



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI SWALAYAN RAHMAT
SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

UMMI ALAWIYAH

NIM. 16 402 00076

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI SWALAYAN RAHMAT
SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

**UMMI ALAWIYAH
NIM. 16 402 00076**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI SWALAYAN RAHMAT
SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

UMMI ALAWIYAH
NIM. 16 402 00076

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004

PEMBIMBING II

Sry Lestari, M.E.I.
NIP. 19890505 201903 2 008

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **UMMI ALAWIYAH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, September 2023
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **UMMI ALAWIYAH** yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004

PEMBIMBING II

Sry Lestari, M.E.I
NIP. 19890505 201903 2 008

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : **Ummi Alawiyah**
NIM : 16 402 00076
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan”.**

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

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

Padangsidempuan, 18 Juni 2023
Saya yang Menyatakan,



Ummi Alawiyah
16 402 00076

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Ummi Alawiyah
Nim : 16 402 00076
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 16 Juni 2023
Yang Menyatakan



Ummi Alawiyah
16 402 00076



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Ummi Alawiyah
NIM : 16 402 00076
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan

Ketua

Dr. Rukiah, M.Si
NIDN. 2028076201

Sekretaris

Nofinawati, MA
NIDN. 2016118202

Anggota

Dr. Rukiah, M.Si
NIDN. 2028076201

Nofinawati, MA
NIDN. 2016118202

Zulaika Matondang, M.Si
NIDN. 2017058302

Ja'far Nasution, M.E.I
NIDN. 2004088205

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Kamis/27 Juli 2023
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/69,25 (C)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI SWALAYAN RAHMAT SYARIAH
PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : UMMI ALAWIYAH
NIM :16 402 00076

Telah dapat diterima untuk memenuhi
Syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 28 Juli 2024
Dekan,



Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Ummi Alawiyah
NIM : 16 402 00076
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Swalayan Rahmat Syariah

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan tidak melanggar etika. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil dari riset yang dilakukan terhadap 5 karyawan Swalayan Rahmat Syariah juga membuktikan bahwa terdapat masalah pada produktivitas karyawan. Adanya permasalahan produktivitas karyawan juga dikarenakan kompensasi yang kurang memuaskan menurut karyawan, karyawan yang tidak bekerja secara disiplin dan kurangnya motivasi dari karyawan.

Penelitian dilakukan oleh peneliti di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan. Maka sampelnya keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Rahmat Syariah Swalayan Kota Padangsidempuan sebanyak 11 orang. Instrumen pengumpulan data yaitu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Alat penelitian yang digunakan adalah: kuesioner, angket, wawancara, observasi. . Instrumen pengumpulan data menggunakan data sekunder yang dianalisis oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS V.23. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

Kata Kunci: pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan tujuan dan waktu yang diharapkan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidimpuan”** penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Padangsidimpuan.

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan segala bantuan, motivasi, bimbingan dan saran dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini izinkanlah peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan penghormatan yang tinggi kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Drs. Kamaluddin, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dra. Replita, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku pembimbing I dan Penasehat Akademik dan Ibu Sry Lestari, M.E.I., selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Nurhadijah dan Ayah tercinta Umar yanto yang telah memberikan curahan kasih sayang yang tiada hentinya, dan memberikan dukungan moril dan materi demi kesuksesan studi sampai saat

ini, serta memberi do'a yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya, serta adik tersayang Riska Ramadhani, Mirna Aisyah, Putri Umar, dan Omar Rahim yang selalu memberi dukungan dan kasih sayang kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya Dwi Safitri, Nurika Yuli Purwanti, Yuni Syarach, Yustika Rahma, Lily Rahmadani, Miskah Hrp, Deviana Hrp, Sarah Mafazah yang selalu memberikan semangat dan dukungan/support kepada peneliti dan juga telah mendo'akan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang sama-sama dalam tahap penyusunan skripsi yaitu Ananda Bagus Pribadi, Emmi Yulisna Sari Siregar, dan Iis Hanifah Hasibuan, yang sudah memberikan dukungan, semangat, dan membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada teman-teman keluarga besar ES-4/MB-3 angkatan 2016 kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita, Aamiin.
10. Terimakasih kepada responden saya yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian hingga selesainya skripsi ini.
11. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Ungkapan terimakasih, peneliti hanya mampu berdo'a semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, diterima di sisi-Nya dan dijadikan-Nya amal saleh serta mendapatkan imbalan yang setimpal, peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat memperbaiki.

Padangsidempuan, 11 April 2023

Peneliti,

Ummi Alawiyah
NIM. 16 402 00076

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan Latin.

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

B. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fatḥah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fatḥah dan ya	Ai	a dan i
	fatḥah dan wau	Au	a dan u

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

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

C. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua.

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

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

D. *Syaddah* (Tasydid)

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

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

F. *Hamzah*

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

G. Penulisan Kata

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

H. Huruf Kapital

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

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

I. Tajwid

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

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PENGESAHAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERSYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Defenisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Kegunaan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengetian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	10
c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	12
d. Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam	14
2. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian Disiplin.....	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	17
c. Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin.....	18
3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	20
c. Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi.....	22
d. Motivasi Menurut Pandangan Islam	22
4. Kompensasi	23

a. Pengertian Kompensasi	23
b. Jenis-jenis Kompensasi	25
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	26
d. Indikator-indikator kompensasi	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Jenis Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Instrumen Pengumpulan Data	34
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	37
F. Analisis Data.....	38
G. Sistematika Penelitian.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan	44
1. Sejarah Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan	44
2. Visi dan Misi Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan	47
3. Struktur Organisasi	48
B. Karakteristik Responden.....	49
C. Hasil Penelitian	49
1. Uji Validasi	49
2. Uji Reliabilitas	51
3. Uji Normalitas.....	52
4. Uji Multikolinearitas	52
5. Uji Heterokedastisitas	53
6. Uji Parsial (Uji-t)	55
7. Uji Simultan (Uji F)	56
D. Pembahasan Hasil Penelitian	57
E. Keterbatasan Penelitian	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Defenisi Operasional Variabel	6
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel III.1	Tabel Skala Likert	35
Tabel III.2	Kisis- Kisi Angket	36
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kompensasi	49
Tabel IV. 2	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	50
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Motivasi	50
Tabel IV.4	Hasil Uji Validasi Produktivitas	51
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.6	Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov- Smirnov</i>	52
Tabel IV.10	Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel IV.11	Hasil uji Heterokedastisitas	54
Tabel IV.12	Uji Parsial (Uji-t)	55
Tabel IV.13	Hasil Uji Simultan (Uji F)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pikir	31
Gambar IV.1	Struktur Organisasi pada Rahmat Syariah Swalayan di Kota Padangsidempuan	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi atasan dan bawahan.

Di jaman modern dan serba cepat seperti sekarang ini, informasi sangat dibutuhkan bagi seluruh lapisan masyarakat, baik bagi kalangan bawah maupun kalangan atas, bagi perorangan maupun bagi kelompok, bagi perusahaan pemerintah maupun swasta, dan perusahaan-perusahaan lainnya. Informasi sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas perusahaan, seperti perencanaan, laporan keuangan, sampai untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain informasi, untuk mencapai tujuannya, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, yang mengakibatkan perusahaan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal

dan hirarkis, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan¹. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu masalah Nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di daya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan Nasional yang berkelanjutan . Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis. Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

¹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2008), 35.

Menurut Tjuju Yuniarsih bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi². Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan merupakan salah satu tempat perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktivitas karyawan yang menurun. Pekerja yang tidak termotivasi kurang produktif, menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran dan kecerobohan yang menyebabkan rendahnya produktivitas.

Disiplin merupakan kunci untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan ditempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam angka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan tidak melanggar etika.

² Tjuju Yuniarsih and Suwarno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), 160.

kinerja dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya factor individual dan factor situasional. Factor individual meliputi sikap, sifat sifat kepribadan, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur , jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya , dan variabel variabel personal lainnya. Factor situasional meliputi factor sosial dan organisasi, factor fisik dan pekerjaan. Factor sosial dan perusahaan meliputi kebijaksanaan perusahaan , jenis latihan dan pengawasan, sistem kompensasi dan lingkungan sosial³.

Hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap 5 karyawan Swalayan Rahmat Syariah juga membuktikan bahwa terdapat masalah pada produktivitas karyawan. Adanya permasalahan produktivitas karyawan juga dikarenakan kompensasi yang kurang memuaskan menurut karyawan, karyawan yang tidak bekerja secara disiplin dan kurangnya motivasi dari karyawan. Pada kompensasi terdapat masalah yaitu, karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima , karena kompensasi khususnya kenaikan gaji yang harusnya diterima sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga membuat karyawan bekerja dengan setengah hati atau dapat dikatakan produktivitas karyawan menurun.

Hasil wawancara dengan Supervisor juga menyatakan bahwa, terdapat banyak karyawan yang absen untuk tidak bekerja dalam sebulan , masih banyak juga yang datang terlambat, karyawan keluar dari perusahaan tanpa meminta izin terlebih dahulu dan pakaian seragam yang digunakan tidak sesuai dengan ketentuan. Ketidak disiplin kerja karyawan dapat menyebabkan kurangnya

³ Buchori Zainun, *Manajemen Dan Motivasi* (Yogyakarta: Balai Aksara, 2018), 49.

efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan serta perusahaan tidak dapat meraih tujuannya, sehingga dapat dikatakan produktivitas karyawan menurun. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berdampak kepada karyawan itu sendiri dalam meraih prestasi dan berdampak kepada perusahaan dalam pencapaian target yang optimal.

Karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, seperti dalam menghadapi tantangan yang tidak bisa dipertahankan maupun diselesaikan dan karyawan langsung menyerah dan putus asa akan tantangan atau tugas tersebut. Karyawan juga tidak memiliki inisiatif dan kegigihan dalam bekerja, hal tersebut di peroleh hasil wawancara dari Supervisor bagian Produksi.⁴

Berdasarkan dari permasalahan di atas, penulis mempunyai keinginan yang kuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Swalayan Rahmat Syariah”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Adanya karyawan yang kurang memiliki motivasi, dimana karyawan masih ada yang bermalas – malasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
2. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin, seperti adanya karyawan sering keluar dijam kerja.

⁴ Ari Soenanda Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).

3. Kinerja karyawan kurang maksimal yang ditandai dengan penyelesaian tugas yang sering terlambat.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup dan pendekatan agar pelaksanaan kegiatan penelitian tidak terlalu luas dan disesuaikan pula dengan keterbatasan kemampuan penelitian. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang diteliti berdasarkan taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku terhadap pekerjaan.
2. Kompensasi yang diteliti berdasarkan asas keadilan, asas kelayakan, asas kewajaran.
3. Motivasi kerja yang diteliti yaitu senang, bekerja keras, semangat juang yang tinggi.
4. Kinerja yang diteliti yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

D. Defenisi Operasional Variabel

Tabel I.1 Defenisi Operasional Variabel

Variable	Defenisi operasional	Indikator/kisi-kisi	Skala pengukuran
Kompensasi	kompensasi merupakan suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan	a. Absensi b. Sikap dan perilaku c. Tanggung jawab	Ordinal

Motivasi	Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi	a. Evaluasi kinerja b. Kenaikan gaji c. Bonus d. Kesempatan promosi	Ordinal
Disiplin	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak serta sanggup menjalani dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas.	a. Tujuandan kemampuan b. Kepemimpinan c. Kompensasi d. Sanksi hokum e. Pengawasan	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kinerja baik secara kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas biaya e. Kemandirian	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah ” Apakah terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan kota Padangsidimpuan?”

F. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Rahmat Syariah.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan Rahmat Syariah
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Swalayan Rahmat Syariah
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Swalayan Rahmat Syariah.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti atau penulis

Untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

- b. Bagi akademis

Sebagai bahan informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas yang berkaitan dengan disiplin, motivasi, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Untuk Perusahaan dapat mengetahui dan mengevaluasi atas kebijaksanaan dalam meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat mengetahui perkembangan karyawan terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

Dalam suatu penelitian diperlukan adanya teori-teori yang menjadi landasan teoritis dan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian. Setelah masalah-masalah penelitian dirumuskan maka selanjutnya adalah mengembangkan teori-teori, landasan-landasan, konsep-konsep, yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk melaksanakan penelitian. Dengan demikian diharapkan dapat penjelasan dari permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, teori yang dimaksud sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kinerja baik secara kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan⁵. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lijan Poltak Sinambela menyatakan terdapat empat elemen mengenai kinerja, sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 22.

- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Kinerja merupakan terjemahan dari prestasi hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.⁶

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang

⁶ Septiana and Oey Hannes Widjaja, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, no. 3 (2020): 643–52.

pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin besarlah kinerja karyawan tersebut⁷.

Menurut Sutrisno faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (110-120) dengan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dan dukungan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor situasional, meliputi rekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

⁷ M Sondang Rizki, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur," *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 10, no. 2 (2016): 24.

- 6) Konflik, meliputi dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu⁸:

1) Kualitas (*quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tegas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. *Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas nya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja mengacu pada:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

⁸ Nurindah Dwi Antika Sukiyah et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono," *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 12, no. 2 (2021): 101.

2) Kuantitas

Kuantitas (*Quantity*) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktifitas yang diselesaikan.

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang⁹.

Kuantitas kerja (*Quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

3) Ketepatan waktu (*timeliness*)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

⁹ Dio Christian and M Kurniawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2, no. 2 (2021): 115.

4) Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian (*Independent*)

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan satu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Dimana kemandirian merupakan suatu sikap yang menungkingkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa orang lain.

d. Kinerja karyawan menurut pandangan Islam

Menurut pandangan islam produktivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105, menjelaskan dalam melakukan pekerjaan hendaklah kamu tidak berlaku curang, sesungguhnya Allah akan melihat pekerjaanmu. Ayatnya berbunyi sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Seperti yang telah dijelaskan Rasulullah SAW, yang artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)” H.R Thabrani¹⁰.

Islam dalam upaya meningkatkan produktivitas umatnya dalam bekerja, melarang untuk tidur di waktu pagi hari, sebagaimana sabda Rasulullah bahwa beliau melarang tidur pagi setelah shalat subuh. Ini menandakan bahwa Rasulullah ingin umatnya giat dan tidak melewatkan waktu pagi, dimana manusia-manusia memulai aktifitasnya. Muslim yang produktif dalam bekerja, tentunya akan melawan rasa malas, sebab kita tahu malas hanya akan membuat seseorang menjadi pasif dan tidak produktif. Sedangkan sebagai muslim kita diperintahkan untuk produktif. Produktivitas muslim dalam bekerja akan ditandai dengan satu batas yang tidak boleh dilewati, yaitu halal dan haram.

Bukan berarti karena produktif, semua hal dilakukan, sehingga melanggar aturan syariat Islam. Islam membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang sahabat Nabi saw, Ibnu Masud ra: “Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat.” (H. R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir.)

¹⁰ M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, vol. 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 460–63.

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Sebagaimana sabda Rosulullah saw: “Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia !” (H. R. Al Bazaar, rijalnya tsiqot) Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sampai – sampai disebutkan dalam Al Hadits, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lainnya.

“Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu ada beberapa dosa yang tidak akan terhapus dengan sholat, shoum, haji dan umroh. Para shahabat bertanya, dengan apa menghapuskannya ya Rosulallah? Jawab beliau: dengan semangat dan bersungguh-sungguh mencari nafkah.” (H. R Ath Thabrani dalam kitab Al Ausath). Tentu ini disampaikan agar muslimin tidak hanya melulu terfokus pada rutinitas ritual semata, tetapi mereka diingatkan bahwa ada aktivitas lain yang juga harus mereka tekuni, jika mereka ingin agar dosa-dosa mereka diampuni. Bahwa mereka pun mesti memiliki semangat yang tinggi untuk mencari nafkah bersungguh-sungguh dalam mencarinya¹¹.

¹¹ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Tela'ah Atas Simpul-Simpul Ekonomi Dan Bisnis Dalam Al-Qur'an* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2017), 201.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi, Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja¹². Menurut Sastrohadiwiry Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan/pegawai agar mampu untuk taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan¹³.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

¹² Hendrawan Supratikno, Anton Wachidin Widjadja, and Darmadi Duriyanto, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

¹³ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 193.

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

b. Indikator-indikator yang Mempengaruhi disiplin

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1) Absensi

Pendataan kehadiran karyawan yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Sikap dan Perilaku

Tingkat penyesuaian diri seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya termasuk melaksanakan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3) Tanggung Jawab

Hasil atau konsekuensi seorang karyawan atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja¹⁴.

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan ulang berlangsung secara sadar. Dalam buku manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa "Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya

¹⁴ Sri Purwati and Ani Muttaqiyathun, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta," *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2011): 2.

suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan¹⁵.

1) Faktor Internal

- a) Keinginan untuk hidup
- b) Memperoleh kompensasi yang memadai
- c) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- d) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- e) Keinginan untuk dapat memiliki
- f) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- g) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- h) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitaran karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

¹⁵ Ni Nengah Sarinadi, Lulup Endah Tripalupi, and Kadek Rai Suwena, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 4, no. 1 (2014): 4.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan. System dan prosedur kerja disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

c. Indikator - indikator yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

1) Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila ia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2) Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta bebas dari ketakutan akan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.¹⁶

d. Motivasi Menurut Pandangan Islam

Menurut pandangan Islam motivasi kerja dapat dijelaskan dalam QS : Al-Mulk ayat 15 yaitu Allah Swt telah menyediakan rezeki di muka bumi dan manusia diperintahkan untuk bekerja dan mencari rezeki agar dapat berguna, dan surahnya berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ

¹⁶ Aldo Herlambang Gardjito, "Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13 No.1 (Agustus 2018) Hal. 2.

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah disegala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.¹⁷

Allah lah yang telah menjadikan bumi ini tunduk dibawah keinginanmu, dan kamu dapat memanfaatkan segala isinya. Allah pula yang menciptakan mata air dimuka bumi agar kamu dapat menggunakannya untuk binatang binatang ternakmu dan tanaman tanamanmu. Oleh karena itu berjalanlah kamu keseluruhan pelosok bumi untuk mencari rezeki dan transaksi dagang serta makanlah apa yang telah diwujudkan Allah di bumi.

Kepada Allah tempat kembali mu pada hari kiamat, oleh karena itu yakinlah bahwa kamu berdiam di dunia dan makan rezeki yang diberikan oleh allah hanyalah sementara. Karena itu janganlah kamu menyangkal dan janganlah kamu mengerjakan maksiat dan durhaka.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. sedangkan menurut Mondy, kompensasi adalah total seluruh imbalan

¹⁷ M Hasbi Ash Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid an-Nuur: Surat 1-4*, vol. 1 (Bandung: Pustaka Rizki Putra, 2000), 4296.

yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pengertian kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan¹⁸.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari pengertian berikut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa atau kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

¹⁸ Veronica Euphracia, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2018), 17.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

b. Jenis-jenis Kompensasi

Terdapat berbagai jenis kompensasi sebagai berikut:

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji dan upah pokok, insentif dan bagi hasil¹⁹.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service. Kompensasi ini merupakan kompensasi tambahan yang diberikan baik finansial maupun non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan. Kompensasi tidak langsung berupa:

- a) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.
- b) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi: tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rencana pensiun.

¹⁹ Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo, and Karina Syafira, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan," *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 11 (2021): 14.

- c) Program pelayanan karyawan, meliputi: rekreasi, kafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan, dan fasilitas lainnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Ada beberapa faktor yang menentukan tinggi rendahnya imbalan yang harus diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan antara lain sebagai berikut²⁰:

1) Produktivitas.

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Dapat berupa material, maupun non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar.

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar. (*Ability to pay*).

3) Kesiediaan untuk membayar.

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4) Permintaan tenaga kerja.

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

²⁰ Moh Subakti, Faizal Ariza, and Dwi Ainur Rofik, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank," *Jurnal Dar El-Falah* 1, no. 1 (2021): 5.

5) Organisasi karyawan.

Dengan adanya organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6) Berbagai peraturan dan perundang undangan.

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang -undangan termasuk dibidang perburuhan atau ketenagakerjaan .

d. Indikator-indikator kompensasi

Ada beberapa asas yang penting untuk diterapkan terhadap pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut.

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam . Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja -pekerja produksi dan pemeliharaan . Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan²¹.

2) Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama .

Dengan kata lain kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dan

²¹ Marta Nasrani Gee, "Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan," *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 6, no. 1 (2021): 67.

kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran yang sama. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan kompensasi karyawan yang lain yang memiliki bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan memiliki kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Jadi kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penelitian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman terhadap semua karyawan.

3) Asas kelayakan

Kompensasi yang diterima karyawan juga harus memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Oleh karena itu besaran kompensasi yang akan diberikan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima karyawan dan harus berpijak pada standar upah minimum regional (UMR), baik di tingkat provinsi ataupun kabupaten.

4) Asas kewajaran

Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti : prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

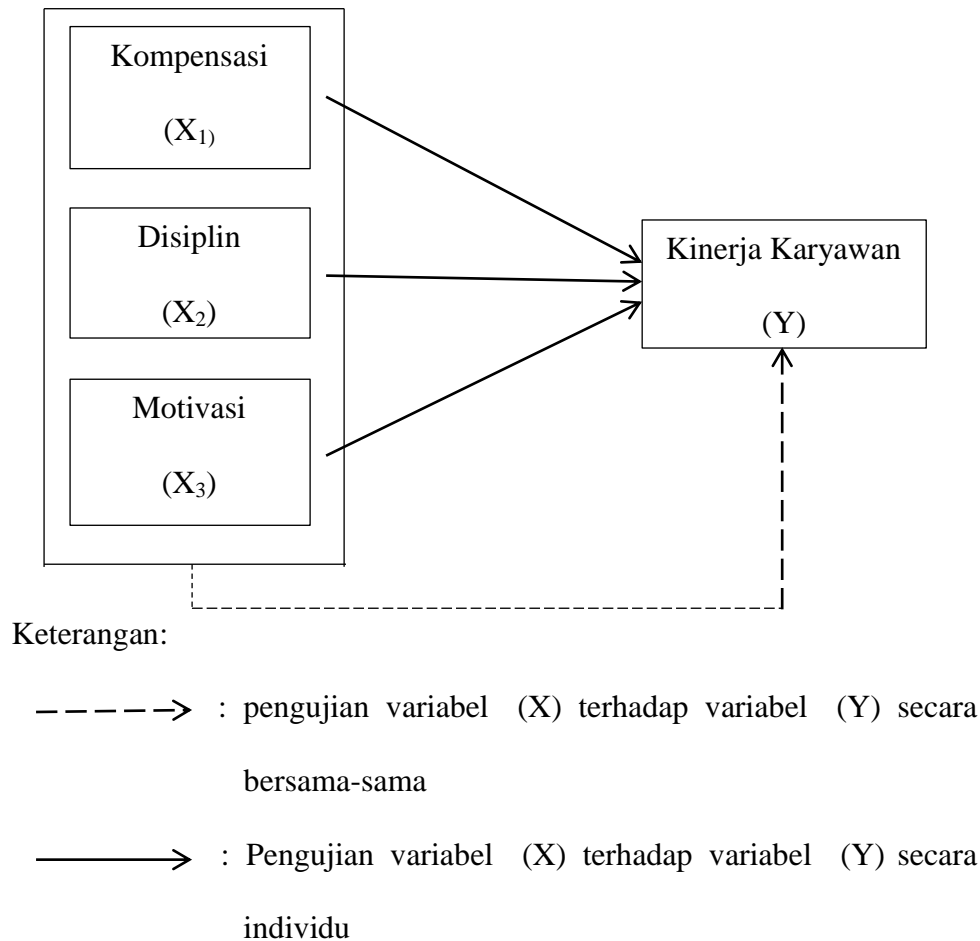
No	Nama penulis dan tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Risky Suprahirja, Skripsi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2021	Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BLKPP DIY
2.	Sri Lestari, Jurnal STIKOM Cipta Karya Informatika Depok, 2017	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok	Motivasi Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan tidak signifikan, Disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan depok
3.	Oki Agustian, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar	Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistic kota Makassar
4.	Ni Kadek Ira Agustini, Jurnal Manajemen, Universitas Udayana Bali, 2019	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Single Fin Restaurant Bali.

5.	Veronica Euphracia M Goda, Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kompensasi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Andes Agro investama (AAI)s
6.	Dika Wiliandro, Skripsi, UIN Suska Riau	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

C. Kerangka Fikir

Kerangka fikir merupakan model konseptual dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut:

Gambar II.1
Kerangka Fikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah penelitian. Dari pendekatan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban sementara dari suatu penelitian yang kebenarannya berdasarkan data yang telah terkumpul²².

²² Maman Abdurrahman and Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 119.

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka pikir diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Swalayan Rahmat Syariah. Hipotesis data penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁= Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

H₂= Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara positif

H₃= Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif

H₄= Kompensasi, disiplin, motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan oleh peneliti di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidimpuan. Waktu penelitian dilakukan di bulan September 2022 sampai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik /angka²³.

Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya²⁴. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Rahmat Syariah Swalayan Padangsidimpuan yang berjumlah 28 orang.

²³ Hendriyadi Suryani, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), 109.

²⁴ Sugiyono, *Op Cit*, Hal.115

2. Sampel

Sampel penelitian adalah contoh atau sebagian individu yang diteliti, karena jumlah populasi penelitian yang besar dan tidak dapat diteliti seluruhnya.²⁵ Untuk sampel peneliti berpedoman pada pendapat Suharsimi Arkunto, jika subjek lebih dari 100 orang dapat diambil 10-25%, bila kurang dari 100 maka sampelnya keseluruhan subjeknya²⁶. Maka sampelnya keseluruhan pegawai yang ada di Kantor Rahmat Syariah Swalayan Kota Padangsidempuan sebanyak 11 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling* Jenuh. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi pengambilan sampel yang berjumlah 11 orang menggunakan *sampling* jenuh.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yaitu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Alat penelitian yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam bukunya *Metodologi Penelitian Bisnis*, “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”²⁷.

²⁵ Sugiyono, *Op Cit*, Hal. 194

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan* (PT Asdi Mahasatya, 2016), 108.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung, 2018), 16.

Kuesioner tertulis dapat didistribusikan melalui berbagai cara, dan lembaran kuesioner disampaikan secara langsung oleh peneliti²⁸. Dalam penelitian ini digunakan instrumen pengumpulan data dengan kuesioner kepada konsumen Rahmat Syariah Swalayan di Kota Padangsidempuan sebagai responden yang akan menjawab semua item pertanyaan.

Pengukuran kuesioner dengan menggunakan Skala Likert, dimana variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang mewakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum pada Skala Likert di bawah ini²⁹:

Tabel III.1
Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Angket

Jenis angket yang digunakan dalam penelitian adalah angket langsung dan tertutup. Menurut Burhan Bungin, angket langsung dan tertutup adalah angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternatif

²⁸ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relation Dan Komunikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 12.

²⁹ R Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2015), 90–91.

jawaban yang harus di jawab oleh responden telah tertera dalam angket tersebut.

Dalam penelitian ini angket disebarkan kepada Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan .

Pembuatan instrumen harus diawali dengan mengetahui serta menetapkan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Adapun bentuk angket yang digunakan adalah dengan menggunakan Skala Likert yakni dengan memakai tingkatan pilihan dengan pilihan berganda (a,b,c,d) dengan alternatif jawaban, apabila responden menjawab a maka bobotnya 4, dan b bobotnya 3, sedangkan c bobotnya 2 dan d bobotnya 1.

Tabel III.2
Kisis-Kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1.	Kompensasi (X1)	1. Absensi 2. Sikap dan Prilaku 3. Tanggung Jawab	1 2-3 4-5
2.	Disiplin Kerja (X2)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Kepemimpinan 3. Kompensasi 4. Sanksi Hukum 5. Pengawasan	1 2 3 4 5
3.	Motivasi (X3)	1. Evaluasi Kinerja 2. Kenaikan Gaji 3. Bonus 4. Kesempatan promosi	1 2 3-4 5
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas Biaya 5. Kemandirian	1 2 3 4 5

3. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana langsung bertatap muka dan mendengarkan secara langsung. Dalam penelitian ini wawancara yang dilaksanakan adalah secara terstruktur dan wawancara yang dilaksanakan adalah pada Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

4. Observasi

Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap karyawan di Swalayan Rahmat Syariah kota padangsidempuan.

E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukurnya secara tepat dan benar. Instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas yang tinggi, maka hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitiannya sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya.

Menurut ghozali uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap item-item yang valid yang diperoleh melalui uji validitas pada tahap sebelumnya. Pengujian pada tahap ini menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghozali reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, angket, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis antara lain:

1. Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05.

b Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika kesamaan varians dari pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot*, yaitu apabila terdapat titik yang membuat dua buah garis lurus dalam gambar.

c Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

d Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variable kompensasi (X_1), disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) . untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependenditunjukkan dalam satu regresi yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau yang dipengaruhi (kinerja karyawan)

a = Konstanta Regresi

b_1 = koefisien regresi kompensasi

b_2 = koefisien regresi disiplin

b_3 = koefisien regresi motivasi

X_1 = kompensasi

X_2 = disiplin

X_3 = motivasi

2. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji-t dan uji-f.

a. Uji-t

Uji *statistik t* pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terdapat variabel dependen. Dengan kriteria pengujiannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

b. Uji-f

Uji *statistik f* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara sama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian adalah jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_a ditolak dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama memberi penjelasan terhadap variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi sama dengan nol, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati, artinya kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penelitian sesuai dengan permasalahan yang ada maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian:

BAB I Pendahuluan yang berisi tentang hal-hal yang menjadi alasan melatar belakangi munculnya judul penelitian, identifikasi masalah yang menjelaskan seluruh aspek yang berhubungan dengan masalah dalam objek penelitian, batasan masalah yang membatasi ruang lingkup permasalahan, definisi operasional variable, penelitian mendefinisikan variable yang digunakan dalam penelitian, selanjutnya rumusan masalah, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II Landasan Teori yang memuat tentang teori atau konsep yang dapat mendukung masalah yang dikaji, teori yang digunakan sebagai landasan penelitian yakni membahas tentang teori-teori kepemimpinan, teori-teori kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian berdasarkan hasil kajian teori.

BAB III Metodologi Penelitian didalamnya terdiri dari lokasi penelitian dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, instrument pengumpulan data, dan analisis data lokasi dan waktu penelitian yaitu uraian yang menjelaskan penelitian yang akan dilaksanakan dan karakteristiknya serta menjelaskan pendekatan yang dilakukan, yakni kuantitatif. Populasi dan sampel yaitu ada hubungannya

dengan generalisasi. Namun bila jumlah populasinya besar, dapat ditetapkan sampel sesuai dengan aturan yang ada dalam metodologi penelitian jenis dan sumber data menjelaskan jenis data yang digunakan dan sumber data dan jenis pendekatan penelitian. Untuk analisa data, upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bias dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan yang berkaitan dengan penelitian.

BAB IV Hasil penelitian, yang terdiri dari deskripsi data penelitian, hasil analisis data penelitian dan pembahasan penelitian, secara umum seluruh pembahasan, sub pembahasan yang ada dalam hasil penelitian yang membahas tentang hasil penelitian. Mulai dari mendeskripsikan data yang akan diteliti dengan rinci, kemudian melakukan analisis data menggunakan teknik yang dicantumkan pada bab III sehingga diperoleh hasil analisa.

BAB V Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Secara umum seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini. Hal ini merupakan langkah akhir dari penelitian.

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan

1. Sejarah Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan

Saat ini begitu banyak lembaga-lembaga ekonomi yang beroperasi dengan memakai sistem syariah yang mampu bertahan pada situasi sulit saat itu. Umat Islam yang mayoritas di Indonesia seharusnya menjadi lahan yang subur bagi perkembangan sistem syariah akan tetapi justru perkembangan sistem syariah di Indonesia jauh tertinggal oleh negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura

Berdasarkan Peraturan Pemerintah yang tertuang dalam Keputusan Presiden RI No. 112/tahun 2007, didefinisikan bahwa format pasar swalayan terbagi atas tiga kategori yaitu pertama, minimarket yaitu produk dijualnya hanya kebutuhan rumah tangga, makanan dan termasuk kebutuhan harian. Kedua supermarket produk dijualnya adalah kebutuhan rumah tangga, makanan, dan termasuk kebutuhan harian. Ketiga, hypermarket produk yang dijualnya adalah kebutuhan rumah tangga, makanan dan termasuk kebutuhan harian, textile, fashion, dan furniture³⁰

Ketika dibandingkan beberapa pendapat sekaligus, maka responden menjawab sebagai pertimbangan utama dalam memilih produk adalah kehalalan (56%), harga (24%), rasa (18%), dan hadiah (2%). Dari karakteristik keinginan konsumen ini terlihat bahwa halal (masih lebih

³⁰ <http://www.gallerydunia.com/2011/07/sejarah-indomaret.html>, diakses Tanggal 02 Desember 2022, pukul 10:15 Pm

bersifat normatif) yang merupakan bahan pertimbangan utama. Harga masih menjadi faktor dominan kedua yang menentukan dalam memilih produknya (Republika, 12 Agustus 2005). Dalam konsep ekonomi syariah, Rahmat syariah Swalayan Padangsidempuan menjadi solusi yang solutif untuk diterapkan pada semua problematika tersebut. Dalam Swalayan tersebut sebagian produk yang ditawarkan adalah halal, sesuai dengan sistem syariah.

Eksistensi Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan sudah diakui. Dari tahun ke tahun, Rahmat Syariah Swalayan menyebar dari pusat kota hingga kompleks perumahan. Pada awalnya pasangan H. Ismail Nasution dan Hj. Hasanah Rangkuti mendirikan usaha menjual buku-buku bacaan dengan nama “Pustaka Rahmat” yang sangat terkenal dikalangan masyarakat pada era tahun 70 sampai 80-an. Rahmat Syariah Swalayan didirikan bukan hanya sebagai salah satu strategi pemasaran akan tetapi pemiliknya melakukan perubahan nama dari “Pustaka Rahmat” menjadi “Rahmat Group” membuktikan keseriusannya untuk menjalankan operasionalisasi swalayan secara menyeluruh sesuai dengan ajaran Islam³¹

Kemudian Rahmat Group mengembangkan sayap dengan menambah cabang usaha perdagangan dan jasa dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari di berbagai daerah sekitar Padangsidempuan, yaitu Toserba Rahmat di Jln. Thamrin No. 11, Rahmat Syariah Swalayan di Jln. Sudirman / Kompleks City Walk, Rahmat Syariah Swalayan II di

³¹ Wawancara dengan Riswal Huddin Siregar, tanggal 05 Januari 2023 di Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan

Padangmatinggi, dan Rahmat Syariah Swalayan III di Sitamiang. Rahmat Syariah Swalayan yang di Jln. Sudirman/ Kompleks City Walk didirikan 8 tahun silam oleh 7 bersaudara putra dan putri dari Alm. H. Ismail Nasution dan Almh . Hj . Hasanah Rangkuti. Ke-7 bersaudara ini tergolong keluarga sukses diberbagai bidang kehidupan, termasuk dalam mengelola bisnis dan perdagangan. Sejak tahun 2008 sebagai generasi penerus dari Rahmat Group, Hasan Amin Nasution yang dipercaya menjadi pimpinan Rahmat Group harus melakukan inovasi untuk memperkuat perusahaan dan mendirikan bisnis penunjang³²

Rahmat Syariah Swalayan yang berawal dari toko penjual buku, tidak mudah terus bertahan dan berkembang di usaha swalayan. Apalagi swalayan-swalayan semakin banyak di padangsidempuan. Untuk bisa bersaing tidak hanya dengan pasar tradisional tetapi juga dengan swalayan-swalayan lain yang saat ini tengah menjamur seperti Indomaret, yang pertama kami lakukan adalah berdiri sedekat-dekatnya dengan konsumen yang membuat konsumen tetap berbelanja di swalayan kami

Pada Rahmat Syariah Swalayan seluruh karyawan dituntut untuk disiplin baik disiplin waktu, tingkah laku dan juga dalam berpakaian. Dalam hal waktu masuk kerja, Rahmat Syariah Swalayan mulai melayani konsumen dari pukul 09.00 sampai dengan pukul 22.00 WIB. Dan setiap ada konsumen yang berbelanja, para karyawan diharapkan dapat melayani dengan baik dan bertingkah laku sopan. Khusus untuk wanita Rahmat

³² Ibid

Syariah Swalayan mewajibkan untuk setiap karyawannya menggunakan jilbab dan berpakaian yang sopan. Selain itu, dengan adanya Rahmat Syariah Swalayan ini, menambah inovasi usaha dan juga referensi tempat perbelanjaan yang ada di kota Padangsidempuan dan kami masih terus melakukan berbagai pembenahan demi memberikan kepuasan kepada seluruh pelanggan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi perusahaan merupakan acuan setiap unit bisnis dan setiap anggota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan. Visi dan misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan perusahaan di masa mendatang³³

a. Visi Perusahaan

“Menjadikan Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan sebagai swalayan termurah dengan konsep Islami dalam melengkapi kebutuhan masyarakat”

b. Misi Perusahaan

Adapun untuk mewujudkan visi diatas perlu adanya misi perusahaan yang harus dijalankan oleh Rahmat Syariah Swalayan, misi tersebut sebagai berikut :

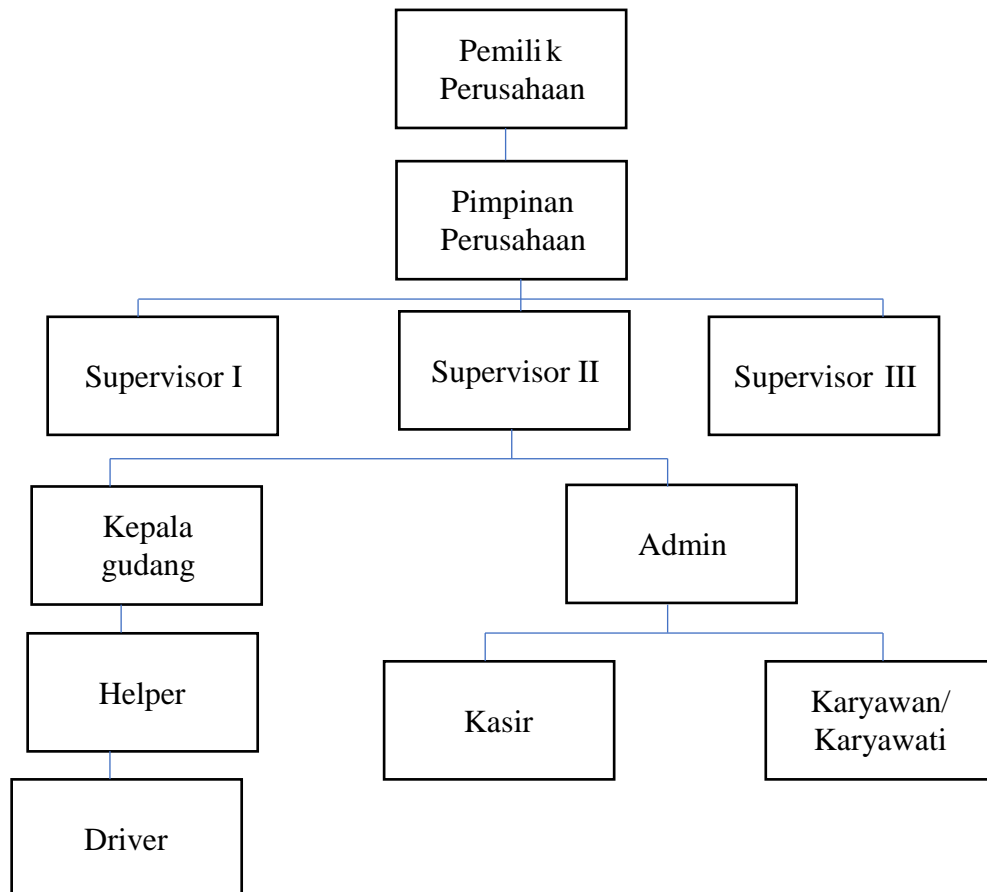
- 1) Memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen

³³ Ibid

- 2) Mengupayakan nilai-nilai islami dengan mengikuti sifat Nabi yaitu: siddiq, amanah, tablig, dan fathanah.
- 3) Membangun kerja sama dengan pihak-pihak yang terkait untuk tercapainya tujuan meningkatkan perekonomian umat islam khususnya di kota Padangsidempuan.

3. Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi pada Rahmat Syariah Swalayan di
Kota Padangsidempuan



Sumber : *Rahmat Syariah Swalayan di Kota Padangsidempuan*

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rahmat Syariah yang berjumlah 11 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian pertimbangan yang dianggap mampu untuk menjawab angket secara objektif. Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen angket yang disebar secara keseluruhan dengan pembagian 11 orang dari keseluruhan karyawan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin yaitu laki -laki sebanyak 3 orang atau 27% dan perempuan sebanyak 8 orang atau 73 %. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validasi

Uji validasi bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen mengukur konsep yang harus diukur dengan baik. Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item maka akan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi. Berikut uji validasi item pernyataan variabel motivasi.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,843	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (11-2) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,666	Valid
X _{1.2}	0,968		Valid
X _{1.3}	0,794		Valid
X _{1.4}	0,918		Valid
X _{1.5}	0,917		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing- masin item pernyataan menunjukkan angka lebih besar dari

r_{tabel} yaitu 0,666. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 5 dinyatakan valid.

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,892	Instrumen valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $df = n-2$ (11-2) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,666	Valid
X _{2.2}	0,951		Valid
X _{2.3}	0,762		Valid
X _{2.4}	0,938		Valid
X _{2.5}	0,938		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,666. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 5 dinyatakan valid.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,849	Instrumen valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $df = n-2$ (11-2) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,666	Valid
X _{3.2}	0,748		Valid
X _{3.3}	0,718		Valid
X _{3.4}	0,762		Valid
X _{3.5}	0,787		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,666. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 5 dinyatakan valid.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validasi Produktivitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,842	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (11-2) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,212	Valid
Y.2	0,762		Valid
Y.3	0,772		Valid
Y.4	0,925		Valid
Y.5	0,934		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,666. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 5 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Kompensasi	0,931	5
Disiplin Kerja	0,938	5
Motivasi	0,778	5
Produktivitas kerja	0,899	5

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel persepsi kompensasi yaitu $0,931 > 0,60$. Dengan demikian variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel. Kemudian variabel disiplin kerja yaitu $0,938 > 0,60$. Dengan demikian variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel. Dan variabel motivasi yaitu $0,778 >$

0,60. Dengan demikian variabel motivasi dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya *Cronbach's Alpha* untuk produktivitas kerja $0,899 > 0,60$. Dengan demikian variabel produktivitas kerja dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual valid ataupun tidak valid. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode *Test Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel IV.6
Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,83154901
	Absolute	,265
Most Extreme Differences	Positive	,125
	Negative	-,265
Kolmogorov-Smirnov Z		,879
Asymp. Sig. (2-tailed)		,423

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil uji normalitas pada Tabel IV. 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan ($0,423 > 0,05$). Disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,425	2,291		1,059	,325		
	Kompensasi	,277	,717	,314	,386	,711	,216	3,713
	Disiplin Kerja	,473	,713	,546	,663	,529	,216	4,135
	Motivasi	,152	,153	,142	,996	,352	,534	1,871

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel IV.10 diperoleh nilai VIF dari variabel kompensasi adalah 3,713, variabel disiplin kerja adalah 4,135 dan motivasi adalah 1,871. Disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel <10.

Nilai *Tolerance* variabel kompensasi adalah 0,216, variabel disiplin kerja adalah 0,216 dan variabel motivasi adalah 0,534. Nilai *Tolerance* dari kedua variabel > 0,1. Hasil uji multikolinearitas bahwa nilai VIF dan *Tolerance* dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

Tabel IV.11
Hasil uji Heterokedastisitas

		Kompensasi	Disiplin Kerja	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,977**	,682*	-,005
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,021	,989
	N	11	11	11	11
	Correlation Coefficient	,977**	1,000	,702*	-,018
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,016	,957
	N	11	11	11	11
	Correlation Coefficient	,682*	,702*	1,000	,207
	Sig. (2-tailed)	,021	,016	.	,541
	N	11	11	11	11
	Correlation Coefficient	-,005	-,018	,207	1,000
	Sig. (2-tailed)	,989	,957	,541	.
	N	11	11	11	11

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil dari uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode *spearman's rho*, dapat dilihat pada Tabel IV.11 nilai korelasi antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dengan *Unstandardized Residual* memiliki signifikan lebih dari 0,05 yaitu signifikan untuk variabel kompensasi adalah 0,989, untuk variabel disiplin kerja 0,957 dan untuk motivasi adalah 0,541. Nilai signifikansi lebih besar dari 0, 05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

6. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan agar mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,425	2,291			
1	Kompensasi	,277	,717	,314	3,386	,011
	Disiplin Kerja	,473	,713	,546	4,663	,029
	Motivasi	,152	,153	,142	1,996	,352

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Rumus untuk mendapatkan t_{tabel} sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} : df = (n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} : df = (11-3-1)$$

$$t_{\text{tabel}} : df = (7) = 2,36462$$

α : tingkat kepercayaan adalah 0,05

n : jumlah responden adalah 11

k : jumlah variabel X adalah 3 yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi

Untuk interpretasi hasil pengujian t pada tabel diatas sebagai berikut:

- Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 3,386 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang

artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,011 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,663 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,029 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

- c. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,996 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,352 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

7. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dapat menyatakan apakah semua variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simulas (uji-F) sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83,631	3	27,877	28,221	,000 ^b
1 Residual	6,915	7	,988		
Total	90,545	10			

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji-F) diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,221 dan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $11-3-1 = 7$ yang diperoleh nilainya sebesar 4,74 sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,221 > 4,74$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang diajukan kepada Karyawan di Swalayan Rahmat Syariah Kota Padangsidempuan dan mengolah hasil jawaban para responden dari angket yang peneliti sebarakan melalui aplikasi *SPSS* versi 21 adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen sebesar 0,666 (66,6%) dan sisa 0,334 (33,4%) dipengaruhi faktor lain.

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Swalayan Rahmat kota Padangsidempuan

Berdasarkan dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 3,386 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,011 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,663 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,029 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,996 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,352 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan bahan materi dari penelitian ini, seperti kurangnya buku-buku yang menjelaskan lebih detail tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi angket dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan yang dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Meskipun demikian peneliti tetap berusaha dan selalu sabar dalam melakukan penelitian agar penelitian ini maksimal. Akhirnya dengan segala kerja keras serta usaha dan bantuan dari semua pihak skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga peneliti selanjutnya lebih disempurnakan lagi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di swalayan rahmat syariah kota padangsidempuan dengan menggunakan metode analisis yang digunakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 3,386 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,011 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.
2. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,663 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,029 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.
3. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,996 dan untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2,36462 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,352 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Swalayan Rahmat Syariah Padangsidempuan.

B. Saran

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan, maka saran saya yang disampaikan adalah sebaiknya pihak perpustakaan lebih menambahkan buku-buku terbaru yang menjelaskan lebih detail tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan materi atau sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

Responden seharusnya lebih memahami dan mengisi angket secara jujur agar tidak terjadi kesalahan dalam pengolahan data pada *SPSS*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Maman, and Sambas Ali Muhidin. *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011).
- Arikunto, Suharsimi. *Proses Penelitian Suatu Pendekatan*. (PT Asdi Mahasatya, 2016).
- Christian, Dio, and M Kurniawan. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2, no. 2 (2021): 113–25.
- Euphracia, Veronica. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2018).
- Gee, Marta Nasrani. “Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.” *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 6, no. 1 (2021).
- Hasibuan, Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Herawati, Niken, Asrah Tandirerung Ranteallo, and Karina Syafira. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan.” *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 11 (2021): 13–22.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).
- Moenir, Ari Soenanda. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).
- Purwati, Sri, and Ani Muttaqiyathun. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.” *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2011): 70–82.
- Riduwan, R. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian Public Relation Dan Komunikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018).

- Sarinadi, Ni Nengah, Lulup Endah Tripalupi, and Kadek Rai Suwena. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 4, no. 1 (2014).
- Septiana, and Oey Hannes Widjaja. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, no. 3 (2020): 643–52.
- Shiddieqy, M Hasbi Ash. *Tafsir Al-Qur'anul Majid an-Nuur: Surat 1-4*. Vol. 1. Bandung: Pustaka Rizki Putra, 2000.
- Shihab, M Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Vol. 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2002).
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2008).
- Sondang Rizki, M. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur." *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu - Ilmu Sosial* 10, no. 2 (2016): 167.
- Subakti, Moh, Faizal Ariza, and Dwi Ainur Rofik. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank." *Jurnal Dar El-Falah* 1, no. 1 (2021).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).
- Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, and Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 12, no. 2 (2021): 99–108.
- Supratikno, Hendrawan, Anton Wachidin Widjadja, and Darmadi Duriyanto. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).
- Suryani, Hendriyadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta : Kencana, 2015).
- Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Tela'ah Atas Simpul-Simpul Ekonomi Dan Bisnis Dalam Al-Qur'an* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2017).

Yuniarsih, Tjutju, and Suwarno. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Zainun, Buchori. *Manajemen Dan Motivasi* (Yogyakarta: Balai Aksara, 2018).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

UMMI ALAWIYAH dilahirkan di Silandit, kecamatan Padangsidimpun selatan, Kota Padangsidimpun pada tanggal 31 Agustus 1998. anak pertama dari lima bersaudara, dari pasangan UMAR YANTO dan NURHADIJAH

Menempuh pendidikan dasar di SDN No. 200301 tahun 2004-2010 SMP S NURUL ILMI PADANGSIDIMPUAN 2010-2013, SMA S NURUL ILMI PADANGSIDIMPUAN 2013-2016, dan pada tahun 2016 melanjutkan S1 Prodi Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpun.

Padangsidimpun, 27 Juli 2023

UMMI ALAWIYAH

NIM. 1640200076

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.843	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (11-2) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,666	Valid
X _{1.2}	0,968		Valid
X _{1.3}	0,794		Valid
X _{1.4}	0,918		Valid
X _{1.5}	0,917		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,892	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (11-2) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,666	Valid
X _{2.2}	0,951		Valid
X _{2.3}	0,762		Valid
X _{2.4}	0,938		Valid
X _{2.5}	0,938		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,849	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ (11-2) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,666	Valid
X _{3.2}	0,748		Valid
X _{3.3}	0,718		Valid
X _{3.4}	0,762		Valid
X _{3.5}	0,787		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil Uji Validasi Produktivitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,842	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($11-2$) = 9 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,212	Valid
Y.2	0,762		Valid
Y.3	0,772		Valid
Y.4	0,925		Valid
Y.5	0,934		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Kompensasi	0,931	5
Disiplin Kerja	0,938	5
Motivasi	0,778	5
Produktivitas kerja	0,899	5

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,83154901
Most Extreme Differences	Absolute	,265
	Positive	,125
	Negative	-,265
Kolmogorov-Smirnov Z		,879
Asymp. Sig. (2-tailed)		,423

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,425	2,291		1,059	,325		
	Kompensasi	,277	,717	,314	,386	,711	,216	3,713
	Disiplin Kerja	,473	,713	,546	,663	,529	,216	4,135
	Motivasi	,152	,153	,142	,996	,352	,534	1,871

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,425	2,291		1,059	,325
	Kompensasi	,277	,717	,314	3,386	,011
	Disiplin Kerja	,473	,713	,546	4,663	,029
	Motivasi	,152	,153	,142	1,996	,352

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil uji Heterokedastisitas

		Kompensasi	Disiplin Kerja	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,977**	,682*	-,005
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,021	,989
	N	11	11	11	11
	Correlation Coefficient	,977**	1,000	,702*	-,018
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,016	,957
	N	11	11	11	11
	Correlation Coefficient	,682*	,702*	1,000	,207
	Sig. (2-tailed)	,021	,016	.	,541
	N	11	11	11	11
	Correlation Coefficient	-,005	-,018	,207	1,000
	Sig. (2-tailed)	,989	,957	,541	.
	N	11	11	11	11

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83,631	3	27,877	28,221	,000 ^b
Residual	6,915	7	,988		
Total	90,545	10			

Sumber: Data diolah, SPSS 21 Tahun 2023

Lampiran II

DOKUMENTASI





