



**PENGARUH KOMPENSASI PERUSAHAAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**AIDA FITRI
NIM: 14 402 00053**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH KOMPENSASI PERUSAHAAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**AIDA FITRI
NIM: 14 402 00053**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018**



**PENGARUH KOMPENSASI PERUSAHAAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

Aida Fitri

NIM: 14 402 00053

Pembimbing I

Muhammad Isa, ST., MM
NIP: 19800605201101 1 003

Pembimbing II

Rodame Monitorir Napitupulu, MM
NIP: 19841130201801 2 001

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

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

Judul : Skripsi
a.n AIDA FITRI
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 8 Maret 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan
seperlunya terhadap skripsi a.n AIDA FITRI yang berjudul: *Pengaruh
Kompensasi Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Kirana
Sapta Panompuan*. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat
diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk
mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani
siding munaqazah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas
perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., MM
NIP: 196005201101 1 003

PEMBIMBING II

Rodame Monitorir Napitupulu, MM
NIP: 19841130201801 2 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : **AIDA FITRI**
NIM : 14 402 00053
Fakultas : EkonomidanBisnis Islam
Jurusan : EkonomiSyariah 2 (ManajemenBisnis)
JudulSkripsi : **Pengaruh Kompensasi Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.**

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, 8 Maret 2018
Saya yang Menyatakan,



AIDA FITRI
NIM. 14 402 00053

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : AIDA FITRI
Nim : 14 402 00053
Jurusan : Ekonomi Syariah 2 (Manajemen Bisnis)
Fakultas : Ekonomidan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmupengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Kirana Saptia Panompuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama 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, 8 Maret 2018
Yang Menyatakan



AIDA FITRI
14 402 00053



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

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

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI PERUSAHAAN
TERHADAP MOTIVASI KEJA KARYAWAN
PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPUAN**

**NAMA : AIDA FITRI
NIM : 14 402 00053**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 5 Juli 2018

Dekan,



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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi(S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. H. Samsuddin, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan,S.E., M.Si selaku Wakil

Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. Kamaluddin Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa ST, MM sebagai ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Ibu Delima Sari SEI., MA sebagai Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Muhammad Isa ST, MM selaku pembimbing I dan Ibu Rodame Monitorir Napitupulu., MM selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Ali Sukardi Nasution (alm) dan Ibunda Salmiah juga Bapak Hasan Basri Nasution, tanpa pamrih memberikan kasih sayang dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Kakanda Fadilah Wardah, karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yaitu Fitri Hasanah Lubis, Hotmawida Pulungan,

Ida Arfayani Siagian, Nurul Ramadani Nasution, Tiurlan Sari Siregar, Meida Atma Sari Nasution dan seluruh rekan FEBI Khususnya ES-2 (MB-1) angkatan 2014.

9. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu PT. Kirana Sapta Panompuan, Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Maret 2018

Peneliti,

AIDA FITRI
NIM.14402 00053

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. 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 huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf 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	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
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

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	U

- b. 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
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah 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

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. 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).

4. 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.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. 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.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. 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 diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. 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.

8. Huruf Kapital

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

Penggunaan huruf awal kapital 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 kapital tidak dipergunakan.

9. 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.

ABSTRAK

NAMA : AIDA FITRI
NI M : 14 402 00053
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan

Motivasi karyawan memengaruhi giat atau tidaknya karyawan bekerja di perusahaan. Agar karyawan semakin giat dalam bekerja maka perlu adanya kompensasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana ada beberapa karyawan yang sering tidak masuk bekerja pada hari kerja, tingginya tingkat keluar masuk karyawan dan seringnya target perusahaan tidak tercapai. Rumusan masalah adalah apakah kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Kegunaan penelitian ini yaitu bagi peneliti, perusahaan dan lembaga pendidikan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis dengan bantuan *software SPSS versi 23*.

Hasil penelitian yaitu nilai R sebesar 0,719, nilai R square = 0,517 artinya kompensasi perusahaan mampu menjelaskan variabel dependen atau motivasi kerja karyawan sebesar 51,7% sedangkan 48,3% dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,138 > 1,665$).

Kata Kunci : Kompensasi Perusahaan dan Motivasi Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel.....	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Lampiran	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Defenisi Operasional Variabel	10
E. Rumusan Masalah.....	11
F. Tujuan Penelitian	12
G. Kegunaan Penelitian	12
H. Sistematika Pembahasan	12
BAB II Landasan Teori	14
A. Kerangka Teori.....	14
1. Motivasi	14
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
b. Tujuan Motivasi	15
c. Asas-asas Motivasi.....	16
d. Metode Motivasi	18
e. Jenis-jenis Motivasi.....	19
f. Teori Motivasi.....	20
g. Manfaat Teori Motivasi.....	23
h. Teknik Memotivasi	23
i. Praktik Motivasi	25
j. Motivasi dalam Pandangan Islam.....	25
k. Motivasi dalam Pandangan Ekonomi Muslim	26
2. Kompensasi	27
a. Pengertian Kompensasi.....	27
b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	28
c. Asas Kompensasi	30
d. Metode Kompensasi.....	31

e. Sistem Kompensasi	32
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	32
g. Komponen-komponen Kompensasi	35
h. Tahapan Penetapan Kompensasi	36
i. Kompensasi dalam Pandangan Islam	37
j. Kompensasi dalam Pandangan Ekonom Muslim	39
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Pikir	44
D. Hipotesis	44
BAB III Metodologi Penelitian	45
A. Lokasi dan Waktu	45
B. Jenis Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	45
D. Instrument Pengumpulan Data	46
E. Uji Validitas dan reliabilitas	49
F. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Normalitas	50
2. Uji Linearitas	51
3. Regresi Linear Sederhana	51
4. R Square (R^2)	52
5. Uji Parsial (Uji t)	52
BAB IV Hasil Penelitian	54
A. Gambaran Umum PT. Kirana Sapta Panompuan	54
1. Sejarah Singkat PT. Kirana Sapta Panompuan	54
2. Visi dan Misi PT. Kirana Sapta Panompuan	55
3. Struktur Organisasi PT. Kirana Sapta	56
B. Karakteristik Responden	57
C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	59
D. Hasil Analisis Data	60
1. Uji Normalitas	60
2. Uji Linearitas	61
3. Uji Regresi Linear Sederhana	62
4. Uji R Square (R^2)	64
5. Uji Parsial (Uji t)	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian	66
F. Keterbatasan Penelitian	68
BAB V Penutup	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

Daftar Pustaka

**Daftar Riwayat Hidup
Lampiran**

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Validasi Angket Kompensasi Perusahaan dan Angket Motivasi Kerja Karyawanoleh Ibu Rodame Monitorir Napitupulu., MM.
- Lampiran 2 : Daftar Angket.
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Data Kompensasi Sebelum Uji Validasi.
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Motivasi Sebelum Uji Validasi.
- Lampiran 5 : Hasil Output Uji Validitas Kompensasi.
- Lampiran 6 : Hasil Output Uji Validitas Motivasi Kerja.
- Lampiran 7 : Hasil Output Uji Reliability Kompensasi.
- Lampiran 8 : Hasil Output Uji Normalitas.
- Lampiran 9 : Hasil Output Uji Linieritas.
- Lampiran 10 : Hasil Output Uji Regresi Linear Sederhana.
- Lampiran 11 : Hasil wawancara.

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 : Absen Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Tahun 2016	5
Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan yang Resign pada Tahun 2016.....	8
Tabel 1.3 : Evaluasi Sasaran Mutu Produksi Tahun 2016	9
Tabel 1.4 : Definisi Operasional Variabel	11
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 : Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Responden	48
Tabel 3.2 : Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1 : Uji Validitas Kompensasi Perusahaan	58
Tabel 4.2 : Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan	58
Tabel 4.3 : Uji Reliabilitas Kompensasi Perusahaan	59
Tabel 4.4 :Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan.....	60
Tabel 4.5 : Uji Normalitas <i>Kolmogrov- Smirnov</i>	61
Tabel 4.6 : Uji Linearitas Kompensasi Perusahaan	62
Tabel 4.7 : Analisis Regresi Linier Sederhana.....	63
Tabel 4.8 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.9 : Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halam an
Gambar 2.1 : Gambar Kerangka Pikir	44
Gambar 4.1 : Gambar Struktur Organisasi PT. Kirana Sapta Panompuan	56

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah manusia yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹

Tugas daripada personil manajemen adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara dengan mana manusia dapat secara efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh suatu masyarakat. Organisasi-organisasi adalah peralatan sosial dan teknologi yang dapat dipakai untuk mencapai tujuan-tujuan yang kompleks yang tidak mungkin dilaksanakan oleh orang perorangan. Organisasi-organisasi tersebut dapat dipandang sebagai unit-unit dimana terjadi proses input-input tertentu dari suatu lingkungan untuk tujuan penciptaan output-output khusus yang diperlukan oleh masyarakat berupa barang- barang jasa- jasa.²

Berdasarkan pemaparan diatas sumber daya manusia penting untuk perusahaan, motivasi karyawan mempengaruhi giat atau tidaknya karyawan bekerja di perusahaan. Agar karyawan semakin giat dalam bekerja maka perlu adanya motivasi. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.³

Manusia pada hakikatnya mempunyai motivasi, minimal yaitu motivasi hidup sehat, kuat, dan selamat atau terhindar dari malapetaka. Bawahan memiliki motivasi dari diri sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 10.

² Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, sss 1995), hlm. 1.

³ Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindopersada), hlm. 2.

(ekstrinsik) terutama dari pimpinannya. Jika kinerja seseorang pada umumnya ditentukan oleh motivasi yang tertanam dalam dirinya, maka motivasi itu harus tertanam lebih dalam lagi bagi seorang pemimpin. Karena seorang pemimpin disamping harus memiliki motivasi bagi dirinya sendiri ia juga memiliki tugas untuk mampu mentransformasi motivasi tersebut kepada seluruh anggotanya.⁴

“Toeri Frederik Winslow Taylor dalam buku Malayu S.P Hasibuan yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang dan barang dari hasil pekerjaannya”.⁵ Oleh karena itu, karyawan yang tidak bekerja dengan sepenuh hati karena kurangnya motivasi kerja maka akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan dan otomatis akan memberikan dampak negatif terhadap kemajuan perusahaan.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi dapat didefinisikan sebagai alat membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.⁶ Program kompensasi penting diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan

⁴ Jamal Lulail Yunus, *Leadership* (Malang: UIN Malang, 2009), hlm. 36.

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 153.

⁶ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen* Diterjemahkan dari “Principles of Manajemen” oleh G.A. Ticoalu (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 168.

perusahaan.⁷ Oleh Karena itu pemberian kompensasi dimaksud dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya.⁸

Berdasarkan pemaparan teori di atas menjelaskan bahwa kompensasi adalah salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan loyal terhadap perusahaan dan selalu bekerja dengan baik dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena Dalam menghadapi persaingan dunia yang semakin global dan ketat, perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya dengan baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena hal inilah makanya perusahaan seharusnya memberikan perhatian kepada karyawan.

Seperti halnya pada perusahaan PT. Kirana Sapta Panompuan yang berdiri pada tahun 1995 ini dan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan hasil bumi berupa karet remah (*crum rubber*). Perusahaan ini termasuk salah satu perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 328 karyawan dan perusahaan ini juga melakukan ekspor produksi keluar negeri seperti ke negara Jepang, Australia, Amerika Latin, Brazil, Argentina, India dan Cina. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan kompetensi kerja yang profesional dan kesungguhaan dari setiap karyawan maka motivasi kerjanya akan menurun.

Sesuai dengan fakta yang ditemui di lapangan melalui survei awal dalam hal peningkatan motivasi kerja karyawan yaitu tidak semua karyawan

⁷ Kasmir, *Studi Kelayakan Bisnis* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 177.

⁸ Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi* (yogyakarta: CV. Budi Utama, 2017), hlm. 61.

yang bekerja di PT. Kirana Sapta termotivasi dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat.⁹ Bentuk-bentuk dari kurang termotivasinya karyawan dapat dilihat dari berbagai masalah yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan, tidak loyal terhadap perusahaan dan seringnya target produksi tidak tercapai. Berikut ini adalah data yang didapatkan dari PT. Kirana Sapta Panompuan pada tahun 2016 yaitu:¹⁰

1. Karyawan yang kurang disiplin

Berikut ini adalah jumlah hari dan nama karyawan yang sering tidak hadir saat hari kerja, yaitu berjumlah 114 karyawan:

Tabel 1.1
Absen Karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Tahun 2016

No.	Nama	Jumlah/Hari
1	Zulkarnain Siagian	3
2	Ali Tarmizi Siregar	6
3	Baginda Hasibuan	7
4	Hasan Basri Siagian	6
5	Samsuardi	6
6	Darwin Silitonga	2
7	Guslan Siregar	4
8	M Makmur Dalimunthe	2
9	Erwin Siregar	1
10	Mardi Siregar	3
11	Agus Arifin Harahap	3
12	Rapot Simorangkir	2
13	Kisman Siregar	2
14	Suhut	4
15	Habibuddin Lubis	1
16	Natal Petrus Pasaribu	3
17	Mhd Sultoni Siregar	3

⁹ Erwinsyah, *Pegawai Laboratorium PT. Kirana Sapta Panompuan*, Wawancara, 20 Nopember 2017.

¹⁰ Zulfahmi, *Kasie Personalia dan Umum PT. Kirana Sapta Panompuan*, Data PT. Kirana Sapta Panompuan, 7 Februari 2018.

18	Adi Bing Slamet	1
19	Saib Harahap	2
20	Ramli Harahap	6
21	Burhan Harahap	5
22	Komaruddin Hasibuan	1
23	Arsan Sunardi Siregar	11
24	Herianto Harahap	1
25	Agustiadhi	2
26	Musleman Siregar	6
27	Hajarol Aswad Siregar	5
28	Ramli Harahap	3
29	Endi Sakti Lempang	1
30	Hardianto	10
31	Faisal Nasir	5
32	Khairul Anwar Sihombing	2
33	Hasan Basri Pulungan	7
34	Syahirun Siregar	5
35	Saipul Bahri Siregar	2
36	Hendri Gustap	1
37	Muhamad Thosin Alamsyah	1
38	Mhd Nasir Pulungan	3
39	Jasman Pinayungan Hasibuan	9
40	Maraganti Harahap	11
41	Mukti Harahap	4
42	Nikmal Daulay	1
43	Parlaungan Dongoran	1
44	Roni Rahmad Siagian	3
45	Henri Muda Hasibuan	3
46	Risfan Ryandi Matondang	3
47	Muhammad Akhir Rangkuti	5
48	Abdul Rahman Sitorus	4
49	Ilham Siahaan	4
50	Mhd Ali Raja Alam Harahap	7
51	Saidi Nauli Nainggolan	1
52	Sarmandan Siregar	1
53	Arwan Siregar	5
54	Aswan Harahap	3
55	Rudi Hermansyah Harahap	1
56	Asnawi Harahap	3
57	Putra Perdana Lumban Tobing	10
58	Jambore Siregar	6
59	Hendra Siregar	3
60	Aslim Tua	3
61	Tunas Siregar	4

62	Sahrudin Hasibuan	4
63	Ibrahim Siregar	6
64	Subriadi Pane	13
65	Arif	3
66	Rahmat Sanusi	7
67	Julmaidin Siregar	2
68	Erwinsyah	10
69	Irvan Rivai Harahap	5
70	Riswan Harahap	4
71	Akhiruddin Simamora	7
72	Dedi Andriadi	4
73	Riswanto	4
74	Roy Charles Tambunan	16
75	Sakti Sihombing	7
76	Muhammad Rendi Panjaitan	14
77	Amin Fauzi Indra Lesmana	5
78	Asnol Hanafi Ritonga	6
79	Basri Ansyah Ritonga	11
80	Daman Huri Hasibuan	3
81	Panindoan Siregar	4
82	Dionisius Tambunan	10
83	Andi Darmanto	12
84	Erwin Hottop Siregar	5
85	Juliman Harahap	4
86	Rizki Hutauruk	4
87	Ali Aswan Siregar	4
88	Khoirul Bahri Harahap	9
89	Ahmad Sayuti Siregar	12
90	Wardi Sianipar	12
91	Muhammad Toib	3
92	Makmun Hidir Siregar	4
93	Zulpan Mulyadi	5
94	Yusaputra	5
95	Adlin Hidayat Lubis	8
96	Syahminal Siregar	8
97	Anton Harahap	3
98	Irwan Maruli Pasaribu	14
99	Wardi Hasibuan	8
100	Alfian Tiar Harahap	4
101	Aswin Hutapea	6
102	Andri Ananda Harahap	5
103	Amastua Siregar	3
104	Andi Saputra Hasibuan	4
105	Aswan Siregar	4

106	Rudiansyah Tarihoran	6
107	Ruli Sitompul	7
108	Ali Nasution	5
109	Makmur Roji Harahap	3
110	Ibrahim Umar Nasution	5
111	Rahmad Adi Saputra Harahap	8
112	Rahmat Ridwan Batubara	11

Sumber: *PT. Kirana Sapta Panompuan* (2017).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ada 112 karyawan yang bekerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan sering melakukan bolos kerja tanpa memberi surat keterangan tidak hadir untuk bekerja.

2. Tidak loyal terhadap perusahaan

Dalam tahun 2016 ada 15 karyawan yang *resign* dari perusahaan, berikut ini adalah tabel jumlah karyawan yang *resign*:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan yang Resign pada Tahun 2016

No.	Nama	Tanggal Resign
1	Juliadi	22 Januari 2016
2	Osin Harahap	30 Januari 2016
3	Candra Budi Rangkuti	01 Maret 2016
4	Rizki Hakiki Siregar	01 Maret 2016
5	Dahrial Koto	03 April 2016
6	Jimmy Surya Hutagaol	23 Mei 2016
7	Mahdani Damanik	08 Juni 2016
8	Hendi Saputra	08 juni 2016
9	Muhammad Rendi Panjaitan	01 Juli 2016
10	Rahmad Adi Saputra Harahap	13 Juli 2016
11	Asbron Pardamean Limbong	19 Juli 2016
12	Faisal Nasir	08 Agustus 2016
13	Asnol Hanafi Ritonga	10 Agustus 2016
14	Arwan Siregar	22 September 2016
15	Abu Sofyan Hasibuan	11 Desember 2016
16	Yusri Daulay	16 Desember 2016

Sumber: *PT. Kirana Sapta Panompuan* (2017).

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa hampir setiap bulannya ada karyawan yang *resign*, bahkan tanggal yang tidak terisi dengan *resign* hanya 3 bulan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan kurang loyal terhadap perusahaan.

3. Target perusahaan sering tidak tercapai.

Berikut ini adalah evaluasi sasaran mutu produksi tahun 2016 yaitu target perusahaan dibuat sesuai dengan permintaan pembeli, seperti dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Evaluasi Sasaran Mutu Produksi Tahun 2016.

Bulan	Plan (kg)	Actual (kg)	Keterangan
Januari	2.442.000	2.528.405	Tercapai
Februari	2.898.000	2.898.000	Tercapai
Maret	3.000.000	2.652.635	Tidak Tercapai
April	3.100.000	2.952.285	Tidak Tercapai
Mei	3.005.000	2.807.035	Tidak Tercapai
Juni	3.000.000	2.709.665	Tidak Tercapai
Juli	2.806.000	2.346.015	Tidak Tercapai
Agustus	2.702.000	2.677.965	Tidak Tercapai
Sepetember	2.798.000	2.848.085	Tercapai
Oktober	2.998.000	2.659.720	Tidak Tercapai
Nopember	2.806.000	2.315.285	Tidak Tercapai
Desember	2.800.000	2.742.795	Tidak Tercapai
Total	34.355.000	32.134.890	-

Sumber: *PT Kirana Sapta Panompuan* (2017).

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa target perusahaan sering tidak tercapai bahkan target yang dibuat perusahaan dalam tahun 2016 hanya tercapai 3 bulan saja. Karena dari berbagai hal inilah makanya peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi

perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin (mangkir) pada PT. Kirana Sapta Panompuan.
2. Tingginya tingkat keluar masuk karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.
3. Target produksi yang sering tidak tercapai pada PT. Kirana Sapta Panompuan.
4. Motivasi kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.
5. Kompensasi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.”

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah fokus membahas pengaruh kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta panompuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dibuat untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan istilah-istilah dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan istilah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X).	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. ¹¹	1. Gaji. 2. Upah . 3. Kompensasi Tak Langsung.	Ordinal
Motivasi (Y).	Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang tergantung pada kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan atau karena menemui kegagalan. ¹²	1. Produktivitas 2. Disiplin. 3. Tanggung jawab. 4. Loyalitas.	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan?

¹¹ Malayu S.P hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 118.

¹² Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: ALFABETA, 2009), hlm. 89.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang pentingnya kompensasi diterapkan di dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk masukan dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi kalangan peneliti khususnya mahasiswa IAIN Padangsidempuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang berminat untuk melakukan penelitian yang sama atau ke arah yang lebih luas.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklasifikasikannya ke dalam lima bab, yaitu:

BAB I, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori (tjauan umum) tentang kerangka piker yaitu Pengertian motivasi,tujuan motivasi, asas-asas motivasi, metode motivasi, teori motivasi, manfaat teori motivasi, teknik memotivasi, praktik motivasi, dan motivasi dalam pandangan Islam. pengertian kompensasi, fungsi dan tujuan kompensasi, metode kompensasi, sistem kompensasi, faktor yang mempengaruhi kompensasi, komponen-komponen kompensasi, tahapan penetapan kompensasi, dan kompensasi dalam pandangan Islam. Selanjutnya penelitian terdahulu, kerangka piker dan hipotesis.

BAB III, memsbahas tentang metodologi penelitian yang mencakup waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data.

BAB IV, merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang hasil pengaruh kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapt Panompuan.

BAB V, merupakan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Manusia pada dasarnya mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu lebih giat sedangkan yang satunya biasa saja. Tentulah semua ini ada alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bekerja seperti itu atau dengan kata lain motivasi. Menurut pandji anoraga “motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.”¹ Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.² Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi disini adalah dorongan, keinginan, sehingga ia melakukan suatu pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan.³ motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar

¹ Pandji Anoraga, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995), hlm. 85.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), hlm. 61.

³ *Ibid.*, hlm. 85.

melakukan pekerjaan yang dihadapi.⁴ Suatu cara departemen personalia dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan karyawan adalah melalui kompensasi.⁵

b. Tujuan Motivasi

Adapun beberapa tujuan dari motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan kedisiplinan.
- 3) Mempertinggi rasa tanggung jawab.
- 4) Meningkatkan loyalitas karyawan.⁶

Untuk memperjelas tujuan diatas berikut ini adalah pengertian dari poin a-b:

1) Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output.⁷

⁴ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hlm. 23.

⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001), hlm. 155.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 146.

⁷ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 7.

2) Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan adalah kerelaan untuk patuh sepenuhnya terhadap peraturan, penghormatan terhadap otoritas, kemandirian dan kerja sama tim.⁸

3) Mempertinggi Rasa Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan.⁹

4) Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah kemampuan karyawan untuk mewujudkan apa yang telah diucapkan atau dijanjikan dalam bentuk tindakan nyata.¹⁰

c. Asas-asas Motivasi

1) Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

⁸ Sujoko Efferin dan Bonnie Soeherman, *Seni Perang Zin ZI dan Sistem Pengendalian Manajemen* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010), hlm. 103.

⁹ *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 1006.

¹⁰ Rohmadi Rusdi, *Apa Susahnya Karyawan Menjadi Bos* (Jakarta: Gramedia, 2008), hlm. 190.

2) Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya mengomunikasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja karyawan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu hal semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata, “saya rasa saudara orang penting saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi.

3) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin jika mereka terus menerus mendapatkan penghargaan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan ini kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pengakuan atau pujian itu semakin besar.

4) Asas Wewenang dan Didelegasikan

Yang dimaksud asas wewenang dan didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan kreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

5) Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan terhadap perusahaan.¹¹

d. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

1) Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 146.

2) Motivasi Tak Langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.¹²

e. Jenis-jenis Motivasi

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut

¹² *Ibid.*, hlm. 149.

dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.¹³

f. Teori Motivasi

Teori motivasi meliputi isi (*content*) dan proses. Teori isi memusatkan perhatian pada pertanyaan “apa penyebab perilaku terjadi dan berhenti”. Jawabnya terpusat pada (1) kebutuhan, keinginan atau dorongan yang memacu untuk melakukan kegiatan. (2) hubungan karyawan dengan faktor-faktor eksternal yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan. Teori proses memusatkan perhatian bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan.

1) Hirarki Kebutuhan Maslow

Menurut teori hirarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia yang dari paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi.

(a) Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan

¹³ *Ibid.*, hlm. 150.

hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia harus berusaha keras untuk mencari rezeki.

(b) Kebutuhan Keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini adalah menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu, dan jendela.

(c) Kebutuhan Berkelompok

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah dan mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi.

(d) Kebutuhan Penghargaan

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh ucapan terimakasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat,

mendapatkan tanda penghargaan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat, (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazah sekolah, status simbol, dan promosi.

(e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya yang diinginkan manusia yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Contoh memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setingginya.

2) Teori X dan Y dari McGregor

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y adalah berbeda yaitu sebagai berikut:

(a) Manusia Tipe X

- (1) Malas belajar atau bekerja (pasif).
- (2) Mau bekerja kalau diperintah, diancam, atau dipaksa.
- (3) Senang menghindar dari tanggung jawab.

(4) Tidak berambisi dan cukup menjadi anak buah saja.

(5) Tidak mempunyai kemampuan untuk mandiri.

(b) Manusia Tipe Y

(1) Rajin belajar dan atau bekerja (aktif), bekerja adalah bermain sehingga menyenangkan.

(2) Bekerja atas kesadaran sendiri, kurang senang diawasi dan kreatif dalam memecahkan masalah.

(3) Bertanggung jawab.

(4) Berambisi.

(5) Mampu mengendalikan dirinya sendiri mencapai tujuan organisasinya (mandiri).

g. Manfaat Teori Motivasi

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya.¹⁴

h. Teknik Memotivasi

1) Berpikiran Positif

Ketika mengkritik orang ketika terjadi ketidakberesan tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen teori, praktek dan riset pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014) hlm. 277.

2) Menciptakan Perubahan Yang Kuat

Adanya kemampuan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Kata “saya juga bisa” dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi.

3) Membangun Harga Diri

Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk teknik memotivasi. Kata saya “mengharapkan bantuan anda” atau “saya mengharapkan kehadiran anda” merupakan bentuk penghargaan yang paling murah. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang serta kebebasan untuk berpendapat.

4) Memantapkan Pelaksanaan

Ungkapkan dengan jelas bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu dan hargai dengan tulus.

5) Membangkitkan Orang Lemah Menjadi Kuat

Buktikan bahwa mereka sudah berhasil dan nyatanya bahwa anda membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja keras bersedia belajar dari orang lain.

6) Membasmi Sikap Suka Menunda-nunda

Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segerakan untuk memulainya.

i. Praktik Motivasi

Pelatihan praktik motivasi berprestasi atau *achievement motivation training* sudah sering dilatihkan, baik PNS maupun mahasiswa di seluruh Indonesia. Namun dalam kenyataannya motivasi mereka masih dalam taraf biasa-biasa saja karena kurangnya motivasi untuk mengharapkan hasil pelatihan atau hasil belajar di sekolah.¹⁵

j. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Islam juga memberikan motivasi kepada seluruh umat agar terus bekerja dan berbuat baik, yaitu berdasarkan QS. Al-Baqarah 148:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اَيْنَ مَا
تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللهُ جَمِيعًا ۚ اِنَّ اللهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ

قَدِيرٌ

Artinya: Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.¹⁶

Tafsiran ayat ini adalah bergegaslah kalian untuk melakukan berbagai kebaikan, dan berusaha sekuat tenaga agar setiap orang

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 301.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: PT. Syigma Examedia Arkan Leema, 1978), hlm. 23.

diantara kalian berlomba mencapai kebaikan. Dalam hal ini, kalian harus mengikuti perintah orang yang memberi petunjuk.¹⁷

Dari tafsiran ayat di atas dapat dipahami bahwa bekerja juga merupakan sebuah kebaikan baik bagi diri sendiri, keluarga maupun bagi orang banyak. Karena Allah senantiasa mengetahui apapun yang kita lakukan kapanpun dan dimanapun, jika kita bekerja dengan baik dan mengikuti peraturan maka kebaikannya akan kembali kepada kita juga, oleh karena itu kita harus melakukan pekerjaan kita dengan baik.

k. Motivasi dalam Pandangan Ekonom Muslim (Mursi)

Mursi (1999, 107-121) Motivasi dalam perspektif Islam dibagi menjadi Menurut tiga yaitu: 1. Motivasi Fisiologis: Salah satu motivasi fisiologis di antaranya adalah motivasi menjaga diri. Motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dari kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas, dan rasa sakit. 2. Motivasi Psikologis atau Sosial Menurut beberapa ilmuwan, motivasi psikologis bukan melalui pemberian sejak lahir. Ia merupakan hasil proses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan, dan budaya. 3. Motivasi: Bekerja dan Berproduksi Berkaitan dengan hal ini, ada dua hal yang perlu diperhatikan: *pertama*, manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi. *Kedua*, lingkungan adalah anugerah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia. Islam mengenal konsep tawakal kepada Allah. Tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.

¹⁷Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir al-maraghi* (Semarang: Toha Putra, 1984), hlm. 23.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dalam meningkatkan motivasi kerja, kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian antara majikan dan pegawainya. Kompensasi ini meliputi pokok-pokok administrasi upah dan gaji, pengukuran kerja dan perangsang. Pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹⁸

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Kompensasi juga diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek yaitu pembayaran keuangan langsung dan dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang

¹⁸ Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis* (Malang: UIN- Maliki Press, 2010), hlm. 139.

dibayarkan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.¹⁹

b. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

- (a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat.
- (b) Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi pada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- (c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

(a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

¹⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), hlm. 187.

(b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

(c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

(d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga terciptanya keseimbangan antara *input* dan *output*.²⁰

(e) Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 188.

(f) Kepuasan Kerja

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

(g) Motivasi

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

(h) Stabilitas Karyawan

Dengan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang korentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

(i) Disiplin

(j) Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.²¹

c. Asas kompensasi

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

²¹ Malayu, *Op. Cit.*, hlm. 121.

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

d. Metode Kompensasi

1) Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokoknya hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standar.

2) Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokoknya didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

e. Sistem Kompensasi

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi berdasarkan sistem waktu relatif mudah diterapkan.

2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3) Sistem Borongan

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

f. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

Sebaliknya jika pencari kerja (penawaran) lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Dan sebaliknya Apabila serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan buruk dan sedikit maka kompensasi semakin kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasinya relatif rendah.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan rendah akan menerima gaji/kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Dan begitu pula sebaliknya karyawan yang pendidikan lebih rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka gaji/balas jasa akan relatif kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian nasional kurang maju maka tingkat upah/kompensasi akan rendah krena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial/keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis pekerjaannya mudah dan risiko kecil tingkat upah/balas jasanya relatif kecil.²²

g. Komponen-komponen Kompensasi

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau juga bisa dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah adalah finansial yang langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk langsung dari upah langsung yang

²² *Ibid.*, hlm. 122-1129.

diluar upah atau gaji yang kompensasi tetap, yang biasa disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja.

4) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tambahan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

h. Tahapan Penetapan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian/pengupahan. Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut:

- 1) Tahap 1: tiap pekerjaan, dengan menggunakan analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif pada setiap pekerjaan.
- 2) Tahap 2: survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- 3) Tahap 3: menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

i. Kompensasi dalam Pandangan Islam

Dalam Islam upah disebut juga dengan ujah. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.²³

QS. At-Taubah 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسْتَزِدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.²⁴

Selanjutnya dalam QS. An-Nahl 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun laki-laki

²³ Agus Sucipto, *Ibid.*, hlm. 140.

²⁴ Op.Cit., hlm. 203.

perempuan dalam keadaan beriaman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.²⁵

Dalam buku Agus Sucipto Tafsir ayat menjelaskan sebagai berikut:

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

Ganjaran yang dimaksud itu adalah upah atau kompensasi. Demikian juga yang dimaksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah maka ia akan mendapat balasan baik didunia maupun akhirat yang berlipat ganda. Dari dua ayat di atas dapat kita simpulkan bahwa upah atau kompensasi dalam konsep Islam memiliki dua aspek yaitu dunia dan akhirat.

Proses penentuan upah yang berasal dari dua faktor, obyektif dan subyektif. Obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan- pertimbangan

²⁵ *Ibid.*, hlm. 278.

sosial adalah nilai-nilai dari kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut.²⁶

Jadi kompensasi dalam pandangan Islam adalah balasan dari setiap perbuatan atau amal yang kita kerjakan, baik itu amal baik maupun buruk. Tentunya jika kita mengerjakan yang baik maka balasan yang didapatkan akan baik pula dan sebaliknya.

j. Kompensasi dalam Pandangan Ekonom Muslim (Ibn Taimiyah)

Ada dua tema yang sering kali ditemukan dalam pembahasan Ibnu Taimiyah tentang masalah harga, yakni kompensasi yang setara/adil (*iwad al-mitsl*) dan harga yang setara/adil (*tsaman al-mitsl*). Dia berkata “*Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara, dan itulah esensi dari keadilan*”.²⁷

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah ringkasan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian kompensasi dan motivasi.

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Suryo Saputri (Universitas Diponegoro, Semarang) 2017	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai nilai yang	Variabel X (kompensasi)	Variabel Y dan tempat penelitian, yang mana peneliti meneliti di PT. Kirana

²⁶ Agus Sucipto, *Op. Cit.*, hlm 141.

²⁷ Abdul Azim Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah* (London: The Islamic Foundation, 1988), hlm. 81.

	Bina Patria2 Sukoharjo.	positif dan signifikan terhadap kinerja guru.		Sapta Panompuan, sedangkan Suryo Saputri meneliti di SMK Bina Patria2 Sukoharjo Semarang.
Caterine Nathania (Universitas Lampung, Bandar Lampung) 2016	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung.	Kompensasi yang diberikan oleh PD Damai Motor Bandar Lampung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel X (kompensasi)	Variabel Y dan tempat penelitian, yang mana peneliti meneliti di PT. Kirana Sapta Panompuan, sedangkan Caterine Nathania meneliti di PD Damai Motor Bandar Lampung.
Endah Ayu Pratiwi (IAIN, Padangsidimpuan) 2016	Pengaruh insentif perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kuala Mas Sawit Abadi	Insentif yang diberikan oleh PT. Kuala Mas Sawit Abadi berdampak pada bagian operasi dan disisi lain insentif diharapkan dapat memengaruhi motivasi serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian hasil yang ditetapkan oleh	Variabel Y (motivasi)	Variabel X dan Tempat penelitian penulis di PT. Kirana Sapta Panompuan, sedangkan Endah Ayu Pratiwi PT. Kuala Mas Sawit Abadi.

		PT. Kuala Mas Sawit Abadi.		
Anny Kusumo Laminingrum (Universitas Telkom, Jawa Barat) 2016	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.	Variabel X (kompensasi) dan variabel Y (motivasi).	Tempat penelitian peneliti sendiri meneliti di PT. Kirana Saptapanompuan, sedangkan Anny Kusumo Laminingrum meneliti di Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Barat.
Fitriani Hasibuan (IAIN, Padangsidimpuan) 2015	Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.	Dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.	Variabel Y (motivasi).	Variabel X dan tempat penelitian, yaitu peneliti sendiri meneliti di PT. Kirana Saptapanompuan, sedangkan Fitriani Hasibuan meneliti di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.
Roni Hagabean	Pengaruh pemberian	Keadaan pemberian	Variabel X (kompensasi)	Variabel Y dan Tempat

(IAIN Padangsidimpuan) 2015	kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.	kompensasi di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.	.	penelitian peneliti sendiri meneliti di PT. Kirana Sapta Panompuan, sedangkan Roni Hagabean meneliti di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.
Retno Kusumastuti (Universitas Indonesia, Jakarta) 2014	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai tetap Kantor Direktorat sumber daya manusia di Kantor Pusat PT. Pertamina (persero).	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi pegawai Kantor Direktorat sumber daya manusia di Kantor Pusat PT. Pertamina (persero).	Variabel X (kompensasi) dan variabel Y (motivasi).	Tempat penelitian peneliti sendiri meneliti di PT. Kirana Sapta Panompuan, sedangkan Retno Kusumastuti meneliti di Kantor Direktorat sumber daya manusia di Kantor Pusat PT. Pertamina (persero).
Himawan Chandra Hadinata (Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta) 2014	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Variabel X (kompensasi)	Variabel Y dan tempat penelitian, peneliti sendiri meneliti di PT. Kirana Sapta Panompuan,

	Massokka Kebumen Jawa Tengah.			sedangkan Himawan Chandra Hadinata meneliti di pabrik genteng massokka kebumen jawa tengah.
Mhd. Anes Wahyudi (USU, Medan) 2014	Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai Usaha Dagang Rapiko Garmens Medan.	Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini dilihat dari nilai signifikan untuk variabel insentif ($p=0,000$) lebih kecil dari 0,050. Kemudian besarnya R <i>square</i> sebesar 0,616 artinya insentif menjelaskan motivasi kerja sebesar 61,6% dan sisanya sebesar 38,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Variabel Y (motivasi).	Variabel X dan Tempat penelitian penulis di PT. Kirana Sapta Panompuan, sedangkan Mhd. Anes Wahyudi berada di usaha dagang Rapiko garmens Medan.

C. Kerangka Pikir

Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.²⁸ Dari uraian di atas maka tersirat bahwa di PT. Kirana Sapta Panompuan dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini disebabkan bahwa setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan di dalam melakukan pekerjaannya.

Gambar 2.1
Gambar Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Peneliti bukannya bertahan pada hipotesis yang telah disusun melainkan

²⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 141.

mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut. Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan.²⁹

Ho = Tidak terdapat pengaruh kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan.

Ha = Terdapat pengaruh kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kirana Sapta Panompuan.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang sudah tercantum peneliti maka yang dapat diambil dalam penelitian yaitu: ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja di PT. Kirana Sapta Panompuan.

²⁹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 47-48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Kirana Sapta Panompuan Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan waktu penelitian ini dilakukan Oktober 2017 sampai dengan Maret 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor nilai, peringkat atau frekuensi) yang dinamis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi terhadap suatu variabel yang lain.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau sensus.² Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi pada karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan yaitu berjumlah 328 orang.

¹ Asmadi Als, *pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), hlm. 13.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Edisi revisi V* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 108.

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.³ Karena jumlah populasi karyawan PT Kirana Sapta Panompuan sebanyak 328 karyawan, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 77 responden, hal ini berdasarkan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presisi (persen kelonggaran ketidak telitian atau batas kesalahan = 10%).

$$n = \frac{328}{1 + (328 \times 0,1^2)}$$

= 76,635 dibulatkan menjadi 77 responden.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrumen adalah menentukan suatu yang diperoleh sekaligus jenis data atau singkatan data apakah data tersebut berjenis nominal, ordinal,

³ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 55.

interval maupun rasio.⁴ Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner serta wawancara.

1. Kuesioner/angket

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.⁵ Data yang dihimpun dari angket/kuesioner merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian atau perorangan”.⁶

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan dua teknik pengumpulan data yaitu:

1. Teknik pengumpulan data keperustakaan yaitu untuk mengumpulkan teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian ini.
2. Teknik pengumpulan data lapangan yaitu untuk menemukan data empirik dengan menggunakan kuesioner.

Untuk skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

⁴ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 138.

⁵ *Ibid.*, hlm. 138.

⁶ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua (Jakarta: PT. Rajagrafindo persada, 2013), hlm. 42.

dan persepsi suatu orang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan yaitu positif dan negatif.

Pernyataan positif diberikan skor 5,4,3,2, dan 1, sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4, dan 5. Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.⁷ Contoh pernyataan untuk jawaban setuju:

Tabel 3.1
Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Responden

Kategori Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Kategori Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak Pernah	1	5

⁷ Syofian Siregar, *Op.Cit.*, hlm. 139.

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 10%, n = jumlah sampel). Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka data dinyatakan valid dan jika $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka data dinyatakan tidak valid, dapat diuji dengan SPSS versi 23.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dikatakan uji statistik dengan melihat nilai *cronbach alpha*.

Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut: (a) jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. (b) jika nilai *cronbach alpha*

$< 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan r_{hitung} dan nilai r_{tabel} . Kriteria jika nilai $r_{hitung} >$ dari pada nilai r_{tabel} , instrumen dinyatakan reliabel, dapat di uji dengan SPSS versi 23.⁸

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.⁹ Uji normalitas merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrika. Untuk yang menggunakan analisis parametrika seperti analisis perbandingan 2 rata-rata, analisis variansi atau arah, korelasi, regresi dan sebagainya, maka perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas suatu data penting karena dengan data yang terdistribusikan normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili suatu populasi. Uji normalitas liliefors dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov dan Shapiro Wilk. Untuk metode Kolmogrov Smirnov cukup membaca nilai sig (signifikan). Jika signifikan kurang dari 0,1 maka kesimpulannya data

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS* (Semarang: Diponogoro, 2006), hlm. 45.

⁹ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang UIN Maliki Press, 2011), hlm. 178.

tidak berdistribusi normal, tetapi jika signifikan lebih dari 0,1 maka data berdistribusi normal.¹⁰

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi > 0,1 maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.¹¹

3. Regresi Linear Sederhana

Regresi merupakan salah satu metode untuk melakukan prediksi, regresi linear sederhana merupakan teknik meramalkan dengan memahami hubungan sebab akibat dimana variasi pada suatu peubah (variabel) dijelaskan oleh variasi peubah lainnya (peubah penjelas).¹²

Dengan rumus sebagai berikut:

$$MK = a + b KP$$

Dimana:

MK = variabel tidak bebas

KP = variabel bebas

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi¹³

¹⁰ Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2013), hlm. 31.

¹¹ Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op.Cit.*, hlm. 179.

¹² Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Gramata Publishing, 2013), hlm. 132.

¹³ Husein Umar, *Op.Cit.*, hlm. 114.

4. R Square (R^2)

R square atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 51,7% artinya persentase sumbangan pengaruh variabel total asset turn over dan working terhadap rentabilitas ekonomi sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.¹⁴ Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya:

Tabel 3.2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ¹⁵

5. Uji Parsial (uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam uji t adalah:

¹⁴ Duwi priyatno, *Spss 22 Pengolah Data Terpraktis* (yogyakarta: Andi Yokyakarta, 2014), hlm. 156.

¹⁵ Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 226.

- 1) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ atau $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.
- 2) Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.¹⁶

¹⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta:Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 161-162.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Kirana Sapta Panompuan

1. Sejarah Singkat PT. Kirana Sapta Panompuan

PT. Kirana Sapta didirikan pada tanggal 27 April 1995 Nomor 85 dengan akta notarisnya. Rukmasanti Hardjastya SH, yang terletak di Desa Panompuan Jae Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai luas wilayah ±5 Ha. PT. Kirana Sapta merupakan *group* dari sebuah perusahaan PT. Kirana Megatara yang beralamat Gedung The East Lt. 21, Jl. Dr. Ide Anak Agung Kav. E3-2 No. 1 (d/h Jalan Lingkar Mega Kuningan Jakarta. PT. Kirana Sapta adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan karet remah. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan sebagai sarana penampungan hasil produksi karet di wilayah Tapanuli Selatan dan sekitarnya, yang sebelumnya hasil karet rakyat langsung dibawa keluar dari wilayah Tapanuli Selatan. Dengan didirikannya perusahaan ini diharapkan akan terjadi peningkatan produksi sekaligus meningkatkan pendapatan petani serta peningkatan sumber daya manusia terutama penduduk sekitar pabrik, dengan demikian akan membantu program pemerintah dalam rangka mengurangi kemiskinan.¹

¹ Zulfahmi, *Kasie Personalia dan Umum PT. Kirana Sapta Panompuan*, Data PT. Kirana Sapta, 7 Februari 2018.

2. Visi dan Misi PT Kirana Sapta Panompuan

a. Visi

Menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia (yang mempelopori bisnis tektok).

b. Misi

Memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

3. Struktur Organisasi PT. Kirana Sapta Panompuan

Untuk melihat struktur organisasi PT. Kirana Sapta Panompuan dapat dilihat pada Tabel 4.1

B. Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kirana Sapta Panompuan berjumlah 77 karyawan yang dijadikan sampel, penelitian pertimbangan dianggap mampu untuk menjawab kuesioner secara objektif. Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen angket yang disebar secara acak pada karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan.

Angket yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini adalah angket kompensasi dan Motivasi. Angket kompensasi terdiri dari 6 butir pernyataan, dan motivasi 8 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan disesuaikan dengan indikator variabel. Penyebaran angket dilakukan dengan mekanisme yaitu peneliti langsung menemui responden. Karakteristik responden yang ditekankan adalah karyawan yang bekerja di PT. Kirana Sapta Panompuan.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis data digunakan untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan suatu

variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

a. Uji Validitas Kompensasi Perusahaan (X)

Tabel 4.1
Uji Validitas Kompensasi Perusahaan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal1	0,693	Instrumen valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ nilai r_{tabel} untuk $df = n-2$ ($77-2$)= 75 dengan taraf signifikan 10%, sehingga diperoleh r_{tabel} 0,188.	Valid
Soal2	0,667		Valid
Soal3	0,478		Valid
Soal4	0,693		Valid
Soal5	0,592		Valid
Soal6	0,462		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Uji validitas kompensasi perusahaan pada Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kompensasi perusahaan dari soal 1 sampai dengan soal 6 adalah valid. Karena keenam item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=77$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,188. Sehingga keenam item angket kompensasi perusahaan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2
Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal1	0,671	Instrumen valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ nilai r_{tabel} untuk $df = n-2$ ($77-2$)= 75 dengan taraf signifikan 10%, sehingga diperoleh r_{tabel} 0,188	Valid
Soal2	0,582		Valid
Soal3	0,703		Valid
Soal4	0,421		Valid
Soal5	0,546		Valid
Soal6	0,650		Valid
Soal7	0,671		Valid
Soal8	0,686		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Uji validitas motivasi kerja karyawan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa angket mengenai motivasi kerja karyawan dari soal 1 sampai dengan soal 8 adalah valid. Karena delapan item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=77$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,188. Sehingga kedelapan item angket motivasi kerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

a. Uji Reliabilitas Kompensasi perusahaan (X)

Uji reliabilitas pada Kompensasi perusahaan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel kompensasi perusahaan. Hasil uji reliabilitas pada kompensasi perusahaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Kompensasi Perusahaan

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,698	6

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi perusahaan adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,698.

b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas pada motivasi kerja karyawan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel motivasi kerja karyawan. Hasil uji reliabilitas pada motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu 0,762. Seluruh angket kompensasi perusahaan dan motivasi kerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga langkah selanjutnya data akan dianalisis sebagai berikut:

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.03682256
Most Extreme	Absolute	.088
Differences	Positive	.069
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) dari:

- a. Kompensasi Perusahaan adalah sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,10 ($0,200 > 0,10$) berarti data variabel kompensasi berdistribusi normal.
- b. Motivasi Kerja Karyawan adalah sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,10 ($0,200 > 0,10$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Motivasi Kerja Karyawan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai

signifikansi $f > 0,10$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

Tabel 4.6
Uji Linearitas Kompensasi Perusahaan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	2695.488	16	168.468	14.940	.000
		Linearity	1760.984	1	1760.984	156.169	.000
		Deviation from Linearity	934.504	15	62.300	5.525	.000
	Within Groups		710.399	63	11.276		
Total			3405.888	79			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018.

Hasil uji linearitas antara kompensasi perusahaan dan motivasi kerja karyawan berdasarkan pada Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan lebih kecil dari 0,10. Nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Berarti data kompensasi perusahaan dan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi merupakan salah satu metode untuk melakukan prediksi, regresi linear sederhana merupakan teknik meramalkan dengan memahami hubungan sebab akibat dimana variasi pada suatu peubah (variabel) dijelaskan oleh variasi peubah lainnya (peubah penjelas).

Tabel 4.7
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	8.220	2.474		3.322	.001
	X	1.035	.113	.719	9.138	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coefficients pada kolom B, menyatakan untuk nilai regresi a = 8,220 dan b = 1,035. Sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier untuk kedua variabel (kompensasi perusahaan dan motivasi kerja karyawan). Seperti berikut:

$$MK = 8,220 + 1,035 KP$$

Keterangan:

MK = Motivasi Kerja

K = Kompensasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,220 menunjukkan bahwa jika kompensasi perusahaan (KP) nilainya 0, maka motivasi kerja karyawan (MK) nilainya sebesar 8,220.
- b. Koefisien kompensasi perusahaan (KP) sebesar 1,035 menunjukkan, apabila kompensasi perusahaan meningkat 1 satuan, maka motivasi kerja karyawan (MK) akan mengalami peningkatan sebesar 1,035.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,035. Semakin naik nilai kompensasi perusahaan maka semakin naik motivasi kerja karyawan.

4. Uji R²

R square atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.511	4.592

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh angka R sebesar 0,719, artinya Hubungan antara kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan berada pada interpretasi hubungan yang kuat. Nilai R Square = 0,517 artinya kompensasi perusahaan mampu menjelaskan variabel dependen atau motivasi kerja karyawan sebesar 51,7% sedangkan 48,3% dijelaskan oleh variabel lain. Dalam arti lain bahwa masih ada variabel independen yang memengaruhi motivasi kerja karyawan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan.

5. Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.9
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.220	2.474		3.322	.001
	X	1.035	.113	.719	9.138	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 23 (data diolah), 2018.

Berdasarkan Tabel 4.9 bahwa variabel kompensasi perusahaan menunjukkan nilai taraf sig. $< 0,1$ ($0,000 < 0,1$) artinya signifikan. Maka diperoleh bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel kompensasi perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

Pengujian signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji t diketahui bahwa $t_{hitung} = 9,138$ untuk mencari t_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikan 0,1 (10%), dengan $df = n-2$ ($77-2 = 75$), jadi dapat dilihat pada tabel t dengan signifikan 10% dengan nilai $t_{tabel} 1,665$.

Hasil analisis data uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi perusahaan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,138 > 1,665$), maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji koefisien determinasi terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi perusahaan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien R sebesar 0,719 yaitu sejalan dengan penelitian Anny Kusumo Lamingrum bahwa kompensasi perusahaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Uji koefisien determinasi R square kompensasi perusahaan mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil data pengolahan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa persamaan regresi diperoleh $KM = 8,220 + 1,035 K$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi perusahaan (X) dengan motivasi kerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan bahwa semakin meningkat kompensasi perusahaan (X) maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan (Y). Artinya variabel kompensasi perusahaan (X) mengalami peningkatan 1 satuan maka motivasi kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,035 satuan hal ini sejalan dengan pendapat Zubaidah Nasution bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang adil.

Selanjutnya dari hasil penelitian ini telah diketahui dengan uji signifikansi (uji t) nilai P_{value} sebesar 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,1 artinya bahwa $0,000 < 0,1$. Maka diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi perusahaan dan motivasi kerja karyawan terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Dari hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada H_a diterima, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji t yaitu $t = 9,138$ hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,138 > 1,665$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Retno Kusumastuti dengan judul penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap Direktorat Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero). Bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sadili Samsudin dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber Daya Manusia, bahwa Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini seharusnya PT. Kirana Sapta Panompuan harus memperhatikan atau mempertimbangkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan karena semakin tinggi kompensasi perusahaan maka pengaruhnya semakin meningkat motivasi kerja karyawan.

F. 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 sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan penelitian pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada kompensasi perusahaan dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan dan terkadang tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi kuesioner.
3. Keterbatasan tempat penelitian, yang dimana peneliti hanya bisa meneliti di PT. Kirana Sapta Panompuan.

Walaupun demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan maka diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan, koefisien determinasi untuk model regresi antara kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan adalah sebesar 0,517. Nilai ini berarti bahwa sebesar 51,7% kompensasi perusahaan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Dibuktikan dengan hasil uji signifikan yang sudah dilakukan dimana nilai signifikan $p_{\text{value}} < 0,1$ yaitu $0,000 < 0,1$. Maka diperoleh bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Bentuk hubungan antara kompensasi perusahaan terhadap motivasi kerja dapat ditulis sebagai berikut:

$$MK = 8,220 + 1,035 K$$

Artinya jika kompensasi perusahaan (X) nilainya 0, maka motivasi kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 8,220. Dan jika kompensasi perusahaan meningkat 1 satuan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,035.

B. Saran

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan khususnya kompensasi yang lebih menarik seperti insentif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.
2. Pada faktor pemberiannya seperti gaji seorang karyawan harus diberikan tepat pada waktunya agar karyawan tetap bersemangat untuk bekerja karena telah mendapatkan imbalannya, sebagaimana Nabi bersabda: “menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman” (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564).
3. Kepada peneliti selanjutnya dapat disarankan agar dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azim Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah*, London: The Islamic Foundation, 1988.
- Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis*, Malang: UIN- Maliki Press, 2010.
- Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir al-Maraghi*, Semarang: Toha Putra, 1984.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, Bandung: PT. Syigma Examedia Arkan Leema, 1978.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2011.
- Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Yokyakarta, 2013.
- _____, *Spss 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: Andi Yokyakarta, 2014.
- Eka Rizki Andriani, "Motivasi dalam Aspek Pemilihan Propesi Sebagai Karyawan Bank Syariah X Surabaya", *Jebis* Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2015.
- Erwinsyah, *Pegawai Laboratorium PT. Kirana Sapta Panompuan*, Wawancara, 20 Nopember 2017.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001.

- Hasibuan Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Rajagrafindo peersada, 2013.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*, Semarang: Diponogoro, 2006.
- Jamal Lulail Yunus, *Leadership*, Malang: UIN Malang, 2009.
- Kasmir, *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN, Maliki Press, 2011.
- Pandji Anoraga, *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Rohmadi Rusdi, *Apa Susahnya Karyawan Menjadi Bos*, Jakarta: Gramedia, 2008.
- Rosadi Ruslan, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2006.
- Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Siregar Syofian, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Edisi revisi V*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.

_____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.

Sujoko Efferin dan Bonnie Soeherman, *Seni Perang Zun ZI dan Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010.

Tanjung Hendri dan Abrista Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Gramata Publishing, 2013.

Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindopersada.

V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta:Pustaka Baru Press, 2015.

Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*, yogyakarta: CV. Budi Utama, 2017.

Zulfahmi, *Kasie Personalia dan Umum PT. Kirana Sapta Panompuan, Data PT. Kirana Sapta Panompuan, 7 Februari 2018*.

Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.