

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI****OLEH:****ELVIA JUITA TINTAUBAH****NIM 11525204030****JURUSAN EKONOMI SYARIAH****FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****T.A 2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KERJA SUPIR PADA PT. TERANG BERSAMA ZANESYA
CABANG PEKANBARU MENURUT TINJAUAN
EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

ELVIA JUITA TINTAUBAH

NIM 11525204030

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
T.A 2019**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA SUPIR TRAVEL PADA PT. TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG PEKANBARU MENURUT TINJAUAN EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : Elvia Juita Tintaubah
 NIM : 11525204030
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah
 Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 24 Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

Jonnius, SE.MM
NIP.196806162014111002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA SUPIR PADA PT. TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG PEKANBARU MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM”** yang ditulis oleh:

Nama : **Elvia Juita Tintaubah**
 NIM : 11525204030
 Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : **Rabu, 13 November 2019**
 Waktu : **13.30 WIB**
 Tempat : **Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syari’ah dan Hukum**

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 November 2019

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Bambang Hermanto, M.Ag

Sekretaris
Dra. Hj. Yusliati, MA

Penguji I
Dra. Asmiwati, MA

Penguji II
Jonnius, SE, MM

Mengetahui :
 Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag.
 NIP. 19580712 198603 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

Elvia Juita Tintaubah (2019) : Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Travel PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru menurut Tinjauan Ekonomi Syariah

Panelitian ini dilatar belakangi oleh, penetapan hak-hak pekerja sebelum pekerjaan dimulai. Peran pemerintah memang sangat diperlukan, seperti yang diperankan oleh Umar ibn al-Khathab selaku kepala pemerintah pada waktu itu, yang memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap hak-hak yang akan didapatkan oleh pekerja dalam pekerjaannya. Harus ada kepastian sehingga tidak ada orang yang dirugikan terhadap hak-hak yang harus diterimanya. Di samping perlindungan terhadap hak-hak pekerja, pengawasan dan penilaian kinerja sekaligus menjadi tanggung jawab pihak pemerintah atau pihak yang menyalurkan tenaga kerja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah upah dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya?, Apakah upah dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya? dan Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel pada PT. Terang Bersama Zanesya?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya. Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam terhadap upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel pada PT. Terang Bersama Zanesya.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan *field research* yang bersifat kuantitatif, metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pendekatan korelasional yang menganalisis pengaruh satu atau lebih variable X terhadap variable Y. Penelitian ini dilakukan pada PT Terang Bersama Zanesya (TRB) cabang Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak 20 orang yang dicari dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling.

Hasil analisis uji t menunjukkan tingkat signifikan X_1 berada pada taraf 0,022 ($0,022 < 0,05$) dengan t hitung 4.156. Sedangkan X_2 berada pada taraf 0,024 ($0,024 < 0,05$) dengan t hitung 2.315. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, begitupun dengan variable insentif. Secara simultan (secara bersama-sama) semua variable independen (upah dan insentif) berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (motivasi kerja). Hal tersebut dikarenakan F hitung lebih besar dari F tabel ($4.361 > 3,59$). Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui dari nilai *R square* sebesar 0, 707, artinya variable independent yang terdiri dari upah dan insentif memberikan sumbangan 70,7 % terhadap motivasi kerja supir. Sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Upah, Insentif, dan Motivasi Kerja*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah rabbil'alamın kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya. Shalawat beserta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir kelak.

Alhamdulillah rasa syukur tak terhingga penulis ucapkan kepada Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Travel Pada PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru Menurut Tinjauan Ekonomi Syariah”**.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, arahan, nasehat, perhatian serta semangat dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pertama kali penulis mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ahmad Zaini dan Kartini yang selalu mendoakan, memberikan motivasi serta semangat dan pengorbanannya baik dari segi moril maupun materil. Semoga Allah SWT memberikan kebahagiaan dunia maupun akhirat, Aaminnn.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag selaku Rektor UIN SUSKA Riau, beserta bapak/ibu Wakil Rektor.
3. Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta wakil Dekan I, wakil Dekan II dan wakil Dekan III.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bapak Bambang Hermanto, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum.

Bapak syamsurizal, S.E., M.Sc., AK., CA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum.

Bapak Jonnius S.E,MM., selaku pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik hingga selesai.

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag selaku Penasehat Akademis yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Segenap Dosen Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, atas dukungan dan bimbingan selama proses perkuliahan.

9. Segenap Admin Jurusan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah banyak memberikan informasi dan membantu penulis dan seluruh Karyawan Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan fasilitas yang sangat membantu kepada penulis.

10. Keluarga besar dari Ayah dan Ibu, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Adik Wahyu Sri Rezeki Islami yang selalu memberikan semangat, dan dukungan.

11. Teruntuk sahabatku diperantauan Suci Agustin yang selalu menemaniku dalam keadaan susah senang. Maria Ulfa, Wandrizal, Fadila Isra, Ega P.

Nildayanti, dan Maya Rizky yang selalu menemani, menyemangati, baik dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keadaan susah maupun senang. Dewi Wahyu Wardani dan Abdul Gopur Rosadi yang selalu meluangkan waktunya, memberi semangat dan motivasi.

2. Konco KKN Pulau Rumpit 2018 Suci Ramadhani, Mila Rafika sari, Widi Desri Aulia, Nasril Kurniawan.

3. Sahabat-sahabat seperjuangan Ekonomi Syariah B 2015 yang tak bisa di sebutkan satu persatu yang tak akan terlupakan.

Somoga kebaikan, do'a, semangat, dan motivasi yang mereka berikan kepada penulis menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan dari Allah SWT. Amin ya robbal'alamin

Pekanbaru, 06 September 2019

Penulis

Elvia Juita Tintaubah
11525204030

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Model Penelitian	9
F. Metode Penelitian.....	10
G. Hipotesis.....	19
H. Variabel.....	19
I. Penelitian Terdahulu	22
J. Sistematika Penulisan	22
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	24
A. Sejarah Singkat Perusahaan	24
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	25
C. Struktur Organisasi.....	26
D. Mitra Kerja Perusahaan.....	27
BAB III TINJAUAN PUSTAKA	30
A. Gambaran Umum Motivasi Kerja.....	30
B. Motivasi Kerja dalam Ekonomi Islam	38
C. Gambaran Umum Upah	42
D. Prinsip Upah dalam Islam	54
E. Gambaran Umum Intensif.....	57
F. Intensif dalam Islam.....	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

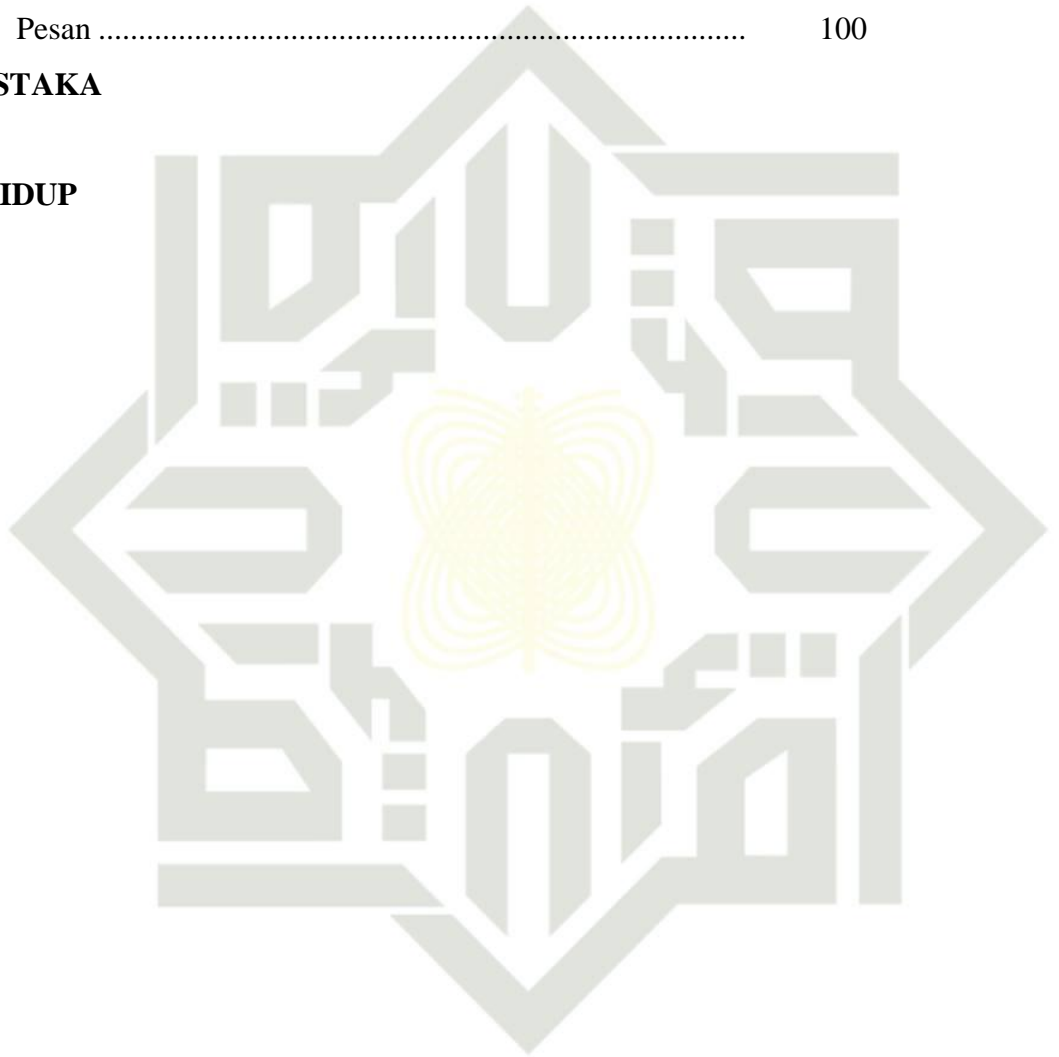


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
	A. Hasil Penelitian	67
	B. Pembahasan.....	86
BAB V	KESIMPULAN.....	99
	A. Kesimpulan	99
	B. Pesan	100

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Rekapitulasi Pengguna Jasa Transportasi	7
Tabel I.2	Indikator	20
Tabel IV.1	Karakteristik Responden.....	68
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel IV.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel IV.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel Upah.....	72
Tabel IV.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel Insentif	73
Tabel IV.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja ...	74
Tabel IV.7	Hasil Uji Regresi Berganda	76
Tabel IV.8	Uji Normalitas K-S-Z	78
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel IV.10	Hasil Uji Auto Korelasi	81
Tabel IV.11	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	82
Tabel IV.12	Hasil Uji Simultan (Uji F)	83
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi	85
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi Parsial	91

UIN SUSKA RIAU

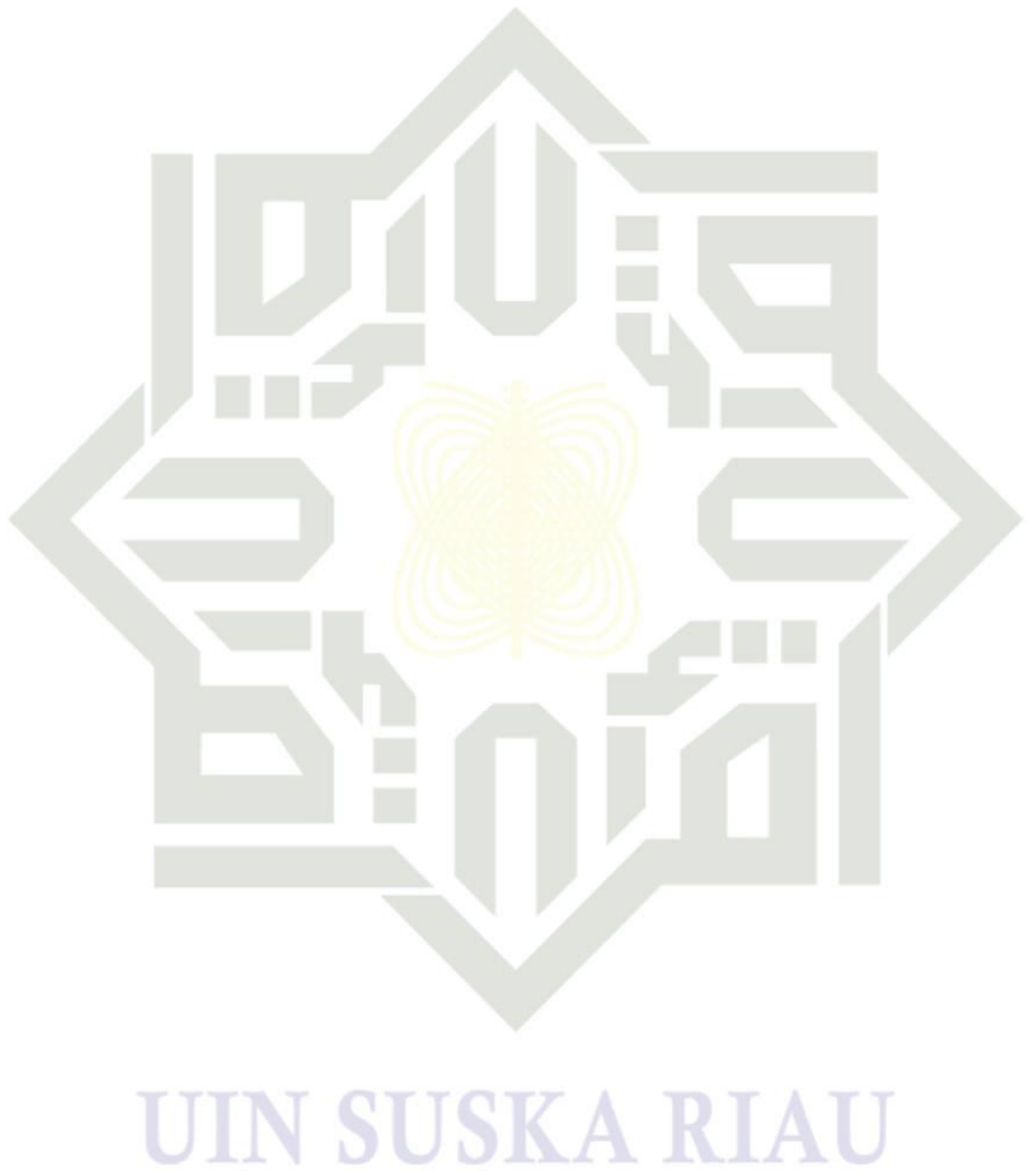
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Pola Titik-titik pada Scatterplot	79
---	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Bekerja sebagai salah satu fungsi manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keperluan hidup mendapat landasan yang sangat kuat dalam ekonomi syariah. Terdapat banyak sekali pesan Rasulullah yang mengingatkan pentingnya bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup. Bahkan dalam riwayat al-Bukhari, dari Abu Hurairah, Rasulullah pernah bersabda, *“Jika seseorang di antara kamu sekalian mau mengambil dan membawa seikat kayu bakar di punggungnya dan lalu menjualnya (untuk memperoleh penghasilan), itu lebih baik daripada meminta-minta kepada orang lain”*.

Sedemikian penting arti bekerja dalam memenuhi kebutuhan dan keperluan hidup, sehingga Rasulullah sejak dari muda beliau tercatat sebagai sosok yang pekerja keras. Beliau berkata, *“Allah mencintai orang yang selalu bekerja dan berusaha (untuk penghidupannya)”*.¹

Dalam bekerja, hak-hak pekerja memang perlu ditetapkan sebelum pekerjaan dilakukan. Peran pemerintah memang sangat diperlukan, seperti yang diperankan oleh Umar ibn al-Khathab selaku kepala pemerintah pada waktu itu, yang memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap hak-hak yang akan didapatkan oleh pekerja dalam pekerjaannya. Harus ada kepastian sehingga tidak ada orang yang dirugikan terhadap hak-hak yang harus diterimanya. Di samping perlindungan terhadap hak-hak pekerja, pengawasan

¹ Amiur Nuruddin, *Dari Mana Sumber Hartamu?*, (Medan: Erlangga,2010), h. 16.

dan penilaian kinerja sekaligus menjadi tanggung jawab pihak pemerintah atau pihak yang menyalurkan tenaga kerja. Pengawasan dan penilaian ini nampaknya perlu mendapatkan perhatian, sehingga pekerja tidak semena-mena dalam melaksanakan pekerjaannya. Disinilah terlihat hubungan kerja yang dibangun dalam semangat ekonomi syariah yang mengedepankan kualitas pekerja yang secara berkala perlu dilakukan peningkatan dan evaluasi secara jujur dan transparan.

Salah satu yang mendapat perhatian utama dalam ekonomi syariah adalah yang berkenaan dengan upah pekerja (*Ujrah al-ajir*). Upah atau dalam bahasa Al-Quran disebut dengan “*al-ujrah*”.²

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda: “*Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.*”

Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Selain itu Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.

² *Ibid*, h. 21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Rasulullah bersabda: *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”*³
Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.

Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai. Diriwayatkan bahwa Umar bin Khattab memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyadh bin Ghanam, berupa uang satu dinar, satu ekor domba, dan satu mud kurma setiap hari.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya: ⁴

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ مَوْلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَأَنَّ الْكٰفِرِيْنَ لَا مَوْلٰى لَهُمْ ﴿١٩﴾

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka drajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan”* (Al-Ahqaf [46]: 19).

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang di pikulnya.

³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h.121

⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Pustaka Alfatih, 2009),

Menentukan bentuk dan jenis Pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan tersebut adalah penting, agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan yang dikeluarkan. Juga disyaratkan agar ketentuannya bisa menghilangkan kekaburan persepsi sehingga transaksi ijarah tersebut berlangsung secara jelas. Setiap transaksi ijarah disyaratkan harus jelas. Apabila ada unsur kekaburan, status hukumnya tidak sah.

Upah ditentukan berdasarkan jasa yang diberikan. Adapun berapa besar upah yang dicurahkan bukanlah standar upah seseorang serta standar dari besarnya jasa yang diberikan, sebab jika demikian, tentunya upah seorang tukang becak harusnya lebih besar dibandingkan dengan upah yang diterima seorang sarjana karena tenaga yang dicurahkan tukang becak lebih besar dibandingkan sarjana. Karena itu, upah merupakan imbalan dari jasa dan bukan imbalan dari tenaga yang dicurahkan. Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan.

Nilai-nilai Islam menghendaki para pengusaha memperlakukan pekerjaannya seperti keluarganya sendiri. Hal ini menuntut agar para pekerja diperlakukan dengan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus dijamin. Idealnya tingkat upah riil dalam masyarakat muslim paling tidak memungkinkan para karyawannya dapat memenuhi semua kebutuhan pokoknya dan para anggota keluarganya dengan cara yang manusiawi. Namun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



pada kenyataannya masih ada pengusaha yang memberikan upah yang kurang layak (upah dibawah UMR), serta upah yang dibayarkan tidak tepat waktu.

Sistem pemberian upah itu harus sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, sesuai dengan jabatan masing-masing, sesuai dengan tingkat upah pekerja lainnya dalam jabatan sejenis usaha lain. tingkat upah yang berbeda-beda dilakukan karena produktivitas yang dihasilkan pekerja juga berbeda-beda.⁵

Upah dan insentif merupakan hal yang mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.⁶ Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.⁷ Rencana insentif kerja yang dibayar berdasarkan hasil kerja, memiliki beberapa kelebihan. Rencana-rencana tersebut sederhana untuk dihitung dan mudah dimengerti

⁵ Nur Khayati, Skripsi: *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)*, (Semarang: UIN Walisongo, 2015), h.4

⁶ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016), h.588

⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), h.253

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan. Dengan kata lain, bahwa insentif adalah sebagai hadiah kepada seorang karyawan berdasarkan kinerja individualnya.⁸

PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru (PT.TRB) merupakan perusahaan travel yang sudah cabang perusahaan di Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, awal berdirinya PT. TRB pada tahun 2011 dan mulai berbadan hukum pada tahun 2013. Kemudian membuka cabang di Pekanbaru pada tahun 2013 yang beralamatkan di Jalan Perumahan UNRI Garuda Sakti KM . Industri ini telah mampu menyerap tenaga kerja yang terdiri dari 21 pekerja.

Upah yang ditawarkan oleh PT Terang Bersama Zanesya (TRB) berubah-ubah tergantung dengan jumlah penumpang yang diangkut pertripnya. Hal ini tidak sesuai dengan perjanjian di awal akad, dimana si pemilik perusahaan memberi tahu kepada calon pekerja upah yang diterima pertripnya berkisar Rp. 400.000 – 500.000. Tetapi kenyataannya berbeda, upah yang diterima oleh supir sesuai dengan jumlah penumpang yang diangkut, dimana apabila penumpangnya sedikit maka upah yang diterima bahkan tidak mencapai upah yang sudah disepakati sebelumnya, jika penumpang dibawah 5 orang maka upah yang diterima tidak mencapai upah yang sudah disepakati dan sebaliknya apabila penumpangnya diatas 5 orang maka upah yang diterima semakin besar. Juga ketidakadilan dalam pembagian upah, dimana jasa yang dikeluarkan tidak sesuai dengan upah yang diberikan.⁹

⁸ Kadarisman, *Manajemen Kopensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 208

⁹ Afrizal, *Kepala cabang*, Wawancara, 6 Agustus 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel. I.1
Rekapitulasi Tingkat Penggunaan Jasa Transportasi PT. Terang Bersama Zanesya Januari dan Februari Tahun 2018 (Pertrip)

No	Bulan	Jumlah Penumpang	Jumlah Trip	Upah supir
1	Januari	47 penumpang	8 trip	2.820.000
2	Februari	47 penumpang	8 trip	2.820.000
3	Maret	46 penumpang	8 trip	2.760.000
4	April	44 penumpang	8 trip	2.640.000
5	Mei	61 penumpang	10 trip	3.660.000
6	Juni	64 penumpang	10 trip	3.840.000
7	Juli	46 penumpang	8 trip	2.760.000
8	Agustus	45 penumpang	8 trip	2.700.000
9	September	50 penumpang	8 trip	3.000.000
10	Oktober	48 penumpang	8 trip	2.880.000
11	November	47 penumpang	8 trip	2.820.000
12	Desember	45 penumpang	8 trip	2.700.000

Sumber : Agen travel TRB di Pekanbaru

Tabel di atas dapat dilihat bahwa pada bulan Mei dan Juni jumlah penumpang pertripnya mengalami kenaikan, faktor penyebab naiknya penumpang travel adalah hari raya Idul Fitri yang membuat para perantau dan mahasiswa pulang kampung ke kota masing-masing. Walaupun jasa travel ini berlaku untuk umum tapi apabila mahasiswa libur maka berdampak juga bagi jumlah penumpang di travel PT. Terang Bersama Zanesya.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik ingin melihat sistem upah pada usaha travel PT Terang Bersama Zanesya (TBZ) cabang Pekanbaru. Maka penulis mengangkat masalah ini dengan judul:

“Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Supir Travel PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru Menurut Tinjauan Ekonomi Syariah”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersiapkan dan dapat mencapai sasaran yang diinginkan dengan benar dan tepat, maka penulis membatasi hanya pengaruh upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya menurut tinjauan ekonomi Islam yang beralamatkan jalan perumahan UNRI garuda sakti km 2.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di uraikan, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana upah dan insetif terhadap motivasi kerja pada PT. Terang Bersama Zanesya?
2. Apakah upah dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang bersama Zanesya?
3. Apakah upah dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya?
4. Bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang bersama zanesya cabang Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai yakni:

1. Untuk mengetahui upah dan insentif terhadap motivasi kerja pada PT. Terang Bersama Zanesya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang bersama Zanesya
3. Untuk mengetahui secara simultan upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya
4. Untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya cabang Pekanbaru menurut prespektif ekonomi syari'ah

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi pengusaha pada PT. Terang Bersama Zanesya (TBZ).

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah menetapkan upah dan insentif karyawan.

2. Bagi penulis

Memberi manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai upah dan insentif yang mempengaruhi motivasi supir pada PT. Terang Bersama Zanesya serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Program studi Ekonomi Syariah.

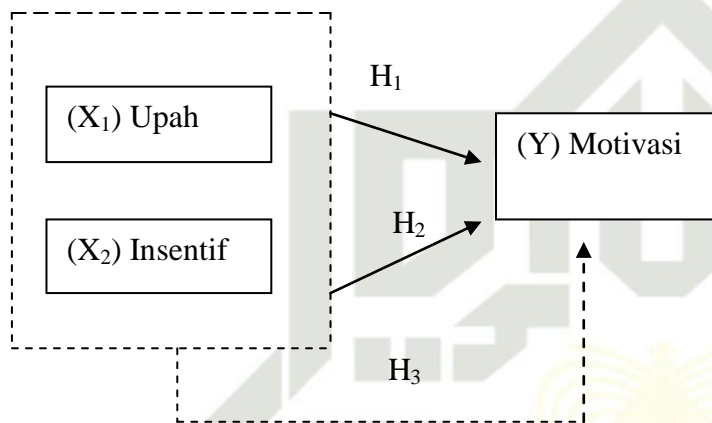
3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan landasan penelitian berikutnya.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat diterangkan bahwa upah dan insentif pada PT. Terang Bersama Zanesya Pekanbaru berdampak terhadap motivasi kerja, dengan kata lain jika upah dan insentif telah sesuai dengan prosedur

akan dapat berpengaruh pada motivasi kerja, dan akan berdampak baik pada perusahaan tersebut, sebaliknya juga upah dan insentif tidak sesuai dengan prosedur tertentu juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada PT. Terang Bersama Zanesya cabang Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Garuda Sakti KM 2 Perumahan UNRI, Kota Pekanbaru. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian ini karena pada PT. Terang Bersama Zanesya merupakan industri jasa yang berkembang tidak hanya di Sumatra barat tetapi juga di Pekanbaru. Penulis ingin mengetahui upah dan insentif dalam memotivasi karyawan PT. Terang Bersama Zanesya (TBZ) sudah sesuaikah dengan ekonomi Islam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pekerja PT. Terang Bersama Zanesya, sedangkan objek penelitian ini adalah Upah dan insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Travel PT. Terang Bersama Zanesya Menurut Ekonomi Syari'ah.

3. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala cabang, karyawan dan seluruh supir yang berjumlah 23 yang terdiri dari 1 orang kepala cabang, 1 sekretaris, 1 admin dan 20 orang supir. Dikarenakan jumlahnya sedikit, maka semua dijadikan sampel (total sampling). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

4. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh, adapun sumber data dalam penelitian ini adalah pekerja PT. Terang Bersama Zanesya.

b. Jenis Data

- 1) Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah secara langsung oleh peneliti, baik organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti. Seluruh data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan program computer IBM SPSS 23.

- 2) Data Skunder, yaitu data yang tidak berhubungan langsung dengan responden dan merupakan data pendukung bagi peneliti, yaitu berupa data yang diambil dari beberapa buku, skripsi, jurnal dan dokumen dari perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁰

5. Teknik dan Pengumpulan Data

Memperoleh data yang dibutuhkan dalam menunjang pembahasan penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu, merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik ini digunakan bila penelitian ditunjukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.
- b. Wawancara yaitu, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber data.
- c. kuesioner yaitu, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

¹⁰ Zainudin Ali, *Metodelogi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h.106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Teknik Analisi Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r dihitung r tabel. Adapun rumus yang dipakai yaitu *korelasi pearson produk moment*.

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Deviasi rata-rata variable X

= $X - \bar{X}$

y = Deviasi rata-rata variable Y

= $Y - \bar{Y}$

2) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan

kenyataan. instrumen Reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan hasil yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > 0,50$. Uji Reliabilitas, menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus reabilitas dengan metode alpha yakni :

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right]$$

Keterangan :

K : Jumlah item

$\sum S^2$: Jumlah varian skor total

S^2 : Varians responden untuk item

3) Skala Pengukuran

Mendapatkan data yang berkaitan dengan upah dan motivasi kerja digunakan instrument kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likret yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal, dengan menggunakan dua instrumen upah dan motivasi pekerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan di ukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Uji Model Penelitian

1) Uji Asumsi Klasik

a) Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas.

b) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Karena uji statistik parametric mensyaratkan data harus berdistribusi normal.¹¹

Data digunakan untuk mengetahui poladistribusi dari suatu data hasil penelitian sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, regresi, uji t, dan korelasi dapat dilaksanakan.

¹¹ Supardi, *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*, (Jakarta: Ufuk Perss, 2011), h.129

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktor*) yang dapat di hitung dengan menggunakan persamaan.

$$VIF = \frac{I}{\text{variance}}$$

Untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF.

d) Uji Autokorelasi

Menurut Makridakis sebagaimana yang dikutip oleh Wahid Sulaiman menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) $1,65 < DW < 2,35$ = tidak ada autokorelasi
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ ATAU $2,35 < DW < 2,79$ = tidak dapat disimpulkan
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.¹²

Bentuk persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Motivasi Kerja)

A = Konstanta

X_1 dan X_2 = Variabel bebas I dan II

= X_1 = Upah

= X_2 = Insentif

b_1 dan b_2 = Koefesien regresi

2) Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,5$ atau 5% jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3) Uji F

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh Upah (X_1), Insentif (X_2) secara bersama sama atau

¹² Riduwan Dan Sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Social , Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta,2010), hal.108

simultan terhadap motivasi kerja (Y) supir travel PT. Terang Bersama Zanesya. Apabila hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara simultan. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai F_{hitung} dapat ditentukan dengan formula :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R : Nilai Koefisien Korelasi Berganda

k : Jumlah Variabel Bebas Independen

n : Jumlah Sample

F_{hitung} : Nilai F dihitung

Untuk menghitung korelasi berganda dapat menggunakan formula sebagai berikut :

$$R_{X_1 X_2 Y} = \frac{r^2 X_1 Y + r^2 X_2 Y (r X_1 Y) (r X_2 Y) (r X_1 X_2)}{\sqrt{1 - r^2 X_1 X_2}}$$

Keterangan :

$R_{X_1 X_2 Y}$ = koefisien korelasi ganda

X_1 = variabel bebas ke-1

X_2 = variabel bebas ke-2

Y = variabel tak bebas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

G. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan teori di atas dapat disusun suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan secara empiris.¹³

- H_1 : Upah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang bersama Zanesya
- H_2 : Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya
- H_3 : Upah dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja supir travel PT. Terang Bersama Zanesya

H. Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.64

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴ Menjawab permasalahan-permasalahan pada penelitian ini perlu penulis sajikan operasionalisasi variable sebagai berikut:

Tabel I.2
Tabel Indikator

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Upah (X_1)	Upah didefenisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem pengupahan • Upah menurut produksi • Upah menurut senioritas • Upah menurut kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • sesuai akad, sesuai UMR, tepat waktu • Sesuai dengan pekerjaan • Naik seiring lama kerja • Mencukupi kebutuhan, adil dan layak 	Likert	(Burhanuddin, 2015:252)
Insentif (X_2)	Insentif adalah imbalan yang bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif material • Insentif non material 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonus sesuai hasil kerja, pemberian tepat waktu • penghargaan selain uang tunai, pemberian pujian • pemberian 	Likert	(Litjan Poltak, 2017: 239)

¹⁴ *Ibid*, h.38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Motivasi	prestasi kerja Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk memberikan semangat terhadap karyawan untuk bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi • Pengakuan • Pekerjaan itu sendiri • Tanggung jawab • Kemajuan (<i>Advancement</i>) • Pengembangan Potensi Individu 	penghargaan <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian prestasi secara obyektif, Standar prestasi telah ditetapkan dan disosialisasikan • mengakui dan menghargai hasil kerja, jarang memberikan penghargaan, dan pengakuan atas prestasi mampu memotivasi • Meningkatkan kualitas kerja, mengkomunikasikan pekerjaan kepada atasan, dan tugas tidak bertentangan dengan hati nurani. • Melaporkan setiap pekerjaan, dan menerima pengarahan dari atasan • Atasan berhasil mengembangkan karir dan membuat kemampuan berkembang • Dapat mengembangkan kemampuan serta ketrampilan dan kesempatan untuk belajar hal baru 	Likert	(Soekidjo Notoatmodjo, 2009:119)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Syarifah Nurfarhana (2016)	Pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja pegawai ditinjau dari aspek syariah pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan	Sama-sama meneliti tentang upah terhadap motivasi	Perbedaan terletak pada variabel penelitian
2	Erma Oktaria (2018)	Pengaruh gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam	Sama- sama Meneliti upah dan insentif karyawan	Perbedaan terletak dihasil penelitian, dimana hasil penelitian Erma, variabel insentif tidak berpengaruh positif sedangkam dalam penelitian ini berpengaruh positif
3	Della Aidah Musfiani (2018)	Pengaruh upah riil dan insentif terhadap Produktivias kerja dalam perspektif ekonomi Islam (studi kasus pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan)	Sama-sama meneliti upah dan insentif karyawan	Perbedaan terletak pada hasil penelitian, dimana pada penelitian Della Upah tidak berpengaruh positif, sedangkang dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan
4	Nanda Dwi Septianingsih (2017)	Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada CV. Natural Palembang	Sama-sama meneliti upah karyawan	Perbedaan terletak pada Variabel penelitian

Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai : Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Hipotesa, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II : GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan memaparkan tentang : Sejarah Berdirinya PT. Terang Bersama Zanesya Pekanbaru, Struktur Organisasi PT. Terang Bersama Zanesya Pekanbaru.

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini merupakan uraian dari segi teori, dari penelitian ini berkenaan dengan: Pengertian Upah, Pengertian Upah Islam, Pengertian Pengertian insentif, Pengertian Motivasi, Motivasi dalam Islam

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan, hasil dari penelitian meliputi: Karakteristik Responden, Deskriptif Variabel, Analisa Data.

BAB V : KESIMPULAN

Bab terakhir ini berisis simpulan dari serangkaian pembahasab, keterbatasan penelitian atau kendala-kendala dalam penelitian serta sarana-sarana perlu disampaikan baik bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Terang Bersama Zanesya atau yang disingkat dengan PT. TRB, selanjutnya disebut dengan “Travel TRB” adalah perusahaan perseroan swasta yang bergerak dalam bidang layanan jasa, baik jasa angkutan orang, angkutan barang, maupun jasa penyewaan mobil (rental) yang melayani rute Pariaman – Pekanbaru, Pariaman – Pangkalan Kerinci, dan Pariaman – Dumai, serta rute perjalanan sebaliknya. PT. Terang Bersama Zanesya beralamatkan di jalan Garuda Sakti Km 2 Perumahan UNRI.¹⁵

Travel TRB Mulai berkiprah dalam jasa angkutan orang dan barang semenjak tahun 2011. Pada awalnya belum berdiri sendiri, baru berupa kerja sama dengan perusahaan angkutan sewa lain yang telah lebih dahulu berdiri dengan berinvestasi dalam bentuk armada operasional. Setelah beberapa kali berganti kemitraan dengan angkutan sewa lain yang berada di wilayah Kota Pariaman dan sekitarnya, pada awal tahun 2013 mendirikan usaha angkutan sewa sendiri yang di beri nama Travel TRB, dan pada Bulan April 2015 resmi membentuk badan hukum sendiri dengan nama PT. Terang Bersama Zanesya setelah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Dalam perkembangannya, Travel TRB terus berinovasi dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat, terutama di wilayah Pariaman yang

¹⁵ M.Zaini, (Admin), *Wawancara*, Pekanbaru, Tanggal 06 Agustus 2019

banyak dari masyarakatnya merantau ke wilayah Pekanbaru atau Riau pada umumnya. Melihat peluang tersebut, PT. Terang Bersama Zanesyta menambah rute tujuannya yang semula hanya melayani Pariaman-Pekanbaru, saat ini telah dibuka rute ke Pangkalan Kerinci dan Dumai.

Travel TRB sangat patuh kepada etika bisnis dan untuk itu perusahaan memberikan perhatian penuh kepada para konsumen. Karyawannya juga sangat menyadari dan memprioritaskan pentingnya kepuasan konsumen. Bagi Travel TRB, kerja sama, kejujuran dan tanggung jawab adalah prinsip yang sangat penting dijalankan dalam melayani konsumen. Tidak hanya itu, Travel TRB juga terus meningkatkan kualitas armada yang digunakan, yaitu dengan menggunakan armada yang baru. dan selalu mengutamakan kebersihan kendarannya sebelum beroperasi. Peningkatan seluruh pelayanan ini untuk dapat memenuhi kenyamanan dan kepuasan konsumen Travel TRB.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Untuk melihat visi dan misi perusahaan , dapat dilihat sebagai berikut :

1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan penyedia layanan transportasi yang terdepan dalam kualitas layanan dan armada, serta senantiasa menjadi sahabat para penumpang dalam perjalanan.

2. Misi Perusahaan

- a. Menyediakan layanan transportasi yang prima dalam perjalanan
- b. Memberikan pengalaman menikmati perjalanan yang nyaman, mewah, dan aman kepada para penumpang dengan harga yang kompetitif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Selalu memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para penumpang dengan senantiasa menggunakan armada travel yang berkualitas
- d. Fokus pada pertumbuhan yang berkesinambungan dan inovasi
- e. Pembinaan sumberdaya manusia ke arah profesionalisme dan meningkatkan kesejahteraan
- f. Pengelolaan perusahaan yang efisien dan efektif dengan melakukan kerjasama antar perusahaan berdasarkan prinsip saling menguntungkan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada PT. Terang Bersama Zanesyia dipimpin oleh pemilik perusahaan sendiri dan dibantu oleh agent di masing-masing kantor perwakilan, dan driver. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah:¹⁶

1. Pimpinan
 - a. Mengurus urusan yang berhubungan dengan pihak lain di luar perusahaan, baik soal perizinan, kemitraan, dan urusan lainnya yang berhubungan dengan perusahaan.
 - b. Bertanggung jawab penuh atas segala hal yang menyangkut perusahaan.
2. Kepala cabang
 - a. Mengkoordinasi seluruh driver
 - b. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan di masing-masing kantor cabang perusahaan

¹⁶ Afrizal, (Kepala cabang), *Wawancara*, Pekanbaru, Tanggal 06 Agustus 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Berwenang memberikan izin jalan (surat jalan) bagi driver yang akan berangkat setiap harinya.
 - d. Menegur dan memberi sanksi kepada driver yang melakukan pelanggaran.
3. Driver
 - a. Bertanggung jawab atas armada yang digunakan, baik kebersihan maupun kondisi mesin
 - b. Mengantarkan konsumen dari Pariaman ke Pekanbaru dan sebaliknya dengan sebaik-baiknya
 4. Sekretaris
 - a. Membuat laporan harian dan mingguan yang akan diserahkan ke pimpinan.
 - b. Menyediakan semua perlengkapan kantor
 5. Admin
 - a. Menerima orderan angkutan orang maupun barang
 - b. Mengkonfirmasi ulang keberangkatan penumpang
 - c. Membuat jadwal keberangkatan dan surat izin perjalanan bagi driver yang hendak berangkat

Mitra Kerja Perusahaan

PT. Terang Bersama Zanesyta memiliki mitra dalam melakukan usaha angkutan orang dan barang. Kemitraan yang dijalin tentunya yang saling

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Berikut mitra-mitra yang yang bekerja sama, yaitu:¹⁷

1. Toko Sanjai Mananti, merupakan toko pusat oleh-oleh khas Bukit Tinggi. Kemitraan dengan toko Sanjai mananti ini, dimana pihak perusahaan melalui drivernya wajib singgah setiap trip perjalanannya. Pihak toko diuntungkan dengan bertambahnya pelanggan, sedangkan dipihak perusahaan, diuntungkan dengan memperoleh makan dan atau minum bagi drivernya. Toko Sanjai Mananti berlokasi di simpang tanjung alam Bukit Tinggi.
2. Rumah Makan Ranah Minang, merupakan restoran atau rumah makan yang menyediakan berbagai macam masakan khas Sumatera Barat. Keuntungan yang diperoleh oleh Rumah makan ranah Minang yaitu memperoleh konsumen yang dibawa oleh driver travel, dan driver memperoleh keuntungan makan dengan gratis atau tanpa harus membayar. Rumah makan Ranah Minang ini berlokasi di jalan lintas Sumbar-Riau, kecamatan Lubuk Bangku Kabupaten 50 koto, Sumatera Barat.

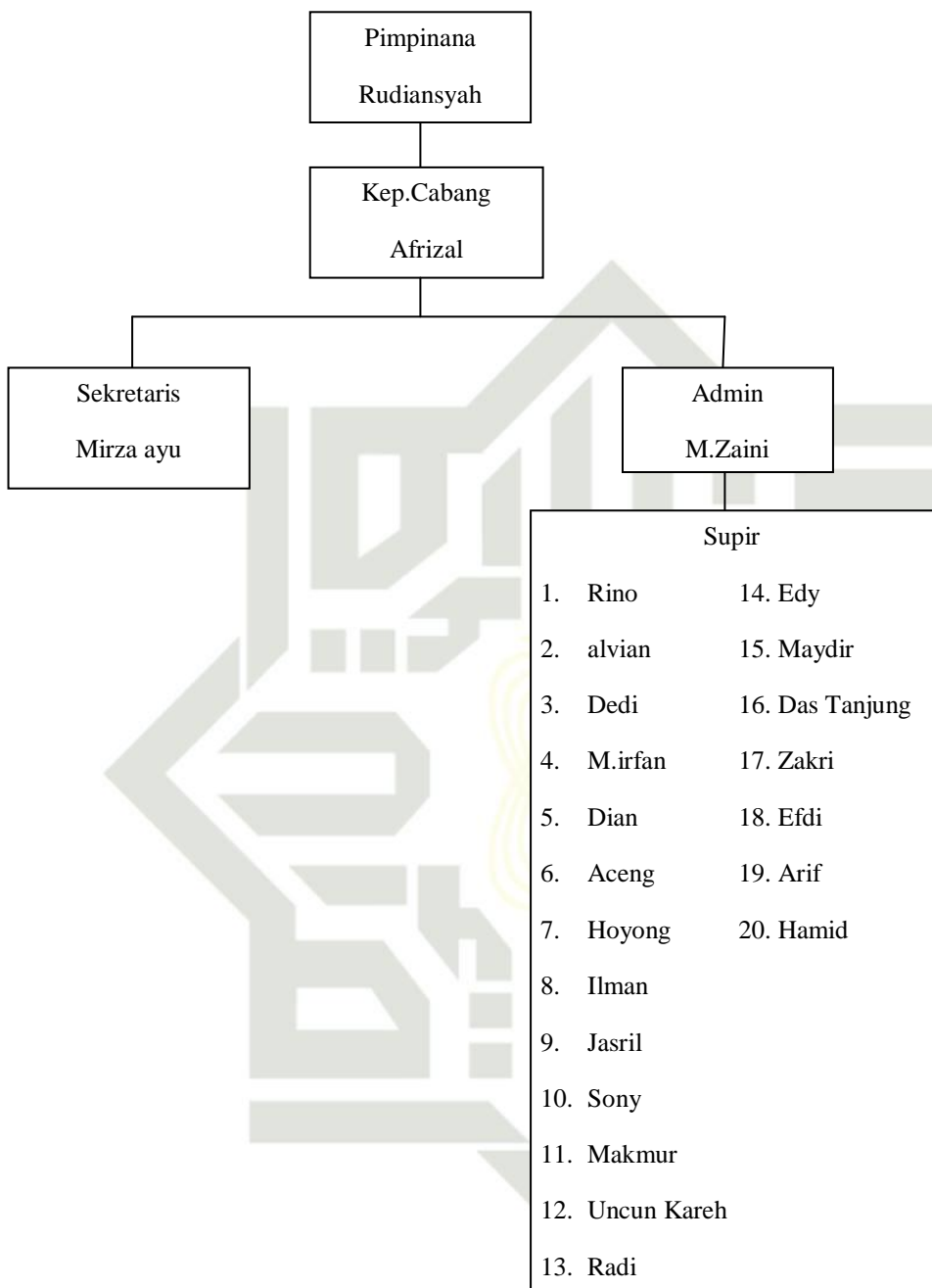
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

¹⁷ M. Zaini, (Admin Travel TRB), *Wawancara*, Pekanbaru, Tanggal 18 Agustus 2018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

A. Gambarun Umum Motivasi Kerja

1. Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.¹⁸

Banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut:

UIN SUSKA RIAU

¹⁸ Viethzal Rivai Zainal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Ed Ketiga*, (Jakarta : Raja Wali Pers, 2015), h.607

- a. Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G. adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (prilaku).
- b. Sedangkan Stooner mendefenisikan bahwa motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan daan mendukung tindakan atau prilaku seseorang.
- c. Dalam konteks pengembangan organisasi, Flipo merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.
- d. Dalam konteks yang sama (pengembangan organisasi), Duncan mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi prilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.
- e. Knootz merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan (*Motivation refers to the drive and efford to statisfy a want or goal*).
- f. Berbeda dengan Hsibuan yang merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari berbagai batasan dan dalam konteks yang berbeda seperti tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” (*want*) terdapat objek di luar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan “situasi di luar” objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup.¹⁹

2. Teori Motivasi Kerja

a. Hierarki Teori Kebutuhan

Teori yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu ; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi. berikut penjelasannya:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal , seks dan istirahat

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia

¹⁹ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), h.115

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas dan bebas banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pension.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan psikologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial.

4) Penghargaan Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghematan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya telah meningkat dari sebelumnya.

5) Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



b. Teori Kebutuhan McClelland

Teori yang dikemukakan oleh David McClelland ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement, N-Ach*)

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

2) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power, N-Pow*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation, N-Affil*)

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

c. Teori Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “Dua faktor” (*Herzberg Two Factors Motivation Theory*). Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni:

1) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional.

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan pekerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

- 2) Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor hygiene.

Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja (*dissatisfaction*).²⁰

3. Metode dan Alat Motivasi kerja

a. Metode Motivasi Kerja

Meningkatkan gaji karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi tidak semua orang meningkatkan motivasinya karena gaji saja, melainkan banyak faktor yang melandasinya. Beberapa ahli mengelompokkan cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu:²¹

- 1) Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, hadiah pada waktu tertentu dan sebagainya. Sedangkan pemberian

²⁰ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h.131

²¹ Soekidjo Notoadmodjo, *Op.Cit.* h.129

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



nonmateri antara lain memberi pujian, penghargaan atau tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya.

2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerjanya. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersediannya alat komunikasi, dan sebagainya.

b. Alat Motivasi Kerja

Alat motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 yakni:²²

1) Materiil

Alat motivasi materiil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya: kendaraan dinas atau rumah dinas, di samping gaji yang cukup atau bonus yang berupa uang.

2) Nonmateri

Alat motivasi nonmateri adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian tersebut tidak dapat

²² Soekidjo Notoadmojo, *Ibid.* h.130

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberi kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa: medali, piagam, piala, bintang penghargaan, dan sebagainya

3) Kombinasi materi dan nonmateri

Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materi maupun nonmateri. Di samping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali, dan sebagainya.

4. Model-Model Motivasi Kerja

Dilihat dari orientasinya cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkannya kedalam model-model motivasi kerja antara lain:²³

a. Model Tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan baik maka makin sering mendapat insentif.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting dan berguna bagi organisasi. Model ini

²³ Viethzal Rivai Zainal dkk, *Op.Cit.* h.610

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif.

c. Model Sumber Daya Manusia

Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Memberikan “reward” dan “punishment” oleh atasan kepada bawahannya juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja.

5. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah:²⁴

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
- e. Pekerja itu sendiri (*work*)

Motivasi Kerja dalam Ekonomi Islam

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup

²⁴ H. Edy Sutrisno, *Op.Cit.* h. 132

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardu tentunya.

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Selama ini banyak orang yang bekerja untuk mengejar kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan Islam.²⁵

Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada Allah, rasul-Nya, dan hari pembalasan. Iman merupakan kekuatan yang paling besar yang memotivasi. Semua tindakan dan aktivitas muslim sejati merupakan manifestasi iman-nya.²⁶

Allah berfirman (QS. Saba': 3-4):²⁷

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَا تَأْتِينَا السَّاعَةُ قُلْ بَلَىٰ وَرَبِّي لَتَأْتِيَنَّكُمْ عِلْمِ الْغَيْبِ لَا يَعْزُبُ عَنْهُ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ فِي السَّمَوَاتِ وَلَا فِي الْأَرْضِ وَلَا أَصْغَرُ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرُ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ ﴿٣﴾ لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴿٤﴾

²⁵ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, *Motivasi dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, Jestt. Vol.2 No.7, Juli 2015, h.533

²⁶ Siti Anisah, *Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus*, (Kudus: STAIN Kudus, 2014), h.9

²⁷ Departemen Agama RI, *Op. Cit.* h.428

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: “Dan orang-orang kafir berkata, “*Hari berbangkit itu tidak akan datang kepada kami, “ katakanlah, “ pasti datang, demi Tuhanku yang mengetahui yang ghaib, sesungguhnya kiamat itu pasti akan datang kepadamu. Tidak ada tersembunyi bagi-Nya sekalipun seberat zarrah baik yang di langit maupun yang di bumi, yang lebih kecil dari itu atau yang lebih besar, semuanya (tertulis) dalam kitab yang jelas (Lauh Mahfuz). agar Dia (Allah) memberi balasan kepada orang-orang beriman dan mengerjakan kebajikan. Mereka memperoleh ampunan dan rezeki yang mulai.”*”

Ayat Al-Qur’an ini menyatakan bahwa pahala dan hukuman, pada hari pembalasan, tergantung pada jenis perilaku (perilaku kerja) yang seseorang perlihatkan di dunia ini. Dengan cara ini Islam menambahkan satu motivasi dan arah batiniah dalam diri manusia. Motivasi dan arah diri ini tidak hanya terbatas pada aspek sosial dan moral namun relevan dan dapat diaplikasikan pada aktivitas ekonomi dan juga produksi.²⁸

Al Qur’an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan *jihad fi sabilillah* dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemennya menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumber daya. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi; merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, menilai kinerja sumber daya manusia, memberikan motivasi, dan memelihara sumber daya berkualitas.

Namun demikian, karena manusia mempunyai kecenderungan untuk menyukai harta maka imbalan motivasi yang positif dapat memberikan

²⁸ *Ibid*, h.10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk mematuhi perintah dan melaksanakan peraturan. Meskipun juga sering didapatkan bahwa metode motivasi imbalan selalu bergandengan dengan perintah-perintah Allah, seperti yang di kemukakan dalam firman Allah:²⁹

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ مِثَالِهَا ۖ وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا تُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا
وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ ﴿١٦﴾

Artinya: “Barang siapa berbuat kebaikan mendapat balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan barang siapa berbuat kejahatan dibalas seimbang dengan kejahatannya. Mereka sedikitpun tidak dirugikan (dizalimi)”. (QS: al An’am 160)

Ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja menurut Islam ialah sebagai berikut:³⁰

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapat gaji, maka hanya itulah yang akan dia dapat. Akan tetapi jika niat niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan.

2. Takwa dalam bekerja

Terdapat dua pengertian takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan

²⁹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h.428

³⁰ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, *Op.Cit.* h.535-536

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



yang telah diyakini dan diikararkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwah juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif.

3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

C. Gambaran Umum Upah

1. Pengertian Upah

Upah didefenisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga lepas tau buruh.³¹

Menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah adalah sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dilikakun, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak

³¹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h.799

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.³²

Menurut Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Atas uraian tersebut, terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah dinilai dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.³³ Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, per hari, (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya).³⁴

2. Teori-teori Upah

Dalam pemberian gaji atau upah, suatu perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran atau teori pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem ini mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja yang akan dicapai. Secara umum, sistem upah dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

³² *Ibid*, h.799

³³ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h.122

³⁴ Moehariono, *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h.248

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Sistem Upah Menurut Produksi

Upah atau gaji menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja keras serta untuk berproduksi lebih banyak. Sistem ini membedakan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mundur dan bagi orang yang usianya lanjut. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan memperhitungkan ongkosnya. Upah atau gaji sebenarnya dicari dengan menggunakan standar normal yang dibandingkan dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut sistem produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat, dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

b. Sistem Upah Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individu kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan, dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap karyawan dapat menghasilkan waktu yang sama. Akibatnya orang-orang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata. Tekanan sosial dan kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Sistem upah harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Salah satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini adalah mencegah diskriminasi. Alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah atau gaji sudah dapat dihitung terlepas dari keterlambatan kerja, kerusakan material, sakit, dan sebagainya

c. Sistem Upah Menurut Lamanya Dinas

Sistem upah semacam ini mendorong orang lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapat perhatian. Jadi sistem upah ini akan memberikan perasaan aman kepada buruh atau pegawai yang berusia lanjut. Segi negative sistem ini antara lain, sistem ini kurang memotivasi pegawai dan perusahaan yang akan diisi oleh orang-orang yang berusia lanjut.

d. Sistem Upah Menurut Kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif bekerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya dinas. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan. Perwujudan dari perasaan aman ini karena diwujudkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam bentuk sumbangan-sumbangan, pengobatan, ongkos, ganti perawatan, pangan, sandang dan perumahan.³⁵

3. Penggolongan Upah

a. Upah Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan.³⁶

³⁵ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.233

³⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), h.759

4. Proses Penetapan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *Internal equity* dan *ekternal equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *Eksternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan:

a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan

b. Evaluasi Jabatan/Tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

c. Survei Upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

d. Penentuan tingkat Upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survey upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.³⁷

5. Tujuan Upah

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian upah atau gaji terjalinlah ikatan 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 telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

³⁷ *Ibid*, h.759-760

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

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

f. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program 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 prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



i. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.³⁸

6. Tahapan Utama dalam Pemberian Upah

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. Asas Adil

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

b. Asas Layak dan wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

³⁸ Viethzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, h.762

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

a. Tingkat Gaji Lazim

Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

b. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



mana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

e. Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji. Atau, untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.

f. Nilai yang Sebanding dan Pembayaran yang Sama

Ada kalanya pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerja juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik biasanya didominasi oleh laki-laki tingkat gajinya berbeda dimana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar. Di lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



pihak, dalam satu pekerjaan, misalnya ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya sedikit wanita, kau pria digaji lebih besar dan sebenarnya melanggar persamaan hak.

g. Baya dan Produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Tidak mampunya perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mencoba mendesain kembali pekerjaan, mengotomatisasi pekerjaan, dan menciptakan sistem penggajian bertingkat (*two-tiered wage*). Sistem penggajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji.

Pertama, untuk pekerja lama dan kedua, untuk pekerja baru. Sistem ini mengakibatkan pegawai yang baru direkrut akan mendapatkan gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan yang lama, meskipun pekerjaan mereka sebanding bila dilihat dari faktor-faktor yang dikompensasi. Cara ini memang dapat menurunkan biaya, tetapi pada akhir-akhir ini para pekerja melalui serikat pekerja telah mempertanyakan tentang ketidakadilan sistem ini. Kemudian pendekatan lain dilakukan dengan sistem bonus. Gaji yang diterima relatif tetap, kemudian diberikan bonus kepada pekerja bila perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



mendapat keuntungan, dan bila perusahaan dalam situasi sulit tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk pekerja.³⁹

Prinsip Upah dalam Islam

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).⁴⁰

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.

Upah menurut pengertian di Barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas. Sedangkan gaji menurut pengertian di Barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian Barat, perbedaan upah dan gaji itu terletak dari jenis karyawannya (tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak).

Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji menurut konsep di Barat Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif daripada Barat.

³⁹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (C.V ANDI OFFSET, 2008), h.158-160

⁴⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, *Loc. Cit*, h.121

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: “*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasyd-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan hal ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.*” (QS Al-Taubah ; 105).⁴¹

Dalam menafsirkan Al- Taubah : 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut.

”*Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.*”

Tafsir dari “melihat” dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.

Berdasarkan ayat di atas, imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Akan tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal materi).

Sura Al-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

⁴¹ Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h.203

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab, kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.⁴²

Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadist dari Abi Said “*Bahwa Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut*”

Upah dapat digolongkan menjadi 2:⁴³

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan di awal transaksi, syaratnya adalah kerika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.⁴⁴

⁴² Veithzal Rivai, *Islamic Human capital*, *Op.Cit*, h.801

⁴³ Nurul Huda dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2013), h.230

⁴⁴ Ahmad Ibrahim abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), h. 113

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambaran Umum Insentif

1. Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para menejer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode. Atau dapat pula insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi target yang telah ditentukan.⁴⁵

Simamora mengemukakan pendapatnya mengenai definisi insentif, yaitu program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas.

Sedangkan baik Rivai maupun Hariandja mengemukakan hal yang sama, yaitu insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi

⁴⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, (Jakarta: RajaWali Pers, 2016), h.242

karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Lebih lanjut, Rivai dan Hariandja menjelaskan bahwa sistem ini merupakan bentuk lain dari gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).⁴⁶

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pembayaran tambahan atau balas jasa diluar gaji yang diterima karyawan, didasarkan atas pencapaian prestasi kerja diatas pencapaian prestasi kerja di atas standar dan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2. Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

⁴⁶ Kadarisman, *Op Cit*, h. 182

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program konpesasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.⁴⁷

Dapat disimpulkan bahwa tjuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan srategi untuk meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

⁴⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), h. 121-122



produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

3. Bentuk Insentif

Insentif merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut beberapa jenis insentif:

a. Insentif Finansial

1) Bonus

Bonus merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima, diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa datang. Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2) Komisi

Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

3) Profit Sharing

Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar laba

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



bersih yang disetorkan sebuah dana. Dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.

b. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tulisan, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas.⁴⁸

Werther dan Davis menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Piece work* adalah pembayaran yang diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.⁴⁹
- 2) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) Komisi merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity curves* merupakan gaji yang dikelompokan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli atau professional) sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong karyawan terus berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan *maturity curves* atau

⁴⁸ Litjan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 239

⁴⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 268

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



kurva kematangan, yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

- 5) *Merit raises* merupakan penerimaan kenaikan upah yang terjadi setelah suatu penilaian prestasi.
- 6) *Pay for knowledge/ pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi
- 7) *Non monetary incentives*, insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Sebagai contoh dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri⁵⁰

4. Penggolongan Insentif

a. Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-output dan upah per waktu secara langsung.

⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.301

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya, (2) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya, dan (3) seluruh anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.⁵¹

Insentif dalam Islam

Menurut Casio, pada dasarnya dua komponen dalam remunerasi , yaitu yang berbentuk uang seperti upah/gaji, bonus komisi dan penghargaan lainnya yang diberikan dalam bentuk uang. sedangkan imbalan non- uang contohnya adalah program-program proteksi, bahkan dapat hanya berupa penghargaan, sertifikat ataupun sekedar perhatian.⁵²

⁵¹ Viethzal Rivai dkk, *Op.cit*, h.561

⁵² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 126

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Imbalan dalam Bentuk Uang

Berapakah jumlah upah yang wajar menurut Islam? Dalam Islam, memberikan gaji yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah sama dengan mengeksploitasi tenaga kerja. Upah harus memungkinkan individu mencukupi kebutuhan hidup dan sekaligus mencegahnya dari godaan untuk berbuat korupsi. Indeks biaya hidup dapat digunakan untuk ini dan di Indonesia pada tiap provinsi sudah ada ketetapan upah minimum provinsi yang menjadi acuan secara umum. Rasulullah pernah berkata, *orang yang bekerja untuk kita harus mendapatkan upah/gaji yang memungkinkannya untuk membeli rumah, menikah, memiliki kendaraan, dan menggaji pembantu.*

Upah harus layak dan sesuai dengan kompetensi. Pada awalnya Nabi memberikan gaji satu dirham setiap hari; Itab bin Usaid sebagai pemimpin di Mekkah berkhotbah di atas mimbar: *“wahai manusia, Allah adalah zat yang memebrikan rasa lapar pada lambung seseorang hamba atas uang satu dirham. Rasulullah telah memberikan rezeki padaku satu dirham setiap hari, dan saya tidak lagi membutuhkan bantuan dari orang lain.”* Penggajian yang dilakukan Rasulullah ini merupakan remunerasi karyawan yang pertama kalinya. Di sini tampak pula keikhlasan Itab dengan apa yang ditermannya.⁵³

Sementara untuk penentuan tunjangan menurut Al-Mawardi dalam *Al-Ahkam As-Sulthaniah*, mengatakan bahwa penentuan tunjangan

⁵³ *Ibid*, h.125

disesuaikan dengan kebutuhan. pemberian tunjangan bagi orang yang telah ditetapkan secara rutin (pada zaman itu) tak ubahnya seperti gaji pada zaman kita. Hadits *mauquf* yang diriwayatkan oleh Ahmad dalam *musnad*-nya oleh Syaikh Syakir, “Seseorang mendapatkan tunjangan sesuai dengan pengorbanannya, seseorang mendapatkan tunjangan sesuai dengan kebutuhannya.”

Imbalan dalam bentuk uang tidak langsung yang lazim kita temukan sekarang adalah jaminan kesehatan, asuransi, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, kompensasi pekerja, tunjangan pensiun, pembayaran untuk waktu tidak bekerja (cuti), dan sebagainya.⁵⁴

2. Imbalan dalam Bentuk Non-Uang

Selain dalam bentuk uang, pembayaran langsung ini berupa barang, seperti yang terjadi dalam riwayat Rasulullah. Dalam usia muda beliau telah menerima upah seperti dalam bentuk unta. Sebagaimana diriwayatkan oleh Allamah Zahabi beliau melakukan dua kali perjalanan dagang untuk Khadijah dan mendapat upah dua ekor unta betina dewasa. Dalam riwayat ketika Muhammad berhasil menjual barang-barang dagangan khadijah di pasar-pasar di Bursa dan memperoleh keuntungan yang sangat besar yang belum pernah diraih oleh siapapun sebelumnya, maka Khadijah pun memberikan bagian keuntungan yang lebih besar dari pada yang telah mereka berdua sepakati sebelumnya, jadi, di sini Muhammad mendapatkan pula bonus.

⁵⁴ *Op.Cit*, h. 126

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Casio, berbagai program proteksi termasuk ke dalam imbalan non-uang sebagai contoh adalah masalah keselamatan kerja atau program bantuan bagi pekerja.

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya” (QS Al-Muddatsir: 38)⁵⁵

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberi tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.⁵⁶

UIN SUSKA RIAU

⁵⁵ Departemen Agama RI, *Op.Cit.* h.

⁵⁶ Viethzal Rivai, *Islamic Human Capital*, h. 817

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN****A Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT. Terang Bersama Zanasya, sebelum mulai bekerja telah melakukan akad terlebih dahulu upah yang diberikan selalu tepat waktu. Selain memberikan upah perusahaan juga memberikan bonus, selain bonus perusahaan juga memberikan jaminan sosial.
2. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja supir pada PT Terang Bersama Zanasya hal ini dikarenakan PT. Terang Bersama Zanasya selalu tepat waktu dalam memberikan upah kepada supir. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja supir pada PT Terang Bersama Zanasya hal ini dikarenakan perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti memberi jaminan sosial, penghargaan dan pemberian pujian .
3. Penelitian ini membuktikan bahwa upah dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja supir pada PT Terang Bersama Zanasya hal ini dapat disimpulkan bahwa upah dan insentif berkaitan dan saling melengkapi dalam memotivasi pekerja.
4. Kebutuhan karyawan dapat terpenuhi melalui upah dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Islam mengajarkan bahwa dalam usaha/transaksi tidak boleh ada yang merasa dirugikan. Seorang pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan mengedepankan upah yang adil untuk kehidupan yang layak bagi

karyawan, memberikan insentif finansial dan non finansial agar karyawan merasa lebih dihargai serta merasa nyaman dan tenang dalam bekerja. Jika upah dan insentif telah terpenuhi maka karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan menghasilkan keuntungan/maslahah untuk perusahaan.

Saran

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa hal yang kurang diantaranya:

1. Dalam melakukan akad sebelum bekerja hendaknya perusahaan lebih terperinci menjelaskan sistem upah yang akan dibagikan kepada pekerja agar tidak ada pekerja yang merasa dirugikan setelah melakukan pekerjaannya.
2. Dalam penelitian ini diharapkan kepada PT Terang Bersama Zanesya agar tetap mempertahankan pembayaran upah tepat waktu dan memberikan bonus selain uang tunai agar supir tetap termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Upah dan insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu karyawan hendaknya menjadikan upah dan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. selain itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Dalam penelitian ini diharapkan kepada PT Terang Bersama Zanesya agar tetap mempertahankan sistem syariah dalam pemberian upah dan insentif, sehingga dapat terus memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, *Pemilik Perusahaan*, Wawancara, 6 Desember 2018
- Ali, Zainudin. *Metodelogi Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010
- Anisah, Siti, Skripsi: *Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus*, Kudus: STAIN Kudus, 2014
- Anoraga, Bhirawa dan Ari Prasetyo, *Motivasi dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, Jestt.Vol.2 No.7, Juli 2015
- Huda, Nurul dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana, 2013
- Ibrahim abu Sinn, Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Kadarisman, *Manajemen Kopensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta: RajaWali Pers,2016
- Khayati,Nur. Skripsi: *Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)*, Semarang: UIN Walisongo, 2015
- Kusdyah Rachmawati, Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, C.V ANDI OFFSET, 2008
- Moheriono, *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Wali Pers, 2014
- M. Zaini, (Agen Travel TRB), *Wawancara*, Pekanbaru, Tanggal 18 Agustus 2018
- Potoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Rineka Cipta,2009
- Zaruddin,Amiur. *Dari Mana Sumber Hartamu?*, Medan: Erlangga,2010
- Poltak, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016
- P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Riduwan Dan Sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Social , Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta,2010
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013
- Rivai Zainal, Viethzal dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Ed Ketiga*, Jakarta : Raja Wali Pers, 2015
- S.P Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitati dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014
- Supardi, *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*, Jakarta: Ufuk Perss, 2011
- Sutrisno, H. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenademedia Group,2009
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta,2014
- Umar, Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi kelima*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016



KUESIONER

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA
 SUPIR TRAVEL PT. TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG
 PEKANBARU MENURUT TINJAUAN
 EKONOMI SYARIAH**

Bersama ini, saya mohon kesedian Bapak-bapak untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak-bapak berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak-bapak semua, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan sebenar-benarnya
2. Beri tanda (√) pada jawaban yang menurut anda tepat

- Sangat setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat tidak Setuju (STS) : 1

Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

- a. <20
- b. 21-30
- c. 31-40
- d. >40

Jenis Kelamin

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pendidikan

- | | |
|--------|-------|
| a. SD | d. S1 |
| b. SMP | e. S2 |
| c. SMA | |

Lama Bekerja :

I. Upah

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a. Sistem Pengupahan						
1	Upah yang anda terima sesuai dengan akad					
2	Upah yang anda terima sesuai UMR					
3	Upah yang anda terima tepat waktu					
b. Upah Menurut Produksi						
1	Upah yang di terima sesuai dengan pekerjaan anda					
c. Upah Menurut Senioritas						
1	Upah yang diterima naik seiring dengan lama bekerjanya anda					
d. Upah Menurut Kebutuhan						
1	Upah yang anda terima bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Upah yang anda terima sudah adil dan layak					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

II. Insentif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a. Insentif Material						
1	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
2	Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu					
b. Insentif Non-material						
1	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi					
2	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan apabila berprestasi					
3	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif, sesuai penilaian kinerja karyawan oleh atasan					

III. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
a. Prestasi (Achievement)						
1	Apakah penilaian prestasi anggota sudah dilakukan secara obyektif					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2	Apakah di perusahaan ini standar prestasi yang harus dicapai seorang anggota telah ditetapkan dan disosialisasikan secara jelas					
3	Pimpinan selalu memberikan penghargaan bagi anggota yang mampu menunjukkan prestasi di organisasi					
b. Pengakuan (Recognition)						
1	Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saudara					
2	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini					
3	Pengakuan atas prestasi mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi					
c. Pekerjaan itu Sendiri (The Work It Self)						
1	Dalam bekerja saya berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan					
2	Atasan saya selalu mengkomunikasikan langsung dalam hal pekerjaan					
3	Tugas pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak bertentangan dengan hati					



	nurani saya					
d. Tanggung Jawab (Responsibility)						
1	Saya selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan					
2	Saya siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
e. Kemajuan (Advancement)						
1	Atasan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan kemajuan karir saya selama bekerja di perusahaan ini					
2	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang					
f. Pengembangan Potensi Individu (The Possibility of growth)						
1	Saya ingin mengembangkan kemampuan dan ketrampilan saya selama bekerja di perusahaan ini					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan ini					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA PADA PT. TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG PEKANBARU

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT Terang Bersama Zanesyta cabang Pekanbaru?

2. Adakah visi dan misi PT TRB?

3. Adakah struktur Organisasi PT TRB?

4. Berapa jumlah supir PT TRB?

5. Sebelum karyawan bekerja, apakah perusahaan membuat perjanjian kerja kepada calon karyawan?

6. Apa saja insentif yang diberikan oleh perusahaan?

7. Apakah dengan pemberian insentif membuat karyawan termotivasi dalam bekerja?

8. Sebelum masuk kerja, apakah ada tawar menwar upah atau karyawan hanya mengikuti ketentuan dari pemilik saja?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TABULASI DATA

Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Travel Pada PT. Terang Bersama Zanesyia Cabang Pekanbaru

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X1	X21	X22	X23	X24	X25	X2	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y1
	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	68
	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	21	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	65
	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	63
	4	4	4	4	4	4	4	28	5	3	5	5	4	22	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	66
	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	5	4	20	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	61
	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	19	4	3	5	2	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	59
	3	4	5	5	5	5	5	32	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	67
	4	3	4	4	4	4	4	27	4	3	5	4	3	19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	61
	3	5	5	5	3	5	5	31	5	5	4	4	3	21	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	63
	5	4	5	5	5	5	3	32	4	5	4	4	4	21	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	65
	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	3	20	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	63
	4	4	4	4	4	4	5	29	4	3	4	4	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	69
	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	4	5	4	23	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	61
	5	4	5	5	5	5	3	32	3	5	4	4	5	21	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	59
	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	5	5	5	24	3	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	64
	5	4	3	3	5	3	4	27	4	4	4	3	3	18	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	67
	5	5	4	4	3	4	3	28	4	5	4	4	4	21	3	2	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	56
	4	4	5	5	5	3	5	31	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	66
	5	3	4	4	4	5	4	29	3	3	4	3	4	17	5	2	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	65
	4	5	5	5	4	4	5	32	4	5	3	2	4	18	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	64

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN:

A. Karakteristik Responden

Frequencies

		Statistics			
		Usia	Pendidikan	Jenis Kelamin	Agama
N	Valid	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		usia				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	20	1	5.0	5.0	5.0	
	22	1	5.0	5.0	10.0	
	25	1	5.0	5.0	15.0	
	28	1	5.0	5.0	20.0	
	30	2	10.0	10.0	30.0	
	32	2	10.0	10.0	40.0	
	33	1	5.0	5.0	45.0	
	35	2	10.0	10.0	55.0	
	38	3	15.0	15.0	70.0	
	40	2	10.0	10.0	80.0	
	41	1	5.0	5.0	85.0	
	42	3	15.0	15.0	100.0	
	Total		20	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sd	6	30.0	30.0	30.0
	Sma	9	45.0	45.0	75.0
	Smp	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	20	100.0	100.0	100.0



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Agama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Islam	20	100.0	100.0	100.0

Deskriptif Variabel

1. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Upah (X₁)

Frequencies

	Statistics						
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
Valid	20	20	20	20	20	20	20
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	13	65.0	65.0	75.0
Valid Sangat Setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	15.0	15.0	15.0
Valid Setuju	12	60.0	60.0	75.0
Valid Sangat Setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	13	65.0	65.0	70.0
Valid Sangat Setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	5.0	5.0	5.0
Setuju	12	60.0	60.0	65.0
Sangat Setuju	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	13	65.0	65.0	75.0
Sangat Setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	13	65.0	65.0	75.0
Sangat Setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	15.0	15.0	15.0
Setuju	11	55.0	55.0	70.0
Sangat Setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Insentif (X₂)

Frequencies

Statistics

		X21	X22	X23	X24	X25
N	Valid	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	15.0	15.0	15.0
	Setuju	11	55.0	55.0	70.0
	Sangat Setuju	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	25.0	25.0	25.0
	Setuju	8	40.0	40.0	65.0
	Sangat Setuju	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	10.0	10.0	10.0
	Setuju	12	60.0	60.0	70.0
	Sangat Setuju	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	5.0	5.0	5.0
	Netral	2	10.0	10.0	15.0
	Setuju	12	60.0	60.0	75.0
	Sangat Setuju	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	20.0	20.0	20.0
Setuju	10	50.0	50.0	70.0
Sangat Setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

3 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (Y)

Frequencies

Statistics

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115
N Valid	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	30.0	30.0	30.0
Setuju	7	35.0	35.0	65.0
Sangat Setuju	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	10.0	10.0	10.0
Netral	4	20.0	20.0	30.0
Setuju	8	40.0	40.0	70.0
Sangat Setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	3	15.0	15.0	15.0
Setuju	6	30.0	30.0	45.0
Sangat Setuju	11	55.0	55.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	5.0	5.0	5.0
Netral	3	15.0	15.0	20.0
Setuju	7	35.0	35.0	55.0
Sangat Setuju	9	45.0	45.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	4	20.0	20.0	20.0
Setuju	11	55.0	55.0	75.0
Sangat Setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	9	45.0	45.0	55.0
Sangat Setuju	9	45.0	45.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	8	40.0	40.0	50.0
Sangat Setuju	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	15.0	15.0	15.0
Setuju	7	35.0	35.0	50.0
Sangat Setuju	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	25.0	25.0	25.0
Setuju	8	40.0	40.0	65.0
Sangat Setuju	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y110

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	20.0	20.0	20.0
Setuju	7	35.0	35.0	55.0
Sangat Setuju	9	45.0	45.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y111

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	20.0	20.0	20.0
Setuju	10	50.0	50.0	70.0
Sangat Setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y112

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	15.0	15.0	15.0
Setuju	7	35.0	35.0	50.0
Sangat Setuju	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y113



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	7	35.0	35.0	45.0
Sangat Setuju	11	55.0	55.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y114

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	15.0	15.0	15.0
Setuju	9	45.0	45.0	60.0
Sangat Setuju	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Y115

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	15.0	15.0	15.0
Setuju	6	30.0	30.0	45.0
Sangat Setuju	11	55.0	55.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Variabel Upah (X1)

Correlations

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Upah
X1 Pearson Correlation	1	.182	.285	.298	.237	.069	.728**	.539
Sig. (2-tailed)		.443	.223	.202	.315	.773	.000	.559
N	20	20	20	20	20	20	20	20
X2 Pearson Correlation	.182	1	.224	.345	.322	.042	.037	.647
Sig. (2-tailed)	.443		.342	.136	.167	.861	.878	.133
N	20	20	20	20	20	20	20	20
X3 Pearson Correlation	.285	.224	1	.921**	.204	.530*	.178	.604**
Sig. (2-tailed)	.223	.342		.000	.389	.016	.452	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20
X4 Pearson Correlation	.298	.345	.921**	1	.173	.486*	.151	.609**



	Sig. (2-tailed)	.202	.136	.000		.467	.030	.525	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X15	Pearson Correlation	.237	.322	.204	.173	1	.069	.060	.466
	Sig. (2-tailed)	.315	.167	.389	.467		.773	.801	.112
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X16	Pearson Correlation	.069	.042	.530*	.486*	.069	1	.194	.518*
	Sig. (2-tailed)	.773	.861	.016	.030	.773		.413	.019
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X17	Pearson Correlation	.728**	.037	.178	.151	.060	.194	1	.544
	Sig. (2-tailed)	.000	.878	.452	.525	.801	.413		.545
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X18	Pearson Correlation	.139	.347	.904**	.909**	.366	.518*	.144	1
	Sig. (2-tailed)	.559	.133	.000	.000	.112	.019	.545	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

2. Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	Insentif
X1	Pearson Correlation	1	.169	.433	.501*	.076	.730**
	Sig. (2-tailed)		.476	.056	.024	.749	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.169	1	.260	.097	.074	.550
	Sig. (2-tailed)	.476		.268	.685	.755	.131
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.433	.260	1	.541*	.071	.564**
	Sig. (2-tailed)	.056	.268		.014	.765	.010
	N	20	20	20	20	20	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N		20	20	20	20	20	20
X24	Pearson Correlation	.501*	.097	.541*	1	.280	.753**
	Sig. (2-tailed)	.024	.685	.014		.232	.000
N		20	20	20	20	20	20
X25	Pearson Correlation	.076	.074	.071	.280	1	.526*
	Sig. (2-tailed)	.749	.755	.765	.232		.017
N		20	20	20	20	20	20
Insentif	Pearson Correlation	.730**	.350	.564**	.753**	.526*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.131	.010	.000	.017	
N		20	20	20	20	20	20

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

15	Pearson Correlation	.474*	.058	.074	.500*	.142	.229	.390	.300	.461*	.178	.019	.019	.366	.097	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.035	.809	.756	.025	.549	.332	.089	.199	.041	.454	.935	.938	.112	.683		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.544*	.428	.277	.576**	.147	.137	.446*	.568**	.417	.121	.084	.144	.424	.000	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.060	.238	.008	.535	.566	.049	.009	.067	.613	.726	.544	.063	1.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

4. Uji Reabilitas Variabel Upah (X1)

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.554	7



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Uji Reabilitas Variabel Insentif (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	5

6. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

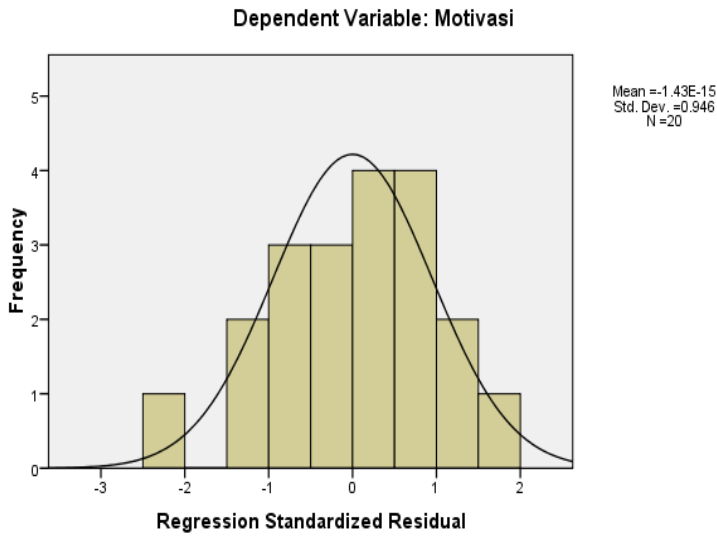
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Upah	Insentif	Motivasi
Normal Parameters ^a	Mean	29.25	20.60	63.60
	Std. Deviation	1.773	2.062	3.331
	N	20	20	20



Most Extreme Differences	Absolute	.260	.173	.129
	Positive	.260	.173	.082
	Negative	-.140	-.086	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.161	.774	.575
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352	.587	.896
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Histogram



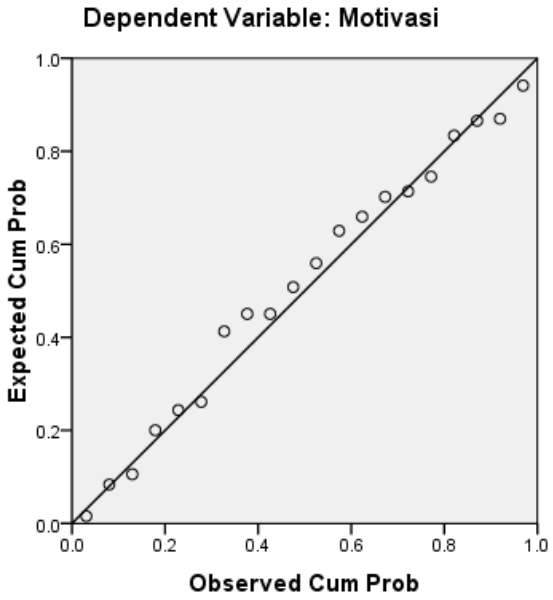
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

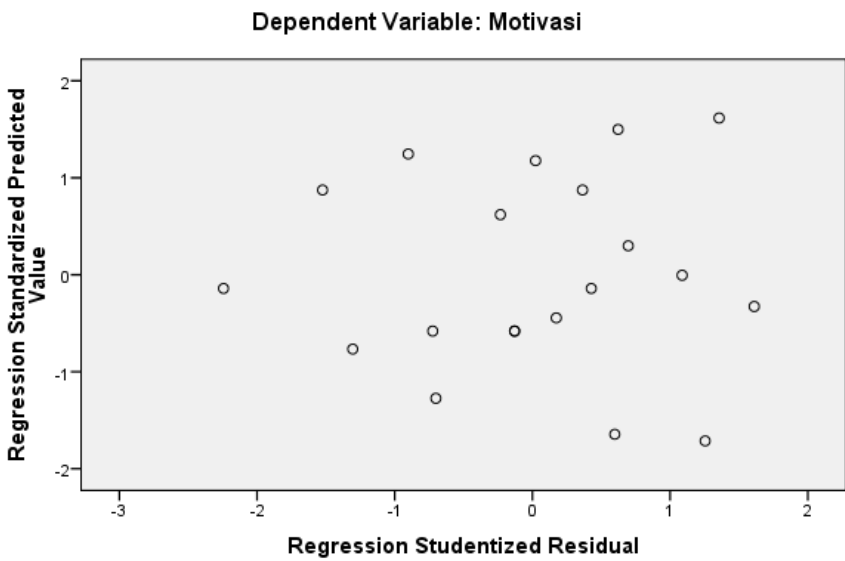
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.866	3.459		.075	.608		
Upah	.306	.054	.783	4.156	.022	.939	1,061
Insentif	.123	.071	.618	2.315	.024	.993	1,031

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

4. Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.671	.647	1,409	1,370

a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

E. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.866	3.459		.075	.608
Upah	.306	.054	.783	4.156	.022
Insentif	.123	.071	.618	2.315	.024

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Parsial/ Uji (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.866	3.459		.075	.608
	Upah	.306	.054	.783	4.156	.022
	Insentif	.123	.071	.618	2.315	.024

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

3. Uji Simultasn / Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.490	2	.745	4.361	.000 ^a
	Residual	209.310	17	12.312		
	Total	210.800	19			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

4. Kofisien Determinasi (R²) dan Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.704	1.409

a. Predictors: (Constant), Insentif, Upah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Determinas

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Upah	.356	.762	.761
	Insentif	.751	.379	.378

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul "PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA SUPIR PADA PT. TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG PEKANBARU MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM" yang ditulis oleh:

Nama : **Elvia Juita Tintaubah**
 NIM : 11525204030
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 November 2019
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Bambang Hermanto, M.Ag

Sekretaris
Dra. Hj. Yusliati, MA

Penguji I
Dra. Asmiwati, MA

Penguji II
Jonnius, SE, MM

Kepala Bagian Tata Usaha
 Fakultas Syari'ah dan Hukum

Erni, S.Sos., MM

NIP. 19680226 199103 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 Po. Box. 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : rektor@uin-suska.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR USUL PENELITIAN

1. NAMA : Elvia Juita tintaubah
 2. NOMOR MAHASISWA : 11525204030
 3. JUDUL USUL PENELITIAN : Pengaruh upah dan insentif terhadap motivasi kerja supir travel pt. Tentang bersama janesya menurut tinjauan ekonomi syariah
 4. Hari/Tgl. Diseminarkan : Rabu / 06 Februari 2019
 5. Hasil Seminar dirumuskan adalah :
 a. Judul : Disetujui / Ditolak / Disempurnakan
 b. Latar Belakang Masalah : Jelas/Masih Kabur/Perlu Perbaikan *Tambak out*
 c. Permasalahan : Jelas / Masih Kabur / Dirumuskan kembali agar menjadi jelas
 d. Tujuan dan Kegunaan Penelitian : Jelas / Mengambang / Perlu Perbaikan
 e. Kerangka Teoritis (jika ada) : Jelas / Kurang Jelas / Perlu Disempurnakan
 f. Rumusan Hipotesis (jika ada) : Cukup Tajam / Perlu Dipertajam
 g. Metode Penelitian : Jelas / Masih Kabur / Perlu Perbaikan
 h. Daftar Pustaka : Cukup / Belum untuk mendukung pemecahan masalah yang diteliti

Demikianlah keputusan Tim Seminar disampaikan kepada yang bersangkutan, untuk selanjutnya disampaikan kepada Dekan / Wakil Dekan I

NARASUMBER

Jonnius, SE.MM

Catatan :
Perubahan Judul dalam Seminar
Dikonsultasikan dengan WD I

UIN SUSKA RIAU

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

**PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
 FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Proposal dengan judul **Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Travel PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru Menurut Tinjauan Ekonomi Syariah**

ditulis oleh saudara :

Nama : Elvia Juita Tintaubah
 NIM : 11525204030
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Diseminarkan pada :
 Hari / Tanggal : Rabu, 06 Februari 2019
 Narasumber : Jonnius, SE. MM

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 28 Maret 2019

Kepala Sub. Bagian Akademik

Narasumber

Asfendi, S. Ag., M.Si
 NIP. 19610918 198803 1 002

Jonnius, SE. MM
 NIP. 196806162014111002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web http://fash.uin-suska.ac.id, E-mail : fshunriau@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.04/F.I/PP.01.1/4132/2019

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ELVIA JUITA TINTAUBAH
N I M : 11525204030
Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Telah Lulus :

UJIAN KOMPREHENSIF

Yang diselenggarakan pada tanggal : 15 APRIL 2019

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 9 Mei 2019

Dekan,



Prs. H. Hajar, M. Ag

NIP. 195807121986031005

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web http://fasih.uin-suska.ac.id, E-mail : fsihuinriau@gmail.com

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/6193/2019
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 31 Juli 2019

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : ELVIA JUITA TINTAUBAH
NIM : 11525204030
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : IX (Sembilan)
Lokasi : PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul
:Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Travel PT Terang Bersama
Zanesya Cabang Pekanbaru Menurut Tinjauan Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan
memberikan izin guna terlaksanya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan

Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag
NIP. 19580712 198603 1 005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU



© Ha



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id Kode Pos : 28126



REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/24930
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9//2019 Tanggal 31 Juli 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

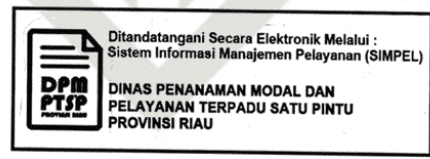
- 1. Nama : **ELVIA JUITA TINTAUBAH**
- 2. NIM / KTP : **11525204030**
- 3. Program Studi : **EKONOMI SYARIAH**
- 4. Jenjang : **S1**
- 5. Alamat : **PEKANBARU**
- 6. Judul Penelitian : **PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA SUPIR TRAVEL PT TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG PEKANBARU MENURUT TINJAUAN EKONOMI SYARIAH**
- 7. Lokasi Penelitian : **PT TERANG BERSAMA ZANESYA CABANG PEKANBARU**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 1 Agustus 2019



Revisi :
 disampaikan Kepada Yth :
 Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
 Pimpinan PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
 Yang bersangkutan

UIN SUSKA RIAU

tan Syarif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293
 Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052
 www.Jurnalhukumislam.com email. admin@Jurnalhukumislam.com
 HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **ELVIA JUITA TINTAUBAH**
 NIM : **11525204030**
 Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**
 Judul : **PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
 KERJA SUPIR PADA PT. TERANG BERSAMA ZANESYA
 CABANG PEKANBARU MENURUT TINJAUAN EKONOMI
 SYARIAH**

Pembimbing : **Jonnius, SE. MM**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 2 Desember 2019

An-Pimpinan Redaksi



M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL

NIP. 198804302019031010

UIN SUSKA RIAU

RIWAYAT HIDUP



Elvia Juita Tintaubah, lahir di Duri 23 Mei 1997, Alamat Jalan Merpati sakti gg. Air Jernih. Anak dari pasangan bapak Ahmad Zaini dan Ibu Kartini, merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Anak kedua adalah Perempuan bernama Wahyu Sri Rezeki Islami. Hingga saat ini, penulis telah melewati jenjang pendidikan SD 038 Sebangar (2003-2009), SMPs Hubbulwathan (2009-2012), MAS Terpadu Duri (2012-2015). Pada Juli 2015, penulis diterima sebagai mahasiswi di Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur Ujian Mandiri. Pada tahun 2018, penulis melaksanakan PKL (Prakter Kerja Lapangan) di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. Pada tahun 2018, penulis melaksanakan KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Desa Pulau Rumput, Kecamatan Gunung Toar – Kabupaten Kuantan Sengingi. Kemudian, pada bulan September - Oktober 2019 penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Pada PT. Terang Bersama Zanasya Cabang Pekanbaru Menurut Tinajaun Ekonomi Syariah”. *Alhamdulillah* penulis bisa menyelesaikan studi Strata 1 ditahun 2019 dengan IPK terakhir 3.40 predikat lulusan sarjana sangat memuaskan dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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