pada pengaruh gaji dan *insentif* terhadap *profesionalisme* tenaga kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi *nonpartisipan* yaitu pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan hanya berperan sebagai mengamati kegiatan. Metode observasi ini untuk mengetahui masalah tenaga kerja yang dihadapi masalah tenaga kerja, dan struktur organisasi.

2. Kuesioner

Angket (kuesioner) merupakan cara pengumpulan data secara tidak langsung atau secara tertutup (angket) dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya dengan data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang berlanjut. Sedangkan model kuesionernya adalah model tertutup, dikarenakan sebelum penulis membuat sebuah daftar pertanyaan, terlebih dahulu penulis membuat kisi-kisi dengan menjabarkan variabel-variabel yang ada menjadi sub variabel yang diukur dan hasilnya akan menjadi patokan penulis untuk menyusun pertanyaan atau pertanyaan dengan alternatif jawaban³ dan nilai tersendiri, yaitu:

_

³Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kombinasi (aurel Methods)

Pilihan jawaban untuk variabel gaji dan *insentif* Terhadap *profesionalisme* kerja karyawan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yang diadopsi dari Dwi Wijayanti, dengan skala katagori sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengukuran *Skala Likert* gaji dan *Insentif* Terhadap *profesionalisme* kerja Sumber Daya *Insani*.

Katagori	Skor
Selalu (S)	5
Hampir selalu(HS)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: DWI Wijayanti.4

3. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dalam hal ini dengan melihat dan mengamati data-data karyawan yang berkaitan dengan identitas karyawan, foto-foto kegiatan lapangan penelitian dan sejarah yang berkaitan dengan tempat penelitian yang bersumber dari Hotel Latansa Kota Bengkulu.

⁴Dwi Wijayanti, Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tri Manunggal Sala Tiga, (Surakarta, 2008), h. 132

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan sebelum kuisioner disebarkan kepada objek penelitian untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah instrument penelitian. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini mengunakan *Pearson Corelation*, dimana dikatakan valid jika nilai signifikan $<\alpha$ (0,05).⁵

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan penyebaran kepada responden sudah dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliable jika Alpha Cronbach > 0,50.6

c. Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan *Skewness*

⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang:Badan penerbit Universitas Diponogoro, 2005), h.53

⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponogoro, 2005), h. 47

dengan kriteria jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaiknya Jika nilai sigifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁷

d. Uji Homogenitas

Uji Homgonitas data dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk pengujian nya peneliti menggunakan *Levene test* yaitu *Homogenitas of Variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:⁸

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig $>\alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika Sig $<\alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

e. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linier yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai variace inflation factor (VIF) dan toleranvce, apabila nilai VIF kurang

⁸Mikha Agus Widiyanto, *Statiska Terapan Konsep dan Aplikasih SPPS*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2012), h. 178

-

⁷V.Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi...*, h. 225

dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.⁹

2. Pengujian Hipotesis

a. Model Regresi Linier Berganda, pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi berganda karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel indenpeden dengan satu variabel dependen. Adapun model regresi berganda adalah sebagai berikut:¹⁰

$$Y = \beta o + \beta 1 X_1 + \beta 2 X_2 + ei$$

Di mana:

Y = *Profesionalisme* kerja karyawan di Hotel

Latansa Bengkulu.

 $X_1 = Gaji$

 $X_2 = Insentif$

 β o = Nilai konstanta

 β_1 = Koefesien regresi variabel Gaji

 β_2 = Koefisien regresi variabel *Insentif*

ei = Variabel Pengganggu.

⁹Dwi Prayitno, Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS (Yogyakarta: Mediakon, 2013),

¹⁰Edi Supriyadi, SSPS + Amos (Jakarta: In Media, 2014), h. 65

h. 56

b. Uji –F

Uji F bertujuan untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh pengujian

c. Uji t

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji untuk apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) < alpha 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sedangkan jika signifikan (sig) > alpha 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted Rsquare* (R²) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.¹²

¹¹Mika Agus Widianto, *Statiska Terapan Konsep Dan Aplikasi SPSS* (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2012), h. 248

.

¹²Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonomitrika* (Yogyakarta: Andi,2009), h. 64

Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Determinasi

Proporsi (Internal Koefisien)	Skor
0% - 19,99%	Sangat Rendah
20% - 39,99%	Rendah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Juniarti¹³

.

¹³Juniarti, "Pengaruh Motivasi dan Pengetahuan Tentang Perbankan Syariah Terhadap Keputusan Menabung Pada Bank Syariah" Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Bengkulu. (Bengkulu: Skripsi, tahun 2016), h. 98

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Hotel Latansa Bengkulu

Ketika pertama kali dioperasionalkan pada awal tahun 2012, awalnya berupa rumah kos Exlusive, yang menawarkan paket kos harian, mingguan dan bulanan. Seiring berjalannya waktu rumah kos yang berjumlah delapan kamar ketika itu, mulai di datangi penyewa. Tetapi persentase 50% dari jumlah kamar yang ada ketika itu sering di sewa harian. Berawal dari sinilah pada pertengahan tahun 2012 muncul *inisiatif Owner* untuk mendirikan hunian publik berupa hotel. Kemudian pada awal tahun 2013, tepatnya pada tanggal 1 Januari 2013 hotel ini resmi beroperasi dengan berbagai izin operasionalnya. Mempertimbangkan anggapan masyarakat bahwa hotel merupakan salah satu tempat berbuat kemaksiatan atau pula asusila, maka *Owner* berkesimpulan untuk mendirikan hotel yang mengandung unsur nuansa syari'ah, yang kemudian hotel tersebut diberi nama Hotel Latansa.

قَالَ إِنَّمَاۤ أُوتِيتُهُۥ عَلَىٰ عِلْمٍ عِندِىۤ ۚ أُولَمۡ يَعۡلَمۡ أَنَّ ٱللَّهَ قَدۡ أَهۡلَكَ مِن قَبۡلِهِ مِن قَبۡلِهِ مِن قَبۡلِهِ مِن قَبۡلِهِ مِن اللَّهُ وُولًا مِن قَبۡلِهِ مِن اللَّهُ وَاللَّهُ عَن ذُنُوبِهِمُ ٱلْمُجۡرِمُونَ ۚ ﴿ اللَّهُ عَن ذُنُوبِهِمُ ٱلْمُجۡرِمُونَ ﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan jangalah kamu melupakan kebahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Yang berarti "Jangan Lupa", dengan harapan agar para tamu/guest yang merupakan costumer jangan lupa untuk senantiasa menggunakan jasa Hotel Latansa sebagai pilihan mereka. Dan pula nama Latansa merupakan nama unit-unit usaha yang ada di Pondok Pesantren Modern Darussalam GONTOR. Karena Anak-anak dari Owner pernah mengenyam pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam GONTOR tersebut. Nama Latansa tersebut dapat pula dipergunakan bagi para alumni pada unit-unit usaha yang dimiliki, sebagai kiprah para alumni dalam dunia wirausaha. Adapun manajemen pengelolahan hotel ini mulai disinergikan dengan nilai-nilai syari'ah walaupun belum sepenuhnya mencangkup seluruh aspek perusahaan

Hotel Lantasa Bengkulu menyediakan 39 kamar yang terdiri dari:

- a. 10 kamar *Deluxe*\
- b. 15 kamar *superior*.
- c. 10 kamar standart
- d. 4 kamar *economy*

Selain terdiri dari 39 kamar, Hotel Latansa Bengkulu juga memiliki 3 buah ruang aula atau *meeting room* yang dapat menampung lebih dari mulai

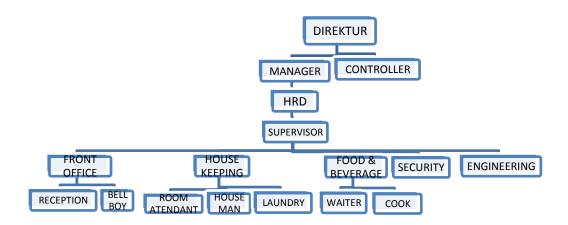
dari 30 orang sampai dengan 250 orang dengan harga yang bervariasi mulai dari Rp. 1.000.000 sampai dengan Rp. 2.500.000.

2. Sruktur Organisasi Hotel Latansa

Agar tujuan organisasi dapat tercapai diperlukan pengorganisasian yang baik. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan penganturan macam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Dengan adanya struktur organisasi, pengaturan pekerjaan yang tepat dari pemimpin sampai pegawai dan dan tanggung jawab setiap bagian dapat digariskan dengan tepat. Struktur organisasi pada Hotel Latansa Bengkulu berbentuk organisasi, ini artinya kekuasaan mengalir dari puncak pemimpin organisasi sampai pada unit organisasi yang ada dibawahnya, begitu pula dengan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi kewajiban pegawai harus mengalir dari unit yang ada dibawahnya sampai pada singkat paling atas secara bertahap berdasarkan tingkat dan jabatanya yang dipegang.

Adapun struktur organisasi pada Hotel Latansa Bengkulu dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber Struktur Organisasi Hotel Latansa Bengkulu.¹

Berdasarkan struktur di atas, penulis akan menjelaskan secara singkat pembagian tugas dari masing-masing bagian:

a. Direktur

Mempuyai fungsi untuk menjadi pemimpin dari Hotel Latansa Bengkulu, dan memegang kendali dari setiap berbagai kegiatan yang harus dilakukan pada Hotel Latansa Bengkulu.

Mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Memipin dan mengawasi para karyawan dan mengkoordinir tugas dari masing-maing karyawan.
- 2) Membrikan contoh yang baik pada karyawannya.
- 3) Membagikan gaji para karyawan setiap bulannya.
- 4) Memeriksa pembukuan setiap bulan.

¹Sumber: Struktur Organisasi Latansa Bengkulu.

5) Mejaga keharmonisan sesama.

b. Manager

Manager mempuyai fungsi untuk membantu pimpinan dan berhak mewakili menyelesaikan suatu kegiatan bila posisi pemimpin sedang berhalangan.

- 1) Mewakili tugas-tugas pemimpin apabila pemimpin berhalangan
- Mengadakan koordinasi terhadap para karyawan dan mengecek pekerjaan karyawan
- Mengawasi karayawan agar tetap menjaga keharmonisan dan kekompaknya
- Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan bidang tugasnya

c. Controller

- 1) Memilih dan menentukan metode akutansi yang di gunakan.
- 2) Monitoring dan audit iternal.
- 3) Mengawasi proses pelaksanaan akutansi keuangan.
- 4) Mengawasi pelaksanaan perpajakan.
- 5) Melaksanakan pembayaran gaji karyawan.

d. HRD (Human Resource Development)

- Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.
- 2) Bertanggung jawab dalam proses penerimaan karyawan.

- 3) Melakukan kegiatan pembinaan dan pelatihan.
- 4) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi.

e. Supervisor

- 1) Mengatur pekerjaan bawahannya.
- 2) Membuat jadwal kerja untuk kegiatan bawahan.
- 3) Mengontrol kehadiran bawahan.
- 4) Bertanggung atas hasil kerja bawahnnya.

f. Reception

- 1) Melayani penerimaan kedatangan tamu.
- 2) Melaksanakan pendaftaran tamu-tamu yang menginap.
- 3) Menangani proses keberangkatan tamu.
- 4) Menyiapkan dan membuat laporan penjualan kamar.
- 5) Menerima pembayaran tamu.

g. Bellboy

- 1) Menangani barang-barang bawaan tamu.
- 2) Menangani penitipan barang.
- 3) Memberikan pelayanan informasi yang di minta tamu.
- 4) Menjemput dan mengantar tamu pada waktu datang dan berangkat.

h. Room Antendant

 Menjaga, memelihara, kerapihan, kelengkapan dan keindahan kamar-kamar tamu. 2) Melaporkan status kamar kepada reception.

i. Houseman

- 1) Menjaga dan memelihara kebersihan ruangan umum.
- 2) Membantu tugas *room antendant* apabila diperlukan.

j. Laundry

- 1) Mencuci linan kotor dan juga pakaian tamu.
- Mendistribusikan linan yang bersih ke seluruh bagian hotel yang memerlukan.
- 3) Melaksanakan inventaris linan.
- 4) Memperbaiki linan-linan yang rusak.
- Menyimpan seluruh linan yang bersih berdasarkan atas jenis linan masing-masing.

k. Waiter

Melayani pemesanan makan dan minum tamu.

l. Kitchen

Memasak untuk seluruh karyawan dan tamu.

m. Security

- 1) Menegakan tata tertib di lingkungan kerja.
- 2) Melakukan perondaan di seluruh area hotel.
- 3) Menjaga keamanan barang barang milik hotel, karyawan dan juga tamu.

n. Engineering

 Pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas hotel lainnya.

2) Menangani pekerjaan yang sifatnya umum seperti mengecat.

3. Visi dan Misi Hotel Latansa

a. Visi Hotel Latansa

Menjadi pelopor hunian publik yang berlandaskan nilai- nilai Syariah di Provinsi Bengkulu.

b. Misi Hotel Latansa

 Memberikan pelayanan kepada tamu dengan senyum, salam, sapa, sopan, satun, rama dan iklas (*Ikromduyuf*).

2) Menawarkan akomodasi hunian dengan nuansa syariah.

3) Menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi tamu dengan penuh amanah.

4) Menciptakan etos kerja dengan yang dinamis berdasarkan prinsip jujur, ulet dan sabar.

5) Mensinergikan aspek perusahaan dengan nilai-nilai syariah.²

²Sumber: Hotel Latansa Bengkulu, 2017

B. Deskripsi Responden

Untuk melihat deskripsi mengenai karyawan yang meningkatkan *profesionalisme* kerja karyawan Hotel Latansa yang menjadi responden dalam penelitian, dan juga merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

1. Jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden di Hotel Latansa Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	20	57,14 %
Perempuan	15	42,86%
Total	35	100 %

sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan Hotel Latansa Bengkulu yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 57,14 % dan perempuan sebanyak 15 orang atau 42,8 %. Dari keterangan diatas menunjukan bahwa responden yang diambil hampir seimbang antara responden berjenis laki-laki dan perempuan.

2. Umur

Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokan menjadi tujuh katagori, yaitu 20-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 tahun, 35-39 tahun, dan 40-44 tahun. Berikut data mengenai umur karyawan Hotel Latansa Bengkulu:

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20-24 Tahun	20	57,14 %
25-29 Tahun	6	17,14 %
30-34 Tahun	3	8,57 %
35-39 Tahun	3	8,57 %
40-44 Tahun	3	8,57 %
Total	35	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Bedasarkan keterangan tabel 4.2 di atas diketahui jika dilihat dari segi umur konsumen Hotel Latansa Bengkulu yang diambil sebagai responden. Konsumen yang menjadi responden penelitian ini yang berusia 20-24 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 57,14 %, konsumen yang berusia 25-29 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 17,14 %, konsumen yang berusia 30-34 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57 %, konsumen yang berusia 35-39 tahun sebanyak 3 orang dengan persenta 8,57 %, konsumen yang berusia 40-44 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57 %, konsumen yang berusia 40-44 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 8,57 %, konsumen yang berusia 45-49 tahun sebanyak 3 orang dengan

persentase 8,57 %, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsumen yang menjadi responden terbanyak adalah konsumen yang berumur 20-24 tahun.

3. Berdasarkan jabatan

Adapun data pekerjaan karyawan Hotel Latansa Bengkulu yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pekerjaan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Manager	1	2,85 %
Supervisor	1	2,85 %
Security	3	8,57 %
Receptionist	5	14,29 %
Housekeeping	15	42,9 %
Food and Beverage	4	11,43 %
Laundry	2	5,71 %
Enginering	4	11,43 %
Total	35	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Bedasarkan keterangan tabel 4.3 di atas diketahui jika dilihat dari segi umur karyawan Hotel Latasa Kota Bengkulu yang diambil sebagai responden. Karyawan yang menjadi responden penelitian ini yang bekerja dengan jabatan sebagai *Manager* 1 orang dengan persentase 2,85 %, karyawan yang bekerja dengan jabatan sebagai *supervisor* 1 orang dengan persentase 2,85%, karyawan yang bekerja dengan jabatan sebagai *security* 3

orang dengan persentase 8,57 %, karyawan yang bekerja dengan jabatan sebagai *receptionist* 5 orang dengan persentase 14,29 %, karyawan bekerja dengan jabatan sebagai *housekeeping* 15 orang dengan persentase 42,9%, karyawan yang bekerja dengan jabatan sebagai *food and beverage* 4 orang dengan persentase 11,43 %, karyawan yang bekerja dengan jabatan sebagai *laundry* 2 orang dengan persentase 5,71 %. Karyawan yang bekerja dengan jabatan sebagai *enginering* 4 orang dengan persentase 11,43%. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan yang menjadi responden terbanyak yaitu responden yang jabatanya sebagai *housekeeping*.

C. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan sebelum kuisioner disebarkan kepada objek penelitian untuk mengukur tingkat keakukuratan sebuah instrument penelitian. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan pearson corelation. dimana dikatakan valid jika nilai signifikan $<\alpha$ (0,05).

³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponogoro, 2005), h.53

Tabel 4.4 Uji Validitas Penelitian

	Uji Validi	tas Penelitian	
Variabel	Sig	$\alpha = 0.05$	Kesimpulan
L	Gaji	(X1)	I
Gaji 1	.000	00,05	Valid
Gaji 2	.000	0,05	Valid
Gaji 3	.007	0,05	Valid
Gaji 4	001	0,05	Valid
Gaji 5	001	0,05	Valid
Gaji 6	.000	0,05	Valid
Gaji 7	.002	0,05	Valid
Gaji 8	.000	0,05	Valid
Gaji 9	.000	0,05	Valid
Gaji 10	.000	0,05	Valid
		Insentif(X2)	
Insentif 1	.000	0,05	Valid
Insentif 2	.000	0,05	Valid
Insentif 3	.022	0,05	Valid
Insentif 4	.011	0,05	Valid
Insentif 5 .001		0,05	Valid
Insentif 6 .000		0,05	Valid
Insentif 7	.000	0,05	Valid
Insentif 8	.000	0,05	Valid
Insentif 9 .000		0,05	Valid
Insentif 10	.000	0,05	Valid
	I	Profesionelisme(Y)	
Profesionalisme 1	.000	0,05	Valid
Profesionalisme 2	.000	0,05	Valid
Profesionalisme 3	.007	0,05	Valid
Profesionalisme 4	.001	0,05	Valid
Profesionalisme 5	.001	0,05	Valid
Profesionalisme 6	.000	0,05	Valid
Profesionalisme 7	.000	0,05	Valid
Profesionalisme 8	.000	0,05	Valid
Profesionalisme 9	.000	0,05	Valid
Profesionalisme 10	.000	0,05	Valid
			•

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil tabel 4.4 di atas, dapat diketahui behwa seluruh variabel memiliki nilai sig yang lebih dari 0,05 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Artinya butir pernyataan baik atau bisa diterima untuk dijadikan sampel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan penyebaran kepada responden sudah dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah mengunakan rumus Alpha Cronbach, dimana dikatakan reliable jika Alpha Cronbach > $0.50.^{4}$

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Keterangan	Cronbach's Alpha	N of Items		Keterangan
1	Gaji X1	797	10	0,50	Reliabel
2	Insentif X2	787	10	0,50	Reliabel
3	Profesionalisme Y	806	10	0,50	Reliabel

Sumber: di olah oleh SPSS 16

⁴Imam Ghozali, Aplikasi Analisis...,h. 47

Berdasarkan hasil tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Artinya butir-butir pertanyaan tersebut dapat terpercaya untuk menjadi sampel.

c. Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan *Skewnes* dengan kriteria jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya Jika nilai sigifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁵

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

Pernyataan Normalitasjika nilai Data Hasil Uji Variabel Nilai Standar skewnes <2 .176 Gaji Normal .408 2 Insentif Normal -.050 Profesionalisme 2 Normal 35 Valid N (listwise)

Sumber :di olah oleh SPSS 16

_

⁵V.Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonom...*, h. 25

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas, hasil uji normalitas dengan skewnes dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan (sig) dari seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal, artinya sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama.

d. Uji Homogenitas

Uji Homgonitas data menggunakan *Levene test* dengan ketentuan jika Sig α = 0,05, maka variansi setiap sampel sama (homogen). Hasil pengujian homogenitas data dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut

Tabel 4.7
Hasil Uji Homogenitas

mash eji menegemeas				
Variabel	Sig	α=0,05	Keterangan	
Gaji	.003	0,50	Homogen	
Insentif	.003	0,50	Homogen	
Profesionalisme	.005	0,50	Homogen	

Sumber: di olah oleh SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas, hasil uji homogenitas dengan menggunakan lavene test dapat diketahui bahwa nilai probalitas signifikansi (Sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bersifat homogen artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat dianggap mewakili dari sejumlah populasi yang ada.

e. Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *tolerance* dan variance inlation factor (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerace* tidak kurang dari masalah multikolinearitas berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Colline	earity Statistics
Model		Tolerance VIF	
1	gajix1	.001	977.969
	insentifx2	.001	977.969

Sumber : di olah oleh SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

2. Uji hipotesis

a. Model Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi berganda karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel indenpeden terhadap variabel dependen. Adapun model regresi berganda adalah sebagai berikut:⁶

Tabel 4.9 Hasil Uji t Test

				Standardized Coefficients		
	Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	176	.330		532	.598
	gajix1	1.935	.244	1.917	7.920	.000
	insentifx2	929	.245	919	-3.797	.001

Sumber : di olah oleh SPSS 16

Berdasarkan tabel koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi pada tabel 4.9, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$= -.176 + 1.935X_1 + -.929X_2 + ei$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan persamaan menunjukan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasikan sebagai berikut:

_

⁶Edi Supriyadi, SSPS + Amos (Jakarta: In Media, 2014), h 65

- 1) Nilai konstanta (β0) sebesar -.176 artinya apabila Gaji(X1), *Insentif* (X2), Gaji dan Insentif karyawan di Hotel Latansa Kota Bengkulu dalam keadaan konstanta atau -.176 maka *profesionalisme* (Y) kerja karyawan di Hotel Latansa nilainya sebesar -.176 *profesionalisme* kerja karyawan -.176 yang artinya tidak perna dan hal ini berarti Gaji, dan Insentif, Terhadap *profesionalisme* hotel rendah maka karyawan tidak pernah setuju meningkatkan kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.
- 2) Koefisien Regresi (β_1) sebesar 1.935 artinya setiap peningkatan satu variabel Gaji (X1) Profesionalisme kerja karyawan maka kinerja karyawan terhadap *profesionalisme* akan meningkat di Hotel Latansa Bengkulu sebesar 1.935 dengan asumsi variabel yang lain dari model regresi tetap. Apabila Gaji tinggi, maka akan semakin tinggi pula profesionalisme kerja karyawan di hotel latansa Bengkulu dan sebaliknya apabila profesionalisme rendah maka akan semakin rendah pula *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu Koefisien Regresi (β₂) sebesar -.929 artinya setiap peningkatan satu variabel *Insentif* (X2) profesionalisme kerja karyawan maka dalam peningkatan kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu meningkat sebesar -.929 dengan asumsi variabel yang lain dari model regresi tetap. Apabila Insentif meningkat, maka akan semakin meningkat pula profesionalisme kerja karyawan di Hotel

Latansa Bengkulu. Dan sebaliknya apabila *Insentif* rendah maka akan semakin rendah pula *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.

3. Uji-F

Pengujian penelitian ini menggunakan teknik uji F dengan metode uji Anova yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat,⁷

Tabel 4.10 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.723	1	9.723	333.367	.000a
	Residual	.962	33	.029		
	Total	10.686	34			

Sumber: di olah oleh SPSS 16

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui nilai probalitas signifikan (sig) adalah $0,000 < (\alpha)$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Gaji dan *Insentif*, dan harga berpengaruh signifikan terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu pada α 5% atau pada tingkat kepercayaan 95% artinya 95 %

 $^7 Sugiyono. \it Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 259$

_

dari 35 data menunjukan bahwa Gaji dan Insentif, berpengaruh terhadap *profesionalisme* kerja karyawan Hotel Latansa Bengkulu.

4. Uji t

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) < alpha 0,05 maka hipotesis penelitian diterima. Sedangkan jika signifikan (sig) > alpha 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.8

Tabel 4.11 Hasil Uji t

	Signifikan (Sig.)	$\alpha = 0.05$	Keterangan
	.000	0,05	Hipotesis diterima
Gaji X1			
Insentif X2	.001	0,05	Hipotesis diterima

Sumber : di olah oleh SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000. *Profesionalisme* Hipotesis diterima atau ditolak didasarkan kepada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 (< 0,05)

 $^8 \rm Mika$ Agus Widianto, $\it Statiska$ $\it Terapan$ $\it Konsep dan$ Aplikasi SPSS. (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2012), h. 248

maka hipotesi diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan H2 yang menyatakan bahwa gaji di Hotel Latansa berpengaruh signifikan terhadap *profesionalisme* kerja karyawan.

- Pengujian Hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar .001 Ketentuan *profesionalisme* kerja karyawan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan kepada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 (< 0,05) maka hipotesi diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar .001<0,05, maka dapat disimpulkan H3 yang menyatakan bahwa *insentif karyawan Hotel Latansa* berpengaruh signifikan dalam meningkat *profesionalisme* kerja diterima.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R square* (R²) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.⁹

⁹Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonomitrika*,...h 64

_

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999ª	.998	.998	.241

Sumber: di olah oleh SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui niali *R2 (Adjusted R Squere)* adalah 0,998 sama dengan 99,8%. Hal ini berarti bahwa sebesar 99,8% profeionalisme kerja karyawan dipengaruhi variabel independen yang terdapat dalam penelitian. Sedangkan sisanya 0,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Hasil perhitungan regresi menunjukan bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu. Hal tersebut ditunjukan dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar -.532 dan nilai probalitas signifikan (sig) $0,000 < (\alpha) 0,05$.

Dalam uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,998 atau 99,8%. Hal ini menyatakan bahwah variabel bebas yaitu, Gaji dan *Insentif*, secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu 0,998 atau 99,8%. Sedangkan sisanya

0,2% dipengaruhi dengan faktor-faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian ini.

Maka dapat disimpulkan bahwa hal yang menyatakan bahwa Gaji dan *Insentif*, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perofesionalisme kerja di Hotel Latansa adalah diterima. Artinya tinggi rendahnya Gaji dan *Insentif*, mempengaruhi tinggi rendahnya terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.

Hasil perhitungan regresi menunjukan bahwa Gaji berpengaruh signifikan terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu. Hal tersebut dibuktikan dari nili t hitung sebesar -3.797 dan nilai probalitas signifikansi (sig) sebesar .000 lebih kecil dari (α) 0,05.

Hasil perhitungan di atas berarti bahwa gaji memiliki kontribusi mempengaruhi *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu. Hal ini dibuktikan dengan fakta dilapangan yang menyatakan bahwa jawaban dari kuisioner tentang variabel gaji memiliki nilai yang tinggi dan berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil perhitungan regresi menunjukan bahwa *Insentif* berpengaruh signifikan secara persial terhadap Profesinalisme kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu . Hal tersebut dibuktikan dari nili t hitung sebesar -3797 dan nilai probalitas signifikansi (sig) sebesar 001 lebih kecil dari (α) 0,05.

Hasil perhitungan di atas berarti bahwa *Insentif* memiliki kontribusi mempengaruhi *profesionalisme* kerja karyawan Hotel Latansa Bengkulu. Hal

dibuktikan dengan fakta dilapangan yang menyatakan bahwa jawaban dari kuisioner tentang variabel Gaji memiliki nilai yang tinggi dan berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan statistik yang dilakukan terkait dengan pengaruh gaji dan Insentif dalam terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan:

- 1. Gaji dan *Insentif* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *profesionalisme* kerja Karyawan di Hotel Latansa Bengkulu.
- 2. Gaji berpengaruh signifikan secara persial terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05, maka dapat disimpulkan H2 yang menyatakan bahwa gaji di Hotel Latansa berpengaruh signifikan terhadap *profesionalisme* kerja karyawan
- 3. *Insentif* berpengaruh signifikan secara persial terhadap *profesionalisme* kerja karyawan di Hotel Latansa Bengkulu . Hal tersebut dibuktikan dari nili t hitung sebesar -3797 dan nilai probalitas signifikansi (sig) sebesar 001 lebih kecil dari (α) 0,05.
- 4. Gaji (X1) dan *insentif* (X2) berpengaruh terhadap *profesionalisme* kerja (Y) sebesar 0.998 artinya pengaruh variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat sebesar 99,8%. Sedangkan 0,2 nya di pengaruhi oleh faktorfaktor lain yang tidak diteliti

B. Saran

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak sebagai masukan yang bermanfaat demi kemajuan Hotel Latansa Kota Bengkulu dan pihak manajemen Hotel Latansa Bengkulu supaya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawaan, gaji, *insentif* dalam meningkatkan *profesionalisme* kerja dalam mencapai pelayanan kenyamanan sesama karyawan dalam mempertahankan pelanggan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan teknik statistik lain yang dapat menyempurnakan penelitian ini, selain itu juga dapat membuat indikator yang lebih ringkas namun tetap menjurus pada variabel penelitian yang akan diteliti, hal ini dimaksudkan agar responden tidak merasa bosan dan keberatan dalam mengisi koesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Mikha Widiyanto. *Statiska Terapan Konsep dan Aplikasih SPPS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2012.
- Brian, aprianto SPHR dan fonny Arisandi Jacob. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta pusat: PPM. 2013.
- Bachrun, Saifuddin *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja*. Jakarta: Ppm-Manajemen. 2011.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Penerbit diponegoro .2010.
- Dewi, Desmala. "Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan IAIN Bengkulu", Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2016.
- Fitriani, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada PT. Jaya Beton Persada Bengkulu". Skripsi Serjana, Ekonomi dan Bisnis Islam. 2016.
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro. 2005.
- Huda, Nurul. Handi Riza Idris ,Mustafa Edwin Nasution, Ranti Wiliasi, *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana. 2008.
- Juniarti. "Pengaruh Motivasi dan Pengetahuan Tentang Perbankan Syariah Terhadap Keputusan Menabung Pada Bank Syariah". Skripsi Sarjana: Ekonomi Islam, Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Bengkulu. 2016.
- Maria, Farida Indrati Soeprapto. *Ilmu Perundang-Undangan Proses dan Teknik Pembentukannya*. Yogyakarta: 2007.
- Muljono, Djoko. *Panduan Brevet Pajak-Akutansi Pajak dan Ketentuan Umum Perpajakan* . Yogyakarta: Andi offset. 2010.
- Nafian, Maratin Al-amin."Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif TerhadapProduktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di kabupaten Sragen", Skripsi Sarjana, fakultas Universitas Negeri. Yogyakarta. 2015

Prayitno, Dwi. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakon, 2013.

Rasyid, Abd Salim. Syarah Bulugul Maram, Bandung: Penerbit Nuasa Aulia 2007.

Sulistiyono, Agus. Manajemen Penyelengaraan Hotel, Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi. Bandung: alfabeta . 1999.

Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan, Jakarta: 2009

Supriyadi, Edi. SSPS + Amos. Jakarta: In Media, 2014.

Sumber : https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html, diakses pada tanggal 28 Juni 2017, Pukul 14.30 Wib

Setiawan, dan Dwi Endah Kusrini. *Ekonomitrika*, (Yogyakarta: Andi,2009)

Sugiyono. *Metode Penelitian* Kuantitatif *Kombinasi (aurel Methods)*. (Bandung: Alfabeta. 2014

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. 2011.

Tim penyusun phonix. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT.media pustaka phonix, 2009

Tarmoezi, Trisno. dan Heldin manurung, *Professional hotel front liner*. Jakarta: cet.3, 2007.

Wijayanti, Dwi. Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tri Manunggal Sala Tiga, Skripsi Sarjana Ekononomi, Fakultas Ekonomi Univesitas Muhammadiya, Surakarta: 2008.