



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

**SITI NUR SARIPA
NIM. 15402 00191**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

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

2019



Scanned with
CamScanner



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

**SITI NUR SARIPA
NIM. 15402 00191**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



Scanned with
CamScanner



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh

**SITI NUR SARIPA
NIM. 15402 00191**

PROGRAMSTUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

**Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525200604 1 004**

PEMBIMBING II

Damri Batubara, S.H.I., M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



Scanned with
CamScanner



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

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Siti Nur Saripa**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 27 November 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Siti Nur Saripa** yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

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

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525200604 1 004

PEMBIMBING II

Damri Batubara, S.H.I.,M.A



SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Nur Saripa

NIM : 15 402 00191

Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/ES

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

Menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 21 November 2019

Saya yang menyatakan,



6000
SITI NUR SARIPA
NIM 15 402 00191

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : SITI NUR SARIPA
NIM : 15 402 00191
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA PADANGSIDIMPUAN**. dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 27 November 2019
Yang menyatakan,






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

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : SITI NUR SARIPA
Nim : 15 402 00191
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan

Ketua



Dr. Abdul Nasser Hasibuan., M.Si
NIP. 197905252006041004

Sekretaris



Dr. Budi Gautama Siregar., MM
NIP. 197907202011011005

Anggota


Dr. Abdul Nasser Hasibuan., M.Si
NIP. 197905252006041004


Dr. Budi Gautama Siregar., MM
NIP. 197907202011011005


Dr. Arbanur Rasyid, MA
NIP. 197307251999031002


Nurul Izzah, M. Si
NIP. 199001222018012003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/ Tanggal : Selasa, 4 Februari 2020
Pukul : 08.30 s/d 11.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/70 (B-)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,12
Predikat : Sangat Memuaskan





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

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

PENGESAHAN

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

**Nama : SITI NUR SARIPA
NIM : 15 402 00191**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 25 Februari 2020
Dekan

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



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, serta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan**, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Program Studi Ekonomi Syariah, Konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

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 berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr.H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangandan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si. sebagai Pembimbing I. Damri Batubara, S.H.I., M.A sebagai Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.A selaku 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 kepada Ayah tercinta Sardiman Siregar serta Ibu tercinta Nurhot Harahap yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan

materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya.

8. Teristimewa kepada abang saya Kalienda Safutra Siregar dan adik-adik saya Iwan Fauzi Efendi dan Gabena Siregar yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat & kerabat saya dan seluruh rekan mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah/MB 2 angkatan 2015, yang selama ini telah berjuang bersama-sama.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memotivasi Peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Peneliti hanya mampu berdoa semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, menjadi amal shaleh serta mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Juga peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat memperbaiki.

Padangsidempuan, November 2019

Peneliti,

SITI NUR SARIPA
NIM. 15 402 00191

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	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik 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 vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathāhdanya	Ai	a dan i
و.....	fathāhdanwau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
f		a	
.....ا.....ى	fathāhdanalifatauy a	ā	a dangaris s
ى.....	Kasrahanya	ī	i dangaris di bawah
و.....	ḍommahdanwau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathāh, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat 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:

لـ 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 didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir 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 capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

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 : SITI NUR SARIPA
NIM : 15 402 00191
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan tersebut tidaklah terlepas dari kinerja para sumber daya manusianya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana kinerja karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian kerja perusahaan, dan kurangnya pelayanan sehingga konsumen enggan berbelanja kembali ke Aman Swalayan Kota Padangsidempuan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan (MSDI). Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan MSDI, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rumusan masalah apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan di Aman Swalayan Kota Padangsidempuan.

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berbentuk angka. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, sensus, populasi dan sampel Selanjutnya, jumlah sampel dalam penelitian ini 31. Analisis datanya dihitung dengan perhitungan statistik sebagai alat hitung sebagai berikut: analisis regresi sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji signifikan, uji normalitas, dan uji linearitas.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan ternyata terdapat hubungan antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kinerja perusahaan (Y) yang ditunjukkan dari perhitungan determinasi (R^2) 0,508 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji signifikansi (uji-t) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Perusahaan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, serta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan**, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Program Studi Ekonomi Syariah, Konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

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 berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr.H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangandan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si. sebagai Pembimbing I. Damri Batubara, S.H.I., M.A sebagai Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.A selaku 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 kepada Ayah tercinta Sardiman Siregar serta Ibu tercinta Nurhot Harahap yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan

materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya.

8. Teristimewa kepada abang saya Kalienda Safutra Siregar dan adik-adik saya Iwan Fauzi Efendi dan Gabena Siregar yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat & kerabat saya dan seluruh rekan mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah/MB 2 angkatan 2015, yang selama ini telah berjuang bersama-sama.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memotivasi Peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Peneliti hanya mampu berdoa semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, menjadi amal shaleh serta mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Juga peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat memperbaiki.

Padangsidempuan, November 2019
Peneliti,

SITI NUR SARIPA
NIM. 15 402 00191

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	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik 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 harkat 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 harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathahdanya	Ai	a dan i
	fathahdanwau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathahdanalifatauy a	ā	a dangaris atas
	Kasrahdanaya	ī	i dangaris di bawah
	ḍommahdanwau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat 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 didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir 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 capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

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.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	4
D. Definisi Operasional Variabel.....	4
E. Rumusan Masalah.....	5
F. Tujuan Penelitian.....	5
G. Manfaat Penelitian.....	6
H. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II PEMBAHASAN	
A. Landasan Teori.....	8
1. Kinerja Perusahaan.....	8

a.	Pengertian kinerja perusahaan.....	8
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.....	10
c.	Sistem pengukuran kinerja perusahaan.....	11
d.	Tujuan Sistem pengukuran kinerja perusahaan	12
e.	Manfaat pengukuran kinerja perusahaan	12
f.	Indikator –indikator kinerja.....	13
g.	Kinerja dalam perspektif dalam islam.....	15
2.	Kompensasi	17
a.	Pengertian Kompensasi.....	17
b.	Fungsi dan tujuan kompensasi	19
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	22
d.	Komponen –komponen kompensasi	25
e.	Kompensasi dalam pandangan islam	31
B.	Penelitian Terdahulu	32
C.	Kerangka Pikir.....	36
D.	Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
B.	Jenis penelitian	39
C.	Populasi Dan Sampel	40
a.	Populasi	40
b.	Sampel	40
D.	Sumber Data.....	41
a.	Primer	41
b.	Sekunder	41
E.	Instrument Pengumpulan data.....	41
a.	Angket	42
b.	Wawancara	42
F.	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	44
a.	Uji Validitas.....	44
b.	Uji Realibilitas.....	45
G.	Tekhnik Analisis Data.....	46
a.	Uji Normalitas	46
b.	Uji linearitas	47
c.	Regresi sederhana	47
d.	Uji hipotesis.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A.	Gambaran Umum Perusahaan	50
1.	Sejarah Aman Swalayan	50
2.	Visi dan Misi	50
3.	Struktur Oranisasi	51
4.	Tugas dan tanggung jawab masing-masing struktur.....	52
B.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
1.	Uji Validitas.....	55

2. Uji Realibilitas	57
3. Uji Normalitas	58
4. Uji linearitas	59
5. Regresi Linear Sederhana	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	63
D. Keterbatasan Penelitian	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Rata-Rata Pemberian Kompensasi	3
Tabel 1.2	: Definisi Operasional Variabel	4
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1	: Skala Likert.....	43
Tabel 3.2	: Indikator Angket Kompensasi	43
Tabel 3.3	: Indikator Angket Kinerja	44
Tabel 4.1	: Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	55
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas Kinerja	56
Tabel 4.3	: Uji Reliabilitas Kompensasi	57
Tabel 4.4	: Uji Reliabilitas Kinerja	58
Tabel 4.5	: Uji Linearitas	59
Tabel 4.6	: Uji Regresi Linear Sederhana	60
Tabel 4.7	: Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.8	: Uji Signifikansi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pikir	38
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi Aman Swalayan	52
Gambar 4.2	: Hasil Uji Normalitas	59

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
DAFTAR ISI	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	9
G. Manfaat Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan.....	11

BAB II PEMBAHASAN

A. Landasan Teori.....	13
1. Pengertian Pemasaran.....	13
2. Perilaku Konsumen.....	14
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen.....	16
b. Keputusan Pembelian.....	21
c. Model perilaku konsumen.....	24
3. Sikap.....	27
a. Fungsi Sikap.....	28
b. Komponen Sikap.....	29
c. Model Sikap.....	30
d. Indikator Sikap.....	31
e. Pembentukan Sikap.....	32
f. Hubungan Sikap dengan perilaku.....	33
g. Memprediksi Prilaku dengan sikap konsumen.....	33
4. Pasar.....	34
a. Ciri-ciri pasar modern.....	35
b. Kelebihan Pasar modern.....	35
5. Sikap Konsumen dalam Perspektif islam.....	36
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Kerangka Pikir.....	41
D. Hipotesis.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	43
B. Jenis penelitian.....	43
C. Populasi Dan Sampel.....	44
a. Populasi.....	44

b. Sampel	44
D. Sumber Data.....	46
a. Primer.....	46
b. Sekunder.....	46
E. Teknik Pengumpulan data.....	46
a. Angket	47
b. Wawancara	48
F. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	49
a. Uji Validitas.....	49
b. Uji Realibilitas.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Homognitas	50
c. Uji <i>Independent Sample T-Test</i>	51

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Rahmat Syariah dan 212 Mart.....	52
1. Sejarah Rahmat Syariah dan 212 Mart.....	52
2. Visi dan Misi Rahmat Syariah dan 212 Mart.....	56
3. Struktur Oranisasi Rahmat Syariah dan 212 Mart	58
B. Gambaran Umum Responden	60
C. Hasil Analisis Data Penelitian	63
1. Uji Validitas	64
2. Uji Realibilitas	65
3. Uji Normalitas.....	66
4. Uji Homogenitas	66
5. Uji Independent T Test	67
D. Pembahasan Hasil Penelitian	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Rata-Rata Pemberian Kompensasi.....	3
Tabel 1.2	: Definis Operasional Variabel	4
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1	: Skala Likert	43
Tabel 3.2	: Indikator Angket Kompensasi.....	43
Tabel 3.3	: Indikator Angket Kinerja.....	44
Tabel 4.1	: Hasil Uji Validitas Kompensasi	55
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas Kinerja	56
Tabel 4.3	: Uji Reliabilitas Kompensasi	57
Tabel 4.4	: Uji Reliabilitas Kinerja.....	58
Tabel 4.5	: Uji Linearitas	59
Tabel 4.6	: Uji Regresi Linear Sederhana.....	60
Tabel 4.7	: Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.8	: Uji Signifikansi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1	: Struktur Oranisasi Aman Swalayan.....	52
Gambar 4.2	: Hasil Uji Normalitas.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Angket
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 6 Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Signifikansi
- Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetisi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. sebuah perusahaan memiliki pegawai yang akan mengelola baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang perananan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang lebih besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output optimal*. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu kepada standar dan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir

bagaimana aktivitas kinerja dan hasil akhir yang dicapai. Peningkatan kinerja perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan pemegang saham pengendali.

Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menganalisis dan mengevaluasi laporan keuangan. Informasi posisi keuangan dan kinerja keuangan di masa lalu seringkali digunakan sebagai dasar untuk memprediksi posisi keuangan dan kinerja di masa depan dan hal-hal lain yang langsung menarik perhatian pemakai seperti pembayaran dividen, upah, pergerakan harga sekuritas dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi komitmennya ketika jatuh tempo. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah yang berupa gaji, upah dan imbalan yang langsung diberikan kepada karyawan. Adapun kompensasi lain yang diberikan oleh CV. Aman Swalayan kepada karyawan adalah kompensasi tidak langsung. Apabila seorang karyawan yang bekerja minimal di atas 2 tahun. Maka karyawan mendapat kompensasi tidak langsung seperti asuransi BPJS.

Sedangkan cara pemberian kompensasi yang dilakukan pada Aman Swalayan dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Rata-Rata Pemberian Kompensasi
Pada Aman Swalayan

Kompensasi	Lama Bekerja
Rp.1.000.000	0-2 tahun
Rp.1.200.000	>2 tahun

Sumber: Data C.V Aman Swalayan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dilihat apabila seorang karyawan bekerja minimal 2 tahun maka dipertimbangkan dengan kenaikan gaji. Jadi dapat disimpulkan semakin lama karyawan bekerja maka kompensasi yang diberikan semakin bertambah. Hasil wawancara dengan Pimpinan perusahaan Aman Swalayan pada hari Kamis, tanggal 06 Agustus 2019, jam 14:25.¹

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA PADANGSIDIMPUAN**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

¹ Hasil wawancara H. Lukman Siregar, pimpinan Aman Swalayan : Kamis 06 Agustus 2019 jam 14:25.

1. Kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif berperan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Pemberian kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus dan terarah serta tidak meluas dari topik yang dibahas, dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yang akan disajikan yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan Aman Swalayan.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai dalam judul penelitian, maka peneliti membuat sebuah definisi operasional variabel, guna menjelaskan istilah yang dipakai dalam penelitian ini.

Definisi yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.2
Defenisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	Kompensasi (X)	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai	Ada beberapa komponen-komponen kompensasi dalam	Ordinal

		imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. ²	perusahaan aman swalayan : 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Asuransi	
2	Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ³ Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai. Prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. ⁴	Dimensi-dimensi kinerja perusahaan: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Penggunaan Waktu 4. Kerjasama	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan ?

² Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta PT Bumi Aksara, 2000), hlm 118

³ Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*(Bandung: PT Refika Aditama. 2012), hlm. 9

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar bahasa Indonesia* (Jakarta. Balai Pustaka. 2005), hlm. 570.

F. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan di Aman Swalyan Kota Padangsidimpuan.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini digunakan sebagai media menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh dari perkuliahan ke dalam praktek sesungguhnya sehingga dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan memperluas wawasan.

2. Bagi Perusahaan

Kegunaan peneliti bagi perusahaan tempat penelitian ini yakni Aman Swalyan yaitu diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki kinerja perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan pemberian kompensasi tersebut untuk menjadi yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan menambah perbendaharaan skripsi yang berhubungan dengan penelitian ini.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam menyusun proposal ini dan agar mudah dipahami oleh pembaca. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah:

BAB I Pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, defenisi operasional variabel.

BAB II Landasan teori. Dalam bab ini didalamnya menjelaskan pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian kinerja, karakteristik kinerja, pengertian karyawan.

BAB III Metodologi penelitian. Dalam bab ini terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument pengumpulan data, analisis data, Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja perusahaan

a. Pengertian Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai. Prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.

Kinerja perusahaan merupakan suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.² gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu.

Menurut Dr. Emron Edison dalam buku manajemen untuk perusahaan mengatakan:

¹ DR. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*(Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 9

² Irham Fahmi, *Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 226

Kinerja merupakan suatu hasil dari suatu proses yang mengacu yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³

Jika perusahaan ingin membangun bersaing melalui sumber daya manusi (SDM) sebagai sumber keunggulan kompetitif. Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi sehingga pantas manarima insentif dan mana yang tidak berprestasi. Mana karyawan yang potensial dikembangkan, dan mana yang tidak.

Di dalam sebuah organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Karena, sudah merupakn suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistem yang mampu untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi.⁴

³ Dr. Emron Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta. 2016), hlm. 190.

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 159.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas (*effectiveness*) organisasi berarti sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, atau berhasil mencapai apapun yang coba dikerjakannya. Efektivitas organisasi berarti memberikan barang atau jasa yang dihargai oleh pelanggan. Efisiensi (*efficiency*) organisasi adalah sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasional.⁵

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

⁵ Richard L. Daft, *Era Baru Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 9-10.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan

Menurut Mardiasmo bahwa ‘’sistem pengukuran kinerja adalah satu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur *finansial* dan non-*finansial*’’.⁶ Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja *reward and punishment system*.

Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja yang menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna, sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktifitas-aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada.

⁶ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), hlm. 121.

d. Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan

Secara umum, tujuan sistem pengukuran kinerja adalah:⁷

- 1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
- 2) Untuk mengukur kinerja *finansial* dan *non-finansial* secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
- 3) Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*.
- 4) Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

e. Manfaat Pengukuran Kinerja Perusahaan

Manfaat dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:⁸

- 1) Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- 2) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- 3) Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkan dengan target serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.

⁷ *Ibid.*, hlm. 122.

⁸ *Ibid.*, hlm. 122

- 4) Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja perusahaan.
- 5) Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 6) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objectif.

f. Indikator –Indikator Kinerja

Adapun indicator-indikator kinerja sebagai berikut:⁹

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan untuk tujuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, dan menunjukkan banyaknya

⁹ *Ibid.*, hlm. 133-134

jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

g. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Quran dengan tegas Allah SWT, memerintahkan agar hambanya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan

rezeki, karena Allah SWT, akan memeberikan bantuan kepada hambanya yang suka bekerja didorong dengan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan sertasebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri hanya kepada Allah SWT.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ
بِمَا فِينَبِّئِكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِمِ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

Artinya : ”dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”¹⁰.

Dalam surat At-taubah 105 menjelaskan bahwa allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

¹⁰ Wahyudin Manguni dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Pestasi Kerja Dalam Al-Quran,” dalam *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 3, No. 1, 2018, hlm. 113

Di dalam surat Al- Isra ayat 13 juga dijelaskan tentang pentingnya penilaian kinerja yang berbunyi:

وَكُلِّفَ الْإِنْسَانَ أَذْمُنُهُ طَيَّرَهُ فِي عُنُقِهِ ۖ وَخُرِجَ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنشُورًا ﴿١٣﴾

artinya :“dan tiap-tiap manusia itu telah Kami tetapkan amal perbuatannya (sebagaimana tetapnya kalung) pada lehernya. dan Kami keluarkan baginya pada hari kiamat sebuah kitab yang dijumpainya terbuka”.

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas, menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat bagaimana manejer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Di dalam sebuah perusahaan pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena

itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹¹ Suatu organisasi untuk memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau dividen dari modal yang diinvestasikan. Seorang karyawan yang bekerja dengan menjual tenangnya (fisik dan pikiran) dengan memberikannya kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.¹²

¹¹ *Ibid.*, hlm. 552

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm. 117.

Bagi suatu organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.¹³ Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagai atas kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi nonfinansial (*non-financial compensation*). Kompensasi finansial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada SDM berbentuk uang dan sejenisnya, sedangkan kompensasi Non-finansial bisa berbentuk kebendaan, fasilitas, dan lain-lain. Umumnya kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah yang beragam seperti gaji (*salary*), upah (*wage*), imbalan jasa (*remuneration*).¹⁴

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak

¹³ Hazmanan Khair, *Manajemen Kompensasi* (Medan : Madenatera, April 2017), hlm. 7

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 36

tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial, seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang ada pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah.

b. Fungsi dan Tujuan kompensasi

1) Fungsi kompensasi

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk lebih giat.

- b) Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi kepada 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 stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2) Tujuan 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 periodic berarti adanya jaminan bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

b. Meningkatkan Produktivitas Kerja

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

c. Memajukan Organisasi dan 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.¹⁵

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*.

e. Ikatan Kerja Sama

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.

¹⁵ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 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 koptatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

i. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.¹⁶

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:¹⁷

¹⁶ Malayu, *Op. Cit.*, hlm. 121.

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil, dan begitu sebaliknya.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kimpensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Dan sebaliknya apabila serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

¹⁷ Malayu *Op. Cit.*, hlm, 127

5. Pemerintahan dengan Undang-Undang dan keppres

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

6. Biaya hidup

Apabila biaya di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasinya relative 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 balasnya akan besar, karena kecakapan beserta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan

rendah dan pengalaman rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi prekonomian nasional

Apabila kondisi prekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi prekonomian nasional kurang maju maka tingkat upah/kompensasi akan rendah karena 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 pekerjaannya mudah dan risiko kecil tingkat upah/balas jasanya relative kecil.

d. 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 dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap

yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Intensif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif terdapat dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual pada tingkat kelompok, yang termasuk pada sistem insetif individual adalah "piecework", bonus, komisi, kurva kematangan dan insentif bagi para eksekutif, sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup, antara lain, insentif produksi bagi keuntungan dan pengurangan biaya.

4. Tunjangan (*benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan seperti upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas. Seperti. Asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension dan lain-lain.¹⁸

Di bawah ini dikemukakan tahapan utama dalam pemberian upah dan gaji ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

- a. Asas adil, besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya.
- b. Asas layak dan wajar, upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal.

¹⁸ Hazmanan Khair, *Op. Cit.*, hlm, 36-37

Tolak ukur layak adalah relative, penetapannya besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.¹⁹

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan gaji dan upah antara lain sebagai berikut:

a. Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi produktif dalam bekerjanya.

Disamping itu, juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak "*favourabel*" bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang berusia agak lanjut. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau "upah borongan".²⁰

¹⁹ *Ibid.*, hlm, 763.

²⁰ Sadili Samsuddin, *Op, Cit.*, hlm, 191.

b. Upah menurut lama bekerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau perbulan. Umumnya cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

Kelemahan pemberian upah menurut lama kerja karyawan yaitu mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan bekerja sungguh-sungguh, dan kurang mengakui adanya prestasi karyawan.

Sementara itu kelebihan pemberian upah menurut lama kerja karyawan, yaitu dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan, seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerima upah secara periodic, dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.

c. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja.

Semakin senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi sehingga mungkin saja karyawan muda (junior) yang justru menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuan, tetapi karena masa kerja. Dalam situasi yang demikian maka dapat timbul situasi para karyawan junior yang "eneric" dan mampu tersebut akan berusaha keluar dari organisasi atau perusahaan. Untuk menghindari hal tersebut, kiranya tepat apabila cara ini dikombinasikan dengan cara pemberian upah menurut prestasi kerja.

d. Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak dari karyawan. Ini berarti upah diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak berkekurangan. Hal ini seperti masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.²¹

²¹ Sadili Samsudin, *Op, Cit.*, hlm, 192.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas adalah bahwa kompensasi diartikan sebagai sejumlah imbalan atau balas jasa yang diperoleh oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut atas apa yang telah dikerjakannya, imbalan tersebut dapat berupa imbalan finansial dan non finansial sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidupnya karyawan dan adil, agar karyawan tersebut loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh yang lebih tinggi.

e. Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Dalam Al-Quran dengan tegas Allah SWT, memerintahkan agar hambanya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rezeki, karena Allah SWT, akan memberikan bantuan kepada hambanya yang suka bekerja didorong dengan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan sertasebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri hanya kepada Allah SWT.

QS. At-Taubah 105:

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

Artinya: ‘‘dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan’’²².

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas, menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat bagaimana manejer perusahaan memperlakukan denagn adil terhadap karyawannya.

²² Wahyudin Manguni dan Haris Maupa, ‘‘Teori Motivasi, Kinerja dan Pestasi Kerja Dalam Al-Quran,’’ dalam *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 3, No. 1, 2018, hlm. 113

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau penelitian relevan adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan erat kaitannya dengan masalah penelitian yang dilakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang masalahnya terdapat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

Gambar 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Caterina Nathania (Universitas Lampung, Bandar Lampung) 2016	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung.	Semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan
2	Nurul Hidayah (Universitas Negeri Yogyakarta) 2016	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan Yogyakarta.	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensai berpengaruh positif terhadap karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar t tabel sebesar 1,991.
3	Stefanus Andy	Pengaruh	Dimana secara

	Pratama, Muehammad Soe'oad Hakam dan Gunawan Eko Nurtjahjono (Universitas Brawijaya) 2015	kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang	simultan dibuktikan bahwa 70,5% kompensasi finansial dan Non finansial berpengaruh terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan.
4	Roni Hagabeen (IAIN Padangsidimpuan) 2015	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga.	Keadaan pemberian kompensasi di PT Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.
5	Nuraini Firmandari (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) 2014	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Caterina Nathania adalah tempat penelitiannya berbeda. Selain itu perbedaannya

juga terdapat pada yang menjadi objek penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian yaitu pada masing-masing variabel bebasnya sama-sama meneliti tentang kinerja.

2. Perbedaan penelitian dengan penelitian saat ini terlihat pada tempat penelitiannya berbeda. Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas kinerja perusahaan.
3. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Stefanus Andy Pratama dkk dengan penelitian sekarang adalah penelitian sama- sama membahas kinerja . Penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode pengumpulan sampel sampling jenuh.
4. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Nuraini Firmandari dengan penelitian saat ini adalah tempat penelitiannya dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu kinerja.

C. Kerangka Pikir

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.²³ Menurut Mutiara S. Panggabean kompensasi adalah setiap bentuk

²³Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 175.

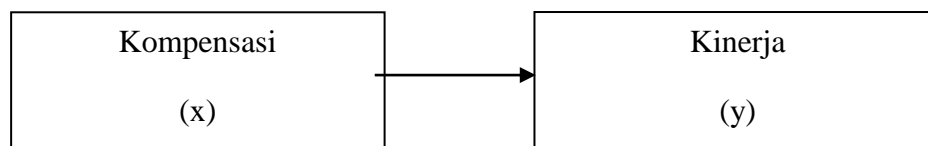
penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cukup masuk organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.²⁴

Jadi peneliti menyimpulkan sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Apabila perusahaan memberikan tambahan kompensasi pada karyawan, maka karyawan cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai dapat meningkat apabila sebuah perusahaan memberikan motivasi dan kompensasi yang adil dan layak.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



²⁴ *Ibid.*, hlm. 176.

D. Hipotesis Penelitian

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 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 diteliti.

H_1 = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi pada CV. Aman Swalayan Kampung Teleng, wek II Kota Padangsidempuan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret sampai mei 2019 .

B. Jenis dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini berdasarkan jenis dan analisisnya merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)¹ Kemudian Berdasarkan metodenya termasuk penelitian deskriptif yaitu bertujuan menjelaskan fenomena yang adadengan menggunakan angka-angka dan karakteristik individu atau kelompok dan penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sebagaimana adanya.

¹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 12.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.² Menurut Sugiyono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aman Swalayan yang terangkum sebanyak 31 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi Suharismi Arikunto mengatakan. Teknik dalam pengampilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan teknik sensus/populasi yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti menetapkan sampel sebanyak 31 Karyawan. Sebab Karyawan yang ada di CV. Aman Swalayan sebanyak 31 orang.

² Surakhman Winamo, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung:Tarsito, 1994), hlm. 13.

³ Sug Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Jasa, 2002), hlm. 12.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan Teknik Pengumpulan Data primer dan data skunder. Adapun yang dimaksud data primer dan data skunder adalah

1. Data Primer

Data primer adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari Karyawan Aman Swalayan. Baik dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya⁴. Adapun data primer yang dibuat oleh peneliti adalah melalui angket.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah diperoleh dari literatur, jurnal atau data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian.⁵ Atau berasal dari bahan kepustakaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁶ Data yang digunakan penelitian ini adalah tentang pengaruh kompensasi terhadap

⁴ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2004), hlm.87.

⁵ *Ibit.*, hlm.88.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Jasa, 2002) hlm. 134.

kinerja perusahaan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan. Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu bagian terpenting dari setiap ncaru digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.⁷

2. Kuesioner (Angket)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia, memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.⁸ Untuk mengukur konstruk yang merupakan abstraksi dari fenomena yang dapat berupa kejadian, proses, atribut, subyek, obyek tertentu. Dalam hal ini peneliti menggunakan skala likert (*Likert Scale*) yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu. Skala pengukuran ini menggunakan konsep jarak atau interval yang sama (*equality interval*) karena skala ini menggunakan angka 0 (nol) sebagai titik awal perhitungan. Kuesioner yang digunakan sebagai

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm.137.

⁸ Suharismi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta:Rineka Cipta, 2000) hlm.136.

instrument dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rumusan sebagai berikut⁹:

Tabel 2.2
Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Adapun tabel indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Indikator Angket Kompensasi

Indikator	Nomor Soal
Gaji	1, 2, 3
Bonus	4, 5, 6
Insentif	7, 8, 9
Asuransi	10, 11, 12

Adapun Tabel indikator angket kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005) hlm.87.

Tabel 2.3
Indikator Angket Kinerja

Indikator	Nomor Soal
Kualitas Kerja	1, 2, 3
Kuantitas Kerja	4, 5, 6
Waktu	7, 8, 9
Kerja Sama	10, 11, 12

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang di peroleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.¹⁰

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada suatu pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r-hitung (nilai pearso korelation) yang dibandingkan dengan r-tabel. Diman ar-tabel dapat diperoleh

¹⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 59.

melalui df (degree off freedom) = $n-2$ (signifikan 5%. n = jumlah sampel). Jika nilai positif dan r -hitung $> r$ tabel, maka item dapat dinyatakan valid, dan jika r -hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.¹¹

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha.

Untuk menentukan apakah instrument realibel atau tidak suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha dengan batasan 0,60 yang dimana: 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. (2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.¹²

¹¹ Dwi Priyanto, *Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hlm.

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro, 2006), hlm. 45.

G. Teknik Analisis Data

Analisis dapat di artikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian.¹³

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data. Maka dapat dilakukan analisis data atau pengolahan data. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah Metode SPSS Versi 24.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal.¹⁴ Uji yang dilihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang normal, Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitiannya.

¹³ Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011, hlm. 89-145

¹⁴ Dwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 30

2. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan yang linear Antara *independent variable*. Pengujian data di gunakan dengan SPSS menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,01.¹⁵

- a. Apabila nilai signifikan $< 0,01$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- b. Apabila nilai signifikan $> 0,01$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.¹⁶

3. Regresi sederhana

Regresi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.¹⁷ Regresi sederhana di dasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen (x) dengan satu variabel dependen (y).

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 79

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 179.

¹⁷ Suharismo Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 204

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga dipengaruhi oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y dan sudah termasuk kesalahan pengganggu (*disturbance error*).¹⁸

Uji koefisien dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 24.

b. Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 0.01 dengan derajat kebebasan atau $df=(n-k)$.

¹⁸ J. Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Erlangga. 2009), hlm. 208.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Aman Swalayan

Bapak H. Baginda Lobi siregar dikenal sebagai orang pekerja keras dan suka berwirausaha. Hal ini terbukti dengan didirikannya UD. Aman 1 yang menjual berbagai kebutuhan pokok masyarakat atau sembako di Jalan Muda Siregar/Ex Jalan Baru No. 15. Kemudian untuk mengembangkan usahanya maka dilakukan perluasan wilayah dengan membuka toko Aman II di jalan Patrice Lumumba 2 No. 12 yang sekarang sudah dikenal menjadi Aman Swalayan. Aman Swalayan merupakan salah satu Swalayan yang berada di Padangsidimpuan tepatnya di Jalan Patrice Lumumba 2 No.12. Aman Swalayan berdiri sejak tanggal 1 Oktober 2012 yang didirikan oleh H. Lukman Siregar.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadikan jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen serta mampu bersaing secara lokal.

b. Misi

- 1) Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus dan pelayanan yang berkualitas unggul.

- 2) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku atau etika bisnis yang tertinggi.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam pembangunan dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- 4) Membangun organisasi yang terpercaya tersehat dan terus bertumbuh dan bermamfaat bagi pemasok, karyawan dan masyarakat pada umumnya.

3. Sturuktur Organisasi

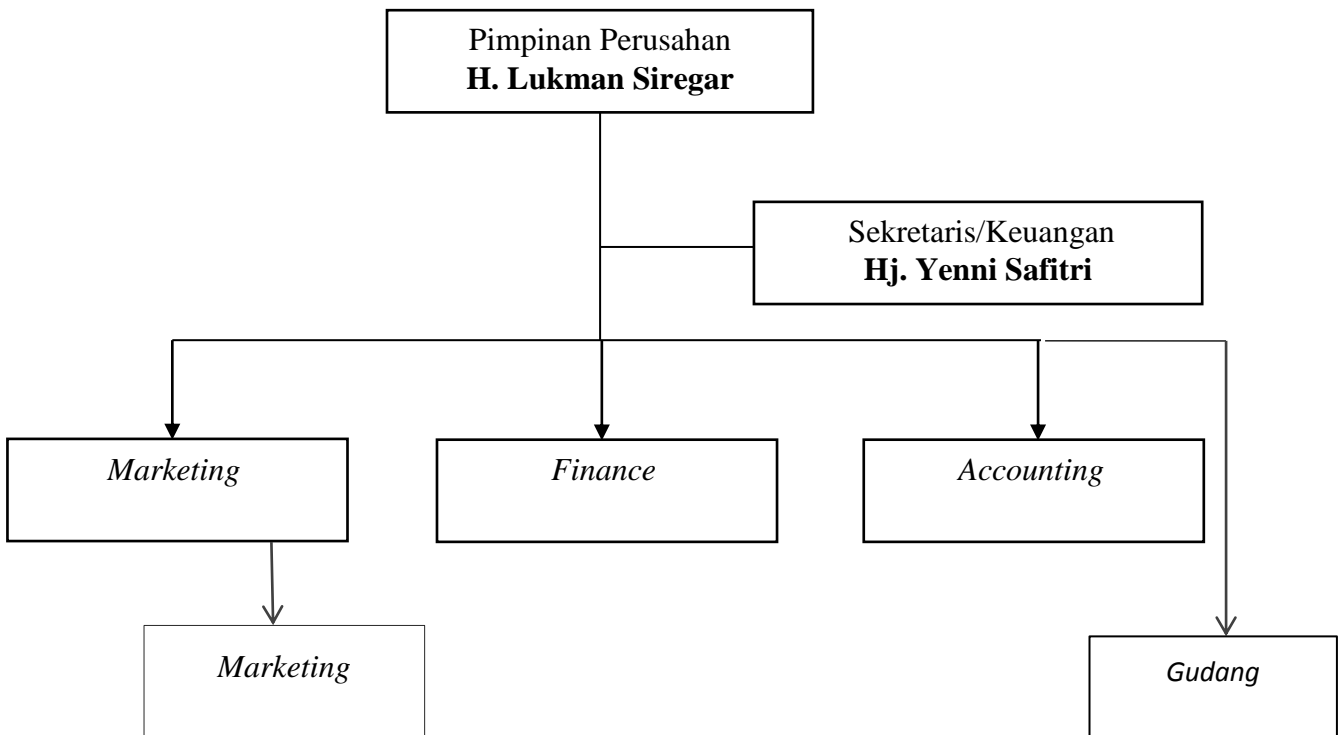
Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Dan selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut.

Adapun Struktur Manajemen Organisasi Aman Swalayan kota Padangsidimpuan yang terdiri dari: Pimpinan Perusahaan, Sekretaris,

Keuangan, karyawan bagian Produksi, karyawan bagian Pakcing, karyawan bagian Pemasaran.¹

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Aman Swalayan Kota Padangsidempuan



4. Tugas Dan Tanggung Jawab Masing-Masing Struktur Organisasi

Pimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Pada Aman Swalayan Kota Padangsidempuan yang menjadi pimpinan

perusahaan dan sekaligus pemilik perusahaan adalah Bapak H. Lukman Siregar.

Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari pimpinan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan yaitu:

1. Sebagai pimpinan tertinggi di dalam perusahaan, harus dapat memberi pedoman kerja kepada bawahannya dan bertanggung jawab penuh terhadap kelangsungan hidup perusahaan
2. Meminta pertanggung jawaban setiap bawahannya atas tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.
3. Menentukan tujuan perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
4. Mengembangkan rencana jangka panjang atau suatu kebijaksanaan perusahaan dalam usahanya meningkatkan penjualan dan laba usaha.
5. Mengangkat atau memberhentikan karyawan, memberikan gaji karyawan.
6. Bertanggung jawab penuh didalam perusahaan dengan mengkoordinir para staf pada masing-masing bidang dan memberikan pengarahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan
7. Bertanggung jawab penuh terhadap kelangsungan hidup perusahaan

Sekretaris adalah seseorang yang membantu pemimpin, baik organisasi maupun perusahaan, terutama dalam penyelenggaraan kegiatan yang berhubungan dengan masalah administratif penunjang kegiatan

pemimpin atau kegiatan operasional perusahaan. Yang menjadi Sekretaris Pada Aman Swalayan Kota Padangsidempuan adalah Ibu Hj. Yenni Safitri, yang sekaligus menjadi bendahara Pada Aman Swalayan bertugas untuk membuat pembukuan dan mengatur keuangan perusahaan. Dan membuat Rencana Anggaran Pengeluaran Belanja Organisasi (RAPBO) untuk tiap periode pelaksanaan belanja perusahaan.

Sekretaris dan Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Mencatat pembayaran gaji terhadap semua karyawan perusahaan.
2. Menjalankan administrasi perusahaan, mengatur segala surat masuk dan surat keluar.
3. Bertanggung jawab atas permintaan dan pengeluaran kas perusahaan.
4. Membuat laporan keuangan perusahaan secara periodik.
5. Bertugas dan bertanggung jawab atas kebijaksanaan pembelian kredit dan tagihan kredit, di samping itu bertanggung jawab atas pencatatan out standing kredit langganan (seberapa besar kredit yang diberikan langganan).
6. Mempunyai tugas menerima setoran serta mengeluarkan uang yang telah disetujui oleh kepala administrasi dan keuangan, kasir juga wajib membuat laporan harian mengenai uang masuk dan keluar.
7. Bertugas menerima dan mengeluarkan bahan baku yang telah disetujui dan sekaligus membuat laporan pengeluaran bahan baku.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disebarakan kepada responden untuk mencari validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

a. Uji validas kompensasi

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Soal_1	0.732	Instrumen valid jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ nilai r_{tabel} untuk df $= n-2 (31-2)= 29$ dengan tarif signifikan 10% diperoleh r_{tabel} 0.415	Valid
Soal_2	0.688		Valid
Soal_3	0.778		Valid
Soal_4	0.772		Valid
Soal_5	0.716		Valid
Soal_6	0.587		Valid
Soal_7	0.758		Valid
Soal_8	0.730		Valid
Soal_9	0.623		Valid
Soal_10	0.760		Valid
Soal_11	0.523		Valid
Soal_12	0.569		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Uji validitas kompensasi pada tabel dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kompensasi perusahaan dari soal 1 sampai dengan soal 12 adalah valid. Karena ke 12 item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 31$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0.415. Sehingga ke12 item angket kompensasi dinyatakan valid.

b. Uji validas kinerja

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Soal_1	0.789	Instrumen valid jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ nilai r_{tabel} untuk $df = n-2 (31-2)=$ 29 dengan tarif signifikan 10% diperoleh r_{tabel} 0.415	Valid
Soal_2	0.653		Valid
Soal_3	0.804		Valid
Soal_4	0.772		Valid
Soal_5	0.636		Valid
Soal_6	0.543		Valid
Soal_7	0.767		Valid
Soal_8	0.654		Valid
Soal_9	0.625		Valid
Soal_10	0.725		Valid
Soal_11	0.716		Valid
Soal_12	0.780		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Uji validitas kinerja pada tabel dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kinerja dari soal 1 sampai dengan soal 12 adalah valid. Karena ke 12 item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 31$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0.415. Sehingga ke12 item angket kompensasi dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujinya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada. Dengan melihat nilai *cronbach alpha* > 0,60 berikut ini uji reliabelitas dari masing-masing variable.

a) Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

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

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	13

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2019

Dari hasil uji reliabilitas kompensasi dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *cronbach alpha* $0,764 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

b) Uji Reliabilitas kinerja (Y)

Uji reliabilitas pada kinerja dengan melihat nilai *cronbach alpha* untuk mengetahui apakah reliabel atau tidak dari variabel produk. Hasil uji reliabilitas pada produk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	13

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2019

Dari hasil uji reliabilitas kinerja dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *cronbach alpha* $0,766 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel harga dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

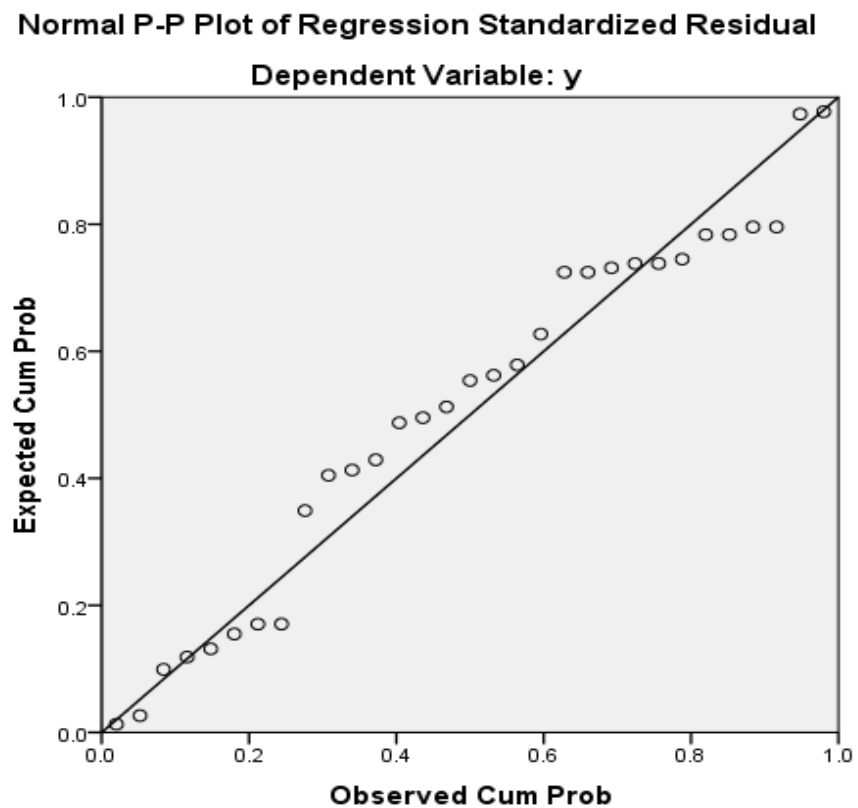
C. Hasil Analisis Data

1. Uji normalitas

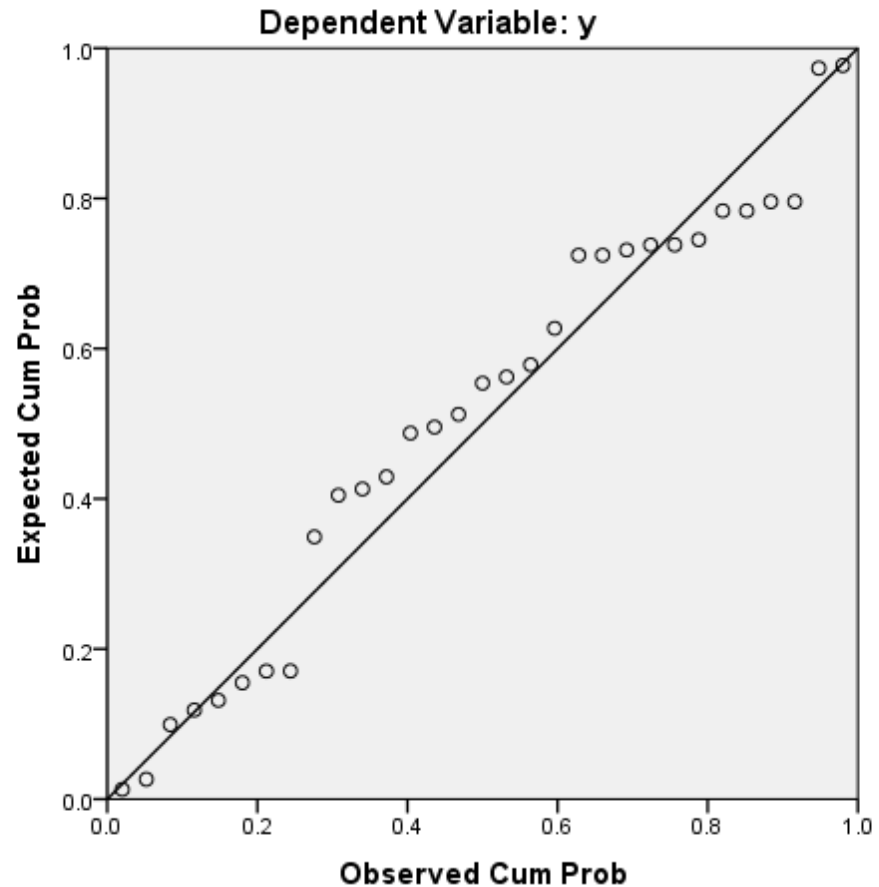
Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat p-plot mengikuti garis it line, maka dapat disimpulkan variabel berdistribusi normal.

2. Uji regresi linier Sederhana

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

Tabel 4.5
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	15.692	6.821		2.301	.029
	X	.727	.133	.713	5.473	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2019

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$K = a + bKOM + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 15.692 menunjukkan bahwa jika kompensasi atau X nilainya 0, maka kinerja (y) nilainya sebesar 15.692.
2. Koefisien kompensasi (x) sebesar 0.272 menunjukkan, apabila kompensasi meningkat 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.727. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.727. semakin naik nilai kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Uji hipotesis

- a. Uji koefisien determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X (kompensasi) terhadap Y (kinerja). Sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Adapun hasil dari koefisien determinasi (adjusted R^2).

Tabel 4.6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.491	4.346

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka *R square* adalah 0. 508 atau sama dengan 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 50,8%. Sedangkan sisanya sebesar 49,2% (100% - 50,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh kinerja terhadap kompensasi.

b.Uji Signifikansi (Uji t)

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

Tabel 4.7
Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15.692	6.821		
X	.727	.133	.713	5.473	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2019

Berdasarkan tabel di atas, bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai taraf sig. $<0,01$ ($0,000 < 0,01$ artinya berpengaruh. Maka diperoleh bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengujian signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji_t diketahui bahwa $t_{hitung} = 5,473$ untuk mencari t_{tabel} tersebut di uji pada taraf signifikan $0,01$ (100%), dengan $df = n - 2$ ($31 - 2 = 29$), jadi dapat dilihat pada tabel t dengan signifikan $0,10$ dengan nilai $t_{tabel} 1,699$.

Hasil analisis data dan uji_t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,473 > 1,699$), maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pada Aman Swalayan Kota Padangsidempuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Upaya dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial.

Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan Aman Swalayan Kota Padangsidempuan sudah sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Sedangkan Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Hasil uji koefisien determinasi terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X) dengan kinerja (Y). hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien R sebesar 0,508 hal ini sejalan dengan pendapat Zubaidah Nasution dalam penelitiannya bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja.

Uji koefisien determinasi R *square* kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil data pengolahan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa persamaan regresi diperoleh $Y = 15.692 + 0,727 X$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan Y, hal ini membuktikan semakin meningkat kompensasi (X) maka semakin meningkat 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,727 satuan.

Selanjutnya dari hasil penelitian telah diketahui dengan uji signifikansi (uji_t) nilai p_{value} sebesar 0.000 dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.01. artinya bahwa $0.000 < 0,01$ Maka diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat

disimpulkan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara dua variabel dapat diterima (H_a diterima). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji_t yang diperoleh sebesar $t = 5,473$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,473 > 1,699$).

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya. Untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama dalam melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan peneliti, yang dimana peneliti hanya memiliki dua variabel yang diteliti yaitu variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja (Y).
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran pada responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun dengan demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini.

Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan semua pihak sehingga skripsi dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan, maka diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan Aman Swalayan . Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan, koefisien determinasi untuk model regresi antara kompensasi terhadap kinerja pada Aman Swalayan adalah sebesar 0,508. Nilai ini berarti bahwa sebesar 50,8% kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan Aman Swalayan di Kota Pangsidimpuan. Sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Dibuktikan dengan uji signifikansi (uji t) yang sudah dilakukan, dimana nilai signifikansi $P_{value} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,01$. Maka diperoleh bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan khususnya pemberian insentif yang lebih menarik yang disesuaikan dengan tambahan waktu kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Pemberian kompensasi, seperti gaji seorang karyawan, harus diberikan tepat waktu oleh perusahaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya dapat disarankan agar dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim Hasan Binjai, *Tafsir Ayat Al-Ahkam* Jakarta: Kencana, 2011
- Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* Yogyakarta: Media Kom, 2008
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Penerbit Diponegoro, 2006
- Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Yogyakarta: CV Andi, 2015.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Diponegoro, 2006
- Ika Devy Pramudiana, “Perubahan Perilaku Konsumtif Masyarakat Dari Pasar Tradisional ke Pasar Modern” *Jurnal Asketik*, volume 1, No.1. Juli 2017
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Erlangga, 2006
- Leon G. Schiffmandan Leslie Lazar Kanuk, *PerilakuKonsumen*, Jakarta: PT. Indeks, 2008.
- M. Afif Fathi Ramadhan dan Edriana Pangestuti, “ Pengaruh Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Produk Ekolabel” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, volume 57 No.1 April 2018
- M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jogjakarta: Erlangga, 2009
- M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah* Jakarta: Lentera Hati, 2013
- Nugroho J. Setiadi, *PerilakuKonsumen*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2010.
- Philip Kotleer, *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.
- _____, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: PT.Indeks, 2007.

_____, *Manajemen Pemasaran di Indonesia*, Jakarta: SalembaEmpat, 1999.

Rani Hapsari Kusuma Asri, “*Analisis Perbandingan Sikap Konsumen dalam memilih Pasar Tradisional (PasarTugu Bandar Lampung) dan Pasar Modern (Chandra Supertore Cabang Tanjung Karang)*” Skripsi, Universitas Lampung, 2010

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2012.

Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi 2010* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010

Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012

Tria Novianti, “*Perbedaan Sikap Konsumen Terhadap PasarTradisional (PasarSatelit) danPasar Modern (Carrefour) Di Palembang*”Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2012.

Ujang Sumarwan, *Perilaku Konsumen*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Siti nur saripa
2. Tempat/Tgl. Lahir : Hotang Sasa / 8 September 1996
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat Asal : Hotang Sasa
6. No. Telepon/HP : 082161082605
7. Email : sitinursaripa o@gmail. com

II. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. Tahun 2003-2009 :SDN Hotang Sasa
2. Tahun 2009-2012 :Pondok Pesantren Syekh Ahmad Daud
3. Tahun 2012-2015 :Man 1 Padangsidempuan

III. DATA ORANG TUA

1. AYAH

- a. Nama : Sardiman Siregar
- b. Pekerjaan : Petani
- c. Alamat : Hotang Sasa
- d. Pendidikan : SMA

2. IBU

- a. Nama : Nurhot Harahap
- b. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
- d. Alamat : Hotang Sasa
- e. Pendidikan : SMA

SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **H. Ali Hardana, M. Si**

Nidn : 2013018301

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket variabel, untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN AMAN SWALAYAN KOTA PADANGSIDIMPUAN

Yang disusun oleh:

Nama : **SITI NUR SARIPA**

Nim : 1540200191

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dalam penelitian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket kompensasi dan kinerja.

Padangsidimpuan, Oktober 2019

H. Ali Hardana, M. Si

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

Judul: Pengaruh kompensasi terhadap kinerja perusahaan Aman Swalayan Kota
Padangsidempuan

1. Identifikasi Peneliti Nama :SITI NUR SARIPA

Nim :15 402 00191

2. Pengantar

Daftar pertanyaan ini dibuat hanya untuk kepentingan penelitian saja. Dan hasil kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan, oleh karena itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisinya berdasarkan pendapat masing-masing. Penelitian ini mengucapkan terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuesioner ini.

3. Petunjuk pengisian

Isilah pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i pada alternative jawaban yang tersedia untuk membutuhkan tanda silang (X) pada setiap pertanyaan berikut ini. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini, tetapi hanya dibutuhkan adalah jawaban yang objektif dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i.

4. Karakteristik kuesioner

a. Nama :

b. Jenis Kelamin : 1). Laki-laki ()

2). Perempuan ()

c. Usia : 1). 15-25 Tahun ()

2). 26-40Tahun ()

- d. Pekerjaan : 1). Mahasiswa ()
2). Wiraswasta ()
3). PNS ()
4). Pegawai swasta ()
- e. Pendapatan : 1). < Rp 500.000 ()
2). Rp.500.000-Rp.1.000.000 ()
3). Rp 1.000.000- Rp 1.500.000 ()
4). > Rp 1.500.000 ()
- f. Latar belakang pendidikan : 1). Sarjana ()
2). SMA Sederajat ()
3). Diploma ()
4). Tidak tamat SMA ()
- g. Saya biasa belanja di.? 1). Aman Swalayan ()

Soal_11	Pearson Correlation	.221	.188	.020	.125	.224	.111	.167	.303*	.093	.159	1	.276*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.066	.120	.871	.304	.062	.359	.166	.011	.443	.189		.021	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Soal_12	Pearson Correlation	.260*	.190	.185	.241*	.021	.164	.073	.267*	.376**	.234	.276*	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.030	.116	.126	.044	.861	.174	.548	.025	.001	.051	.021		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Jumlah	Pearson Correlation	.394**	.360**	.373**	.511**	.390**	.490**	.368**	.498**	.573**	.526**	.556**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Lampiran 3

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	12

Lampiran 4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Rahmat_Syariah	Mart_212
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.37	51.74
	Std. Deviation	2.961	3.023
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.147
	Positive	.074	.146
	Negative	-.109	-.147
Test Statistic		.109	.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5
Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Jumlah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
860	2	67	.428

ANOVA

Sikap_Konsumen

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	376.988	2	188.494	24.340	.000
Within Groups	518.855	67	7.744		
Total	895.843	69			

Lampiran 6

Uji Independent T Teest

Group Statistics

	Jumlah	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Sikap_Konsumen	Rahmat_Syariah	35	53.37	2.961	.501
	212_Mart	35	51.74	3.023	.511

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Sikap_Konsumen	.110	.741	2.117	68	.026	1.629	.715	.201	3.056
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			2.277	66.971	.026	1.629	.715	.201	3.056

No	Soal												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	56
2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	54
3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	55
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	56
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
8	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	54
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
11	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	53
12	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
14	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	49
15	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
16	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	50
17	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
19	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	53
20	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	55
21	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	53
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
23	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	55
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	49
25	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	54
26	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	55
27	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	51
28	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	49
29	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	54
30	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	52
31	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	53
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
33	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	55
34	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	53
35	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
36	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	54
37	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	54
38	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	53
39	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
41	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
43	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53
44	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	50
45	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	54
46	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	54
47	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	54
48	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	55
49	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	49
50	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	54
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	50
52	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	55
53	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	52
54	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	48
55	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	49
56	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
57	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	55
58	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	47
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	54
62	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	50
63	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	50
64	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	51
65	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	52
66	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	53
67	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	49

Lampiran 7

No	Soal												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	56
2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	54
3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	55
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	56
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
8	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	54
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
11	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	53
12	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
14	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	49
15	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
16	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	50
17	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
19	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	53
20	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	55
21	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	53
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
23	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	55
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	49
25	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	54
26	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	55

27	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	51
28	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	49
29	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	54
30	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	52
31	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	53
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
33	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	55
34	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	53
35	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
36	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	54
37	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	54
38	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	53
39	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
41	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
43	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53
44	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	50
45	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	54
46	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	54
47	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	54
48	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	55
49	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	49
50	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	54
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	50
52	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	55
53	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	52
54	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	48
55	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	49
56	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55

