



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. RAHMAT SYARIAH  
SWALAYAN DI CITY WALK KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ZUBAIDAH NASUTION  
NIM. 12 230 0258**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2016**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV. RAHMAT SYARIAH  
SWALAYAN DI CITY WALK KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

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

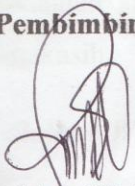
**OLEH**

**ZUBAIDAH NASUTION**

**NIM. 12 230 0258**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**Pembimbing I**

  
18-08-2016  
Ade Skripsi  
Rahmat Munnasir

**Rukiah, SE., M.Si**  
**NIP. 19760324 200604 2 002**

**Pembimbing II**



**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**

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

**2016**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan  
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos 22733

Hal : Skripsi  
a.n. ZUBAIDAH NASUTION  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 18 Agustus 2016

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam  
IAIN Padangsidimpuan  
di  
Padangsidimpuan

*Assalamualaikum Wr. Wb*


Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. ZUBAIDAH NASUTION yang berjudul: "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rahmat Syari'ah Swalayan Di City Walk Kota Padangsidimpuan**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah.

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pembimbing I

  
Rubiah, SE., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002

Pembimbing II

  
Hamni Fadlilah Nasution, MPd

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ZUBAIDAH NASUTION**  
Nim : 12 230 0258  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ ES-2  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.  
Rahmat Syari'ah Swalayan Di City Walk Kota Padangsidempuan**

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

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 18 Agustus 2016

Saya yang menyatakan,



  
**ZUBAIDAH NASUTION**  
**NIM. 12 230 0258**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zubaidah Nasution  
NIM : 12 230 0258  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Syari'ah Swalayan Di City Walk Kota Padangsidimpuan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan 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 : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 18 Agustus 2016

Yang menyatakan,

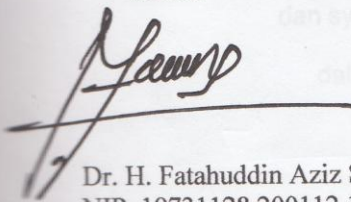


  
**ZUBAIDAH NASUTION**  
**NIM. 12 230 0258**

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

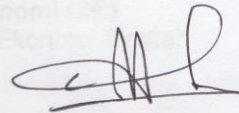
**NAMA** : Zubaidah Nasution  
**NIM** : 12 230 0258  
**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Syariah Swalayan Di City Walk Kota Padangsidimpuan

**Ketua**



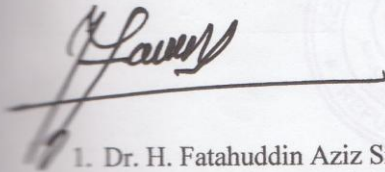
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

**Sekretaris**

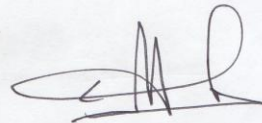


Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800605 201101 2 003

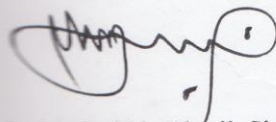
**Anggota**



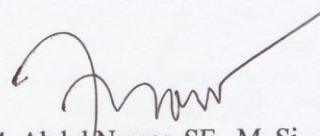
1. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001



2. Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800605 201101 2 003



3. Mudzakkir Khotib Siregar, M.A  
NIP. 19721121 199903 1 002



4. Abdul Nasser, SE., M. Si  
NIP. 19790525 200604 1 004

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di**

: Padangsidimpuan

**Tanggal/Pukul**

: 02 Maret 2017/ 14.00 WIB s/d Selesai

**Hasil/Nilai**

: 80,625 (A)

**Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)**

: 3,63

**Predikat**

: CUMLAUDE



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAMN EGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

## PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RAHMAT SYARIAH SWALAYAN DI CITY WALK KOTA PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : ZUBAIDAH NASUTION  
NIM : 12 230 0258

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (SE)** dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 2 Maret 2017  
Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

## ABSTRAK

**Nama : Zubaidah Nasution**  
**Nim :12 230 0258**  
**Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan**  
**Kata Kunci : Kompensasi dan KinerjaKaryawan**

Keberhasilan perusahaan sering tergantung pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah dimana kinerja karyawan kurang disiplin waktu, tugas-tugas belum dapat diselesaikan tepat waktu, bahkan sebagian karyawan ada yang enggan melakukan pekerjaannya dan rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian kerja. Rumusan masalah apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan. Kegunaan penelitian ini yaitu bagi peneliti, bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan MSDI, yang dimana didalam MSDI Gary Dessler berpendapat bahwa setiap pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat(kinerjakaryawan). Data diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan yang ada sebanyak 31 karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, dan pengujian hipotesis (regresi linier sederhana) dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil uji Determinasi ( $R^2$ ) 0,952, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 95,2%, sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji signifikansi (uji-t) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai taraf sig. $<\alpha$  (0,000< 0.05) dan  $t_{hitung}$  sebesar 24, 072 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,699, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja.



## KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur, hanya ditujukan kehadirat Allah SWT, tempat dimana peneliti mengabdikan sebagai hamba serta menggantungkan segala doa dan harapan. Hanya karena rahmat, hidayah, dan keridhaan – Nyalah penulis memiliki kemauan, kemampuan dan kemudahan untuk menyelesaikan proposal yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidimpuan”***.

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan. Serta shalawat dan salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia di sepanjang zaman.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan dan kekurangan yang ada. Serta peneliti menyadari betul bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya usaha, bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepatutnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A selaku wakil rektor I, Bapak Aswadi Lubis S.E., M.Si selaku wakil rektor II dan Bapak Drs. Samsuddin Pulunga, M.Ag selaku rektor III.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si selaku wakil Dekan I, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku wakil Dekan II, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil dekan III.
3. Bapak Muhammad Isa, S.T., M.M sebagai ketua Jurusan Ekonomi Syariah serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak

memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.

4. Ibu Rukiah, SE., M.Si selaku pembimbing skripsi I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd, selaku pembimbing skripsi II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan arahan yang sangat berharga kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada peneliti selama perkuliahan.
7. Bapak Hasan Amin Nasution, selaku pimpinan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan, bapak Ari Ferdiansyah sebagai Super Visior beserta seluruh staf dan karyawan / karyawan yang selalu membantu peneliti ketika membutuhkan data tentang penelitian ini.
8. Teristimewa kepada ayahanda Alm. Mara Lokot Nst, ibunda Alm. Raminah Harahap, yang telah banyak memberikan dukungan, doa serta bantu moral dan material kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
9. Kepada sahabat- sahabat terbaik saya Yuni Arti Pasaribu, Gourani Laina Wahyuni, Rika Rizky, Masni Ari, Winda Yanti, Purnama Sari, Desmi Irayanti, Wahyuni Ritonga, Yetriana, yang selalu memberi semangat, doa dan dukungan kepada peneliti agar tidak putus asa, dan tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi.
10. Kepada teman – teman di Ekonomi Syariah angkatan 2012, khususnya ekonomi syariah 2 dan rekan – rekan mahasiswa, terima kasih atas dukungan dan saran kepada peneliti, baik berupa masukan, kritik, waktu, dan buku – buku referensinya. Mudah – mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan

kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidimpuan, 18 Agustus 2016

Peneliti,



**ZUBAIDAH NASUTION**  
**NIM : 12 230 0258**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab yang dalam system 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 translitasinya 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	sa	S	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ba
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	Sad	S	Es dan ye
ض	Dad	D	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	..	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ق	Qaf	F	Ef
ف	Fa	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	Ei
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:

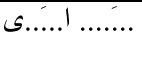


Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan ya	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
	Fathah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	Dommah dan wau	u	u dan garis di atas

### **3. Ta Marbutah**

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat 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 system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syhadah atau tasyid. 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 di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawali 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 dirangkaian dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bias dipisah per kata 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 yang berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan. 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*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.



## DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar .....	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin .....	v
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
DaftarLampiran .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Defenisi Operasional Variabel.....	9
E. Rumusan Masalah .....	10
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Kegunaan Penelitian .....	10
H. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Kerangka Teori .....	12
1. Kinerja .....	12
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Penilaian Kinerja.....	13
c. Metode Penilaian Kinerja.....	15
d. Indikator-indikator Kinerja .....	20
e. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	22
2. Kompensasi.....	24
a. Pengertian Kompensasi .....	24
b. Tujuan Kompensasi.....	28
c. Faktor-faktor Kompensasi.....	28
d. Komponen-komponen Kompensasi .....	30
e. Komponen Dalam Perspektif Islam .....	35
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Pikir .....	40
D. Hipotesis Penelitian .....	41
<b>BAB III METODEOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
B. Jenis Penelitian .....	43

C. Populasi dan Sampel.....	43
D. Instrumen Pengumpulan Data .....	44
E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48
1. Normalitas .....	48
2. Linieritas .....	49
3. Regresi Linear Sederhana.....	50
1) Koefisien Determinasi.....	51
2) Uji t .....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	53
1. Sejarah Penelitian .....	53
2. Visi dan Misi.....	56
3. Struktur Organisasi ULaMMPadangsidimpuan.....	57
4. Profil Sampel Penelitian .....	62
B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	63
1. Uji Validas .....	63
2. Uji Realiabilitas .....	64
C. Hasil Analisis Data .....	65
1. Uji Normalitas.....	65
2. Uji Linearitas .....	67
3. Uji Regresi Linear Sederhana .....	68
4. Uji Hipotesis .....	69
a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
b. Uji Signifikansi (Uji-t) .....	70
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
E. Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran .....	76

**Daftar Pustaka**  
**Daftar Riwayat Hidup**  
**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 : JumlahKaryawanPadaRahmatSyariahSwalayan .....	4
Tabel 1.2 : Jumlah Rata-rata PemberianKompensasiPadaRahmatSyariah .....	6
Tabel 1.3 : Jumlah Rata-rata Karyawan Yang Mendapatkan Bonus .....	7
Tabel1.4 : DefenisiOperasionalVariabel .....	9
Tabel 2.1 : PenelitianTerdahulu .....	38
Tabel 3.1 : SkalaLikert .....	46
Tabel 3.2 : IndikatorAngketKompensasi .....	46
Tabel 3.3 : IndikatorAngketKinerja .....	46
Tabel 3.4 : PedomanKorelasiInterprestasiTerhadapKoefisienKorelasi .....	51
Tabel 4.1 : KarakteristikResponden .....	62
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X) .....	63
Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas VariabelKinerja (Y) .....	64
Tabel 4.4 : Hasil UjiRealibilitasVariabelKompensasi (X).....	65
Tabel 4.5 : Hasil Uji RealibilitasVariabelKinerja (Y) .....	65
Tabel 4.6 : Hasil Uji NormalitasKolmogrov-Smirnov.....	66
Tabel 4.7 : Hasil Uji RegresiLinearitas .....	67
Tabel4.8 : Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	68
Tabel4.9 : HasilUjiKoefisienDeterminasi ( $R^2$ ) .....	70
Tabel 4.10: HasilUjiSignifikansi (Uji-t) .....	71

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 : Jenis-jenisKompensasi .....	27
Gambar 2.2 : KerangkaPikir .....	41
Gambar4.1 :StrukturOrganisasiPadaRahmatSyariahSwalayan.....	58
Gambar4.2 :HasilUjiNormalitas .....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I : Surat Validasi Kompensasi Oleh Ibu Rodame Monitorir Npt, SP., MM
- Lampiran 2 : Surat Validasi Kinerja Karyawan Oleh Ibu Rodame Monitorir Npt, SP., MM
- Lampiran 3 : Surat Validasi Kompensasi Oleh Ibu Utary Evi Cahyani, M.M
- Lampiran 4 : Surat Validasi Kinerja Karyawan Oleh Ibu Utary Evi Cahyani, MM
- Lampiran 5 : Daftar Keterangan Angket
- Lampiran 6 : Data Jumlah Karyawan Pada Rahmat Syariah Swalayan City Walk Kota Padangsidempuan
- Lampiran 7 : Hasil Wawancara Penelitian dengan Bapak Ari Ferdiansyah selaku Super Visior Rahmat Syariah Swalayan
- Lampiran 8 : Rekapitulasi Data Kompensasi Sebelum Uji Validitas
- Lampiran 9 : Rekapitulasi Data Kinerja
- Lampiran 10 : Hasil Output Uji Validitas Kompensasi
- Lampiran 11 : Hasil Output Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 12 : Rekapitulasi Data Kompensasi Sesudah Uji Validitas
- Lampiran 13 : Proses Transformasi Data Ordinal Ke Interval (Kompensasi)
- Lampiran 14 : Proses Transformasi Data Ordinal Ke Interval (Kinerja Karyawan)
- Lampiran 15 : Transformasi Ke Data Interval untuk Variabel Kompensasi
- Lampiran 16 : Transformasi Ke Data Interval untuk Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 17 : Hasil Output Uji Reabilitas Variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 18 : Hasil Output Normalitas
- Lampiran 19 : Hasil Output Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 20 : Hasil Output Uji Signifikansi dan uji Koefisien Determinasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan yang berkembang dengan baik merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tujuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal contohnya anggaran tenaga kerja, siapa yang membuat keputusan kompensasi dan bersifat eksternal yang terdiri dari pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja.<sup>1</sup>Sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung beberapa faktor produksi lainnya, untuk mengembangkan suatu perusahaan agar tetap maju dalam persaingan bisnis yang semakin ketat dibutuhkan manajemen perusahaan yang unggul. Manajemen yang dimaksud meliputi aspek pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinannya yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan para karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

---

<sup>1</sup> Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management*, ( Jakarta: PT RajaGrafindo, 2009), hlm. 556-557.

Dalam kehidupan sehari-hari sebagai umat Islam selain diperintahkan untuk beribadah kepada Allah, Allah juga memerintahkan untuk bekerja (berusaha). Bekerja merupakan melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan. Dalam bekerja diwajibkan untuk memilih pekerjaan yang baik dan halal, karena tidak semua pekerjaan itu diridhoi Allah. Perusahaan tentu menginginkan karyawannya yang bekerja baik dan optimal serta berprestasi, jadi untuk mencapai itu, tentu salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.<sup>2</sup> Seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan pegawai mencapai kepuasan kerja tersebut.

Kompensasi akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan

---

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 117.

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm. 179.

memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, disiplin maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.<sup>4</sup> Suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasinya yang bersangkutan.<sup>5</sup>

Hal tersebut berlaku pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan. Rahmat Syariah Swalayan merupakan perusahaan retail supermarket yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari sampai kebutuhan khusus, Rahmat Syariah Swalayan telah berdiri sejak tahun 2008, dimana Visi dari Rahmat Syariah Swalayan sendiri yaitu “Melengkapi Kebutuhan Masyarakat”.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat hasil penilaian kinerja didalam perusahaan yaitu kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan yaitu segala sesuatu yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah memperkerjakan karyawannya.

---

<sup>4</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 187-188.

<sup>5</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 125.



Adapun jumlah karyawan pada CV. Rahmat Syari'ah Swalayan pada tiap tahun dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan**  
**Pada Rahmat Syariah Swalayan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
2008	15
2009	15
2010	15
2011	28
2012	28
2013	28
2014	30
2015	31
2016	31

Sumber: CV. Rahmat Syariah Swalayan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui awal berdirinya Rahmat Syari'ah Swalayan mulai dari tahun 2008 - 2010 memiliki 15 karyawan. Pada tahun 2011 - 2013 berjumlah 28 karyawan yang dimana diketahui meningkat sebesar 86,6%. Pada tahun 2014 berjumlah 30 karyawan, yang meningkat sebesar 7,14% dan pada tahun 2014 – 2016 berjumlah 31 karyawan yang meningkat sebesar 3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada Rahmat Syari'ah Swalayan selalu mengalami peningkatan, dengan peningkatan jumlah karyawan mencerminkan berkembangnya perusahaan.

Adapun bentuk-bentuk kompensasi karyawan yang diberikan pada CV. Rahmat Syari'ah Swalayan yaitu kompensasi langsung seperti: gaji, insentif, bonus dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi.

Gaji yang diberikan oleh CV. Rahmat Syariah Swalayan kepada karyawan tidak sama, apabila seorang karyawan tersebut sudah lama menjadi

karyawan tetap di Rahmat Syariah Swalayan maka kompensasinya lebih tinggi, maksud dari lama bekerja yaitu seorang karyawan minimal 2 tahun keatas maka karyawan tersebut berhak untuk penambahan gaji.

Insentif yang diberikan kepada karyawan yang ada di CV. Rahmat Syariah Swalayan yaitu, apabila karyawan penuh bekerja selama sebulan maka perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan, seperti penambahan gaji diluar gaji pokok dan diberikan apabila karyawan melebihi standar yang telah ditentukan. Sedangkan insentif lain yang diberikan oleh CV. Rahmat Syariah kepada karyawan ialah pemberian bonus, pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja. Adapun bonus yang diberikan oleh CV. Rahmat Syariah Swalayan kepada karyawan yaitu, apabila karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan akan memberikan bonus, seperti penambahan gaji kepada karyawan, yang dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari layanan karyawan terhadap konsumen, cara penyusunan pajangan produk yang ada di CV. Rahmat Syariah Swalayan.

Adapun kompensasi lain yang diberikan oleh CV. Rahmat Syariah kepada karyawan adalah kompensasi tidak langsung. Apabila seorang karyawan yang bekerja minimal diatas 2 tahun, maka karyawan mendapat kompensasi tidak langsung seperti asuransi BPJS.

Sedangkan cara pemberian kompensasi yang dilakukan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Rata-Rata Pemberian Kompensasi**  
**Pada Rahmat Syariah Swalayan**

<b>Pemberian Kompensasi di Rahmat Syariah Swalayan</b>	<b>Lama Bekerja</b>
Rp. 1.050.000	0 – 2 tahun
Rp. 1.200.000	>2 tahun

Sumber: CV. Rahmat Syariah Swalayan

Dari tabel diatas 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 Bapak Ari pada hari senin, tanggal 4 Januari 2016, jam 12:10 WIB (lampiran7).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan serta hasil wawancara dengan pimpinan Rahmat Syariah Swalayan, dapat diketahui bahwa kinerja sebagian besar karyawan Rahmat Syariah Swalayan cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa gejala yang kurang baik seperti:

1. Karyawan kurang disiplin waktu.
2. Tugas-tugas belum dapat diselesaikan tepat waktu.
3. Kurang terlaksananya pelayanan pelanggan secara baik, bahkan ada karyawan yang seakan akan enggan melaksanakan pekerjaannya.
4. Rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaannya.

Adapun kinerja karyawan dapat diketahui dari pemberian bonus pada tiap-tiap karyawan, yang dimana peneliti mengambil sampel dari tahun 2015-2016 pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah rata-rata karyawan yang mendapatkan bonus tiap bulan di CV. Rahmat Syariah Swalayan**

Bulan	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang menerima bonus
Januari	2015	31	25
Februari	2015	31	28
Maret	2015	31	31
April	2015	31	29
Mei	2015	31	28
Juni	2015	31	25
Juli	2015	31	27
Agustus	2015	31	31
September	2015	31	31
Oktober	2015	31	28
Nopember	2015	31	31
Desember	2015	31	30
Januari	2016	31	31
Februari	2016	31	29
Maret	2016	31	31
April	2016	31	29

Sumber: CV. Rahmat Syariah Swalayan

Dari tabel di atas dapat diketahui cara kinerja karyawan yang ada di CV. Rahmat Syariah Swalayan, yang dapat dilihat dari jumlah karyawan yang mendapatkan bonus tiap bulannya. Untuk mendapatkan bonus di CV. Rahmat Syariah Swalayan harus memenuhi sasaran kinerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti menyusun produk-produk yang sesuai dengan prosedur yang ditentukan, melayani pelanggan dengan baik, melebihi kehadiran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maksudnya melebihi kehadiran yang ditentukan oleh perusahaan adalah apabila seorang

karyawan melebihi kehadirannya dari 26 hari bekerja atau penuh dalam sebulan maka karyawan akan mendapatkan bonus. Jadi peneliti menyimpulkan dari tabel di atas bahwa setiap bulan karyawan yang ada di CV. Rahmat Syariah Swalayan tidak semua mendapatkan bonus, karna tidak semua karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan tidak semua karyawan yang hadir penuh tiap bulannya.

Apabila kondisi kinerja karyawan seperti diatas terus dibiarkan tanpa ada usaha untuk memperbaikinya akan mengakibatkan penurunan produktivitas pada perusahaan Rahmat Syariah Swalayan. Hal buruk yang mungkin dihadapi oleh perusahaan Rahmat Syariah Swalayan adalah ditinggalkan pelanggan yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan, disiplin kerja, motivasi dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Adapun penelitian penulis adalah **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Syariah Swalayan Di City Walk Kota Padangsidempuan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif berperan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Pemberian kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### C. Batasan masalah

Agar penelitian ini terfokus pada masalah yang dikemukakan dan demi tercapainya tujuan yang diinginkan, peneliti membatasi masalah tentang keterkaitan kompensasi dan kinerja.

### D. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel 1.4**  
**Defenisi Operasional Variabel**

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kompensasi (X)	Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja, yang dapat diukur dengan Gaji, Insentif, Bonus, Asuransi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Bonus</li> <li>4. Asuransi</li> </ol>	Ordinal
2	Kinerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan tujuan perusahaan, yang dapat dinilai dari ketelitian kerja, kedisiplinan kerja, absensi karyawan, tanggung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Pemahaman tentang pekerjaan</li> <li>4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas</li> </ol>	Ordinal

		jawab dan ketaatan seorang karyawan.		
--	--	--------------------------------------	--	--

### **E. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan?

### **F. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan.

### **G. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti secara objektif akan bermanfaat untuk:

1. Bagi peneliti, penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis di bidang ilmu manajemen sumber daya insani dan aplikasinya terhadap kehidupan peneliti sehari-hari.
2. Bagi perusahaan, yaitu pimpinan Rahmat Syariah Swalayan, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik pada masa mendatang, sedangkan untuk karyawan penelitian ini akan membantu mereka untuk memahami kondisi kerja dan pentingnya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

3. Penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan atau literatur untuk penelitian-penelitian yang relevan selanjutnya.

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini dibagi menjadi V (lima), yaitu:

BAB I adalah Pendahuluan, yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Defenisi Operasional Variabel, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.

BAB II adalah Landasan Teori yang terdiri dari Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis.

BAB III adalah Metodologi Penelitian yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, dan Analisis Data.

BAB IV adalah Hasil Penelitian yang terdiri dari Hasil Penelitian, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan.

BAB V adalah Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran-saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.<sup>2</sup>

Menurut Veitzhal Rivai dalam buku manajemen untuk perusahaan mengatakan:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau 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.<sup>3</sup>

Jika perusahaan ingin membangun bersaing melalui sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber keunggulan kompetitif, sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi sehingga pantas menerima

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 9.

<sup>2</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 570.

<sup>3</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

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 merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistem yang mampu untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi.<sup>4</sup>

#### **b. Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. *Tujuan* dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Salah satu untuk mengembangkan karir seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Di samping itu, prestasi kerja akan pula memberikan keuntungan lainnya, seperti dalam rangka untuk

---

<sup>4</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 195.

menentukan kompensasi yang diterima atau guna perbaikan kualitas kerja karyawan.<sup>5</sup>

Menurut Hani Handoko penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, pertama penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur. Kedua penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketiga penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:<sup>6</sup>

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Meningkatkan motivasi kerja.
- 6) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemampuan kerja mereka.

---

<sup>5</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm.176.

<sup>6</sup> Veitzhal Rivai, *Op. Cit.*, hlm, 312.

- 7) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

### **c. Metode Penilaian Kinerja**

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam praktiknya tidak ada satupun teknik yang sempurna. Pasti ada saja keunggulan dan kelemahannya. Hal penting adalah bagaimana cara meminimalkan masalah-masalah yang mungkin terdapat pada setiap teknik yang digunakan.

#### **1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu**

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

##### **a) Skala peringkat (*Rating Scale*)**

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, di mana para penilai

diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai, dan seringkali kriteria-kriterianya tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja. Pada umumnya penilai diberi formulir, yang berisi sejumlah sifat dan ciri-ciri hasil kerja yang harus diisi, seperti kemandirian, inisiatif, sikap, kerja sama dan seterusnya.

Keuntungan dari metode ini adalah biayanya yang murah dalam penggunaan dan pengembangannya, penilai membutuhkan sedikit pelatihan atau waktu untuk menyempurnakan formulir yang ada, dan metode ini bisa digunakan untuk banyak karyawan.

Kelemahan dari metode ini juga ada. Penyimpangan, dalam hal ini prasangka penilai biasanya akan tampak pada subjeknya dalam metode ini. Kriteria yang spesifik mungkin dihilangkan untuk membuat formulir dapat digunakan untuk berbagai jenis pekerjaan. Contoh pemeliharaan peralatan mungkin dihilangkan karena hanya dikerjakan sebagian kecil karyawan, walaupun dari beberapa karyawan merupakan bagian penting dari pekerjaannya. Penghilangan ini cenderung membatasi umpan balik yang spesifik pula. Penilaian yang deskriptif ini dipengaruhi oleh penafsiran dan prasangka individu. Ketika kriteria hasil kerja yang spesifik sulit untuk diidentifikasi, penilaian didasarkan pada kepribadian individu

yang tentunya tidak relevan, yang pada akhirnya melemahkan arti dari penilaian itu sendiri.

b) Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subtektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.

Keuntungan metode pilihan terarah adalah mengurangi penyimpangan penilai, karena beberapa karyawan harus dinilai seperti atasan kepada yang lainnya. Metode ini juga digunakan dan memiliki cakupan yang luas untuk pekerjaan yang beraneka ragam.

c) Tes dan observasi kerja (*Performance Test and Observation*)

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid (sahih) dan realibel (dapat dipercaya). Untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu penilaian dapat berupa tes dan observasi. Artinya, karyawan yang dinilai, diuji kemampuannya, baik melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal seperti tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati ujian praktik yang langsung diamati oleh penilai. Misalnya,

seorang sekretaris diharuskan mengikuti ujian tertulis yang menguji pengetahuannya tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya sebagai sekretaris.

Kelebihan metode ini terletak pada keterkaitan langsung antara prestasi kerja dengan tugas pekerjaan seseorang. Kelebihannya lainnya adalah bahwa prinsip standardisasi dapat dipegang teguh. Hanya saja metode ini memerlukan biaya yang tidak sedikit, bukan hanya dalam penyediaan alat tes seperti simulator yang diperlukan, tetapi juga untuk mendatangkan penilai dari luar organisasi.

## 2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Karyawan tidak saja bertanggung jawab kepada penyelia, tetapi juga bertanggung jawab kepada dirinya sendiri. Kesadaran ini adalah kekuatan besar bagi karyawan untuk selalu mengembangkan diri. Inilah yang membedakan perusahaan modern dengan yang lainnya dalam memandang karyawan (SDM).

### a) Penilaian diri sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Pelaksananya, perusahaan atau penyelia mengemukakan harapan-harapan yang dihadapi perusahaan pada karyawan. Kemudian berdasarkan informasi tersebut karyawan dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki. Salah satu kebaikan dari metode ini adalah dapat mencegah terjadinya perilaku membenarkan diri. Metode ini disebutkan pendekatan masa depan sebab karyawan akan memperbaiki diri dalam rangka melakukan tugas-tugas untuk masa yang akan datang dengan lebih baik.<sup>7</sup>

b) Penilaian secara psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui serangkaian tes psikologis seperti tes kecerdasan inteledan tes kepribaktual, tes kecerdasan emosional, diskusi-diskusi, tes kecerdasan spiritual dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes

---

<sup>7</sup> Veitzhal Rivai, *Op. Cit.*, hlm, 335



tertulis terutama untuk menilai potensi karyawan di masa yang akan datang.

c) Pusat penilaian (*Assesment Center*)

*Assesment center* atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Dasar dari teknik ini berupa serangkaian latihan situasional di mana para calon untuk promosi, pelatihan atau program manajerial lain ikut serta selama 2 atau 3 hari untuk diamati dan dinilai. Latihan ini berupa tugas manajemen yang disimulasi dan meliputi teknik-teknik seperti bermain peran (*role playing*), analisis kasus, wawancara dan tes psikologis. Teknik bertujuan untuk mengidentifikasi orang yang cocok bagi suatu jenis dan tingkat pekerjaan, menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dan untuk mengidentifikasi orang yang akan dipromosikan pada jabatan tertentu.<sup>8</sup>

**d. Indikator- Indikator Kinerja**

Adapun indikator- indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian,

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, *Op. Cit*, hlm, 340.

keterampilan, kerapihan, 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 mencapai 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 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.<sup>9</sup>

#### e. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja bukan hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah.<sup>10</sup> Allah akan memberikan imbalan pahala kepada setiap orang yang berbuat baik. Seberapa baik, ia dalam beramal, maka sebanding itu pula hasil yang akan dicapai. Sesuai firman Allah SWT dalam Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Alquran seperti dalam surat At-taubah ayat 105:

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

Artinya:

105. 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.

<sup>9</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2011), hlm. 75.

<sup>10</sup>Veitzhal Rivai Zainal, dkk., *Islamic Human Capital Managemrnt* (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2009), hlm. 401-405.

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, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Di dalam surat Al-Isra ayat 13 juga dijelaskan tentang pentingnya penilaian kinerja yang berbunyi:<sup>11</sup>

وَكُلِّفَ الْإِنْسَانَ أَذْمُنَهُ طَيْرَهُ فِي عُنُقِهِ ۖ وَخُجِرَ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ  
كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنشُورًا ﴿١٣﴾

Artinya:

13. 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 diatas, 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

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 412

islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat bagaimana manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya.

Peneliti menyimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan tujuan perusahaan, yang dapat dinilai dari ketelitian kerja, kedisiplinan kerja, absensi karyawan, tanggung jawab dan ketaatan seorang karyawan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Didalam 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 pemberian 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.<sup>12</sup> Suatu organisasi untuk memperoleh

---

<sup>12</sup>*Ibid.*, hlm. 552.

pendapatannya berupa laba (*profit*) atau dividen dari modal yang diinvestasikan. Seorang karyawan yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) dengan memberikannya kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi tersebut.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup> 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.

Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi nonfinansial (*non-financial compensation*). Sedangkan menurut cara pemberiannya kompensasi dapat dibagi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).<sup>15</sup>

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 tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak dan sebagainya. Penghargaan

---

<sup>13</sup> Gary Dessler, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Prenhallindo, 1998), hlm. 85.

<sup>14</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 118.

<sup>15</sup> Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Op.Cit.*, hlm.553.

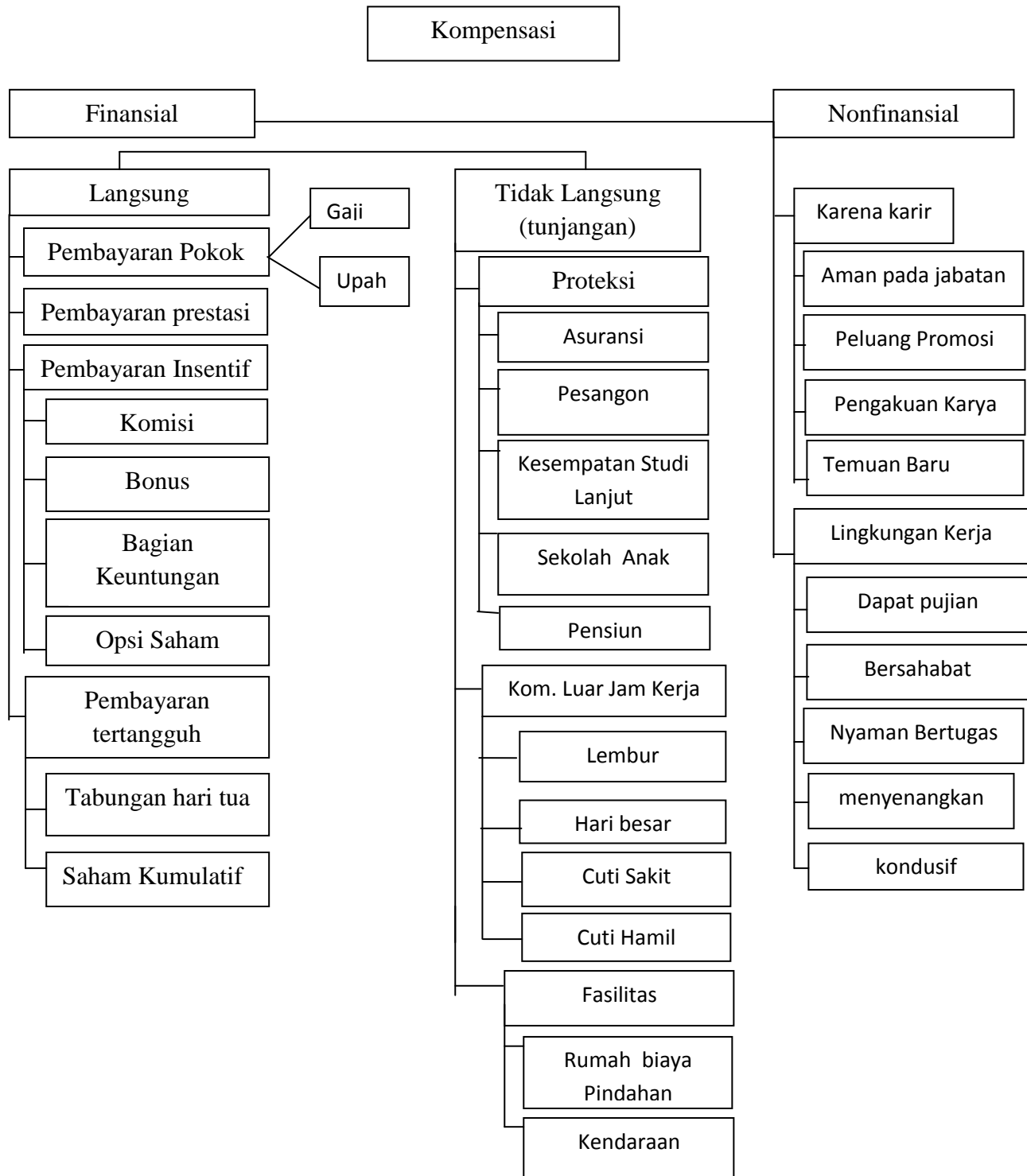
nonfinansial, seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

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 dirasa 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.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*, Loc. Cit., hlm. 357-358.

**Gambar2.1**  
**Jenis- jenis kompensasi<sup>17</sup>**



<sup>17</sup> Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Op.Cit.*, hlm.553.



## **b. Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut, *pertama* pemenuhan kebutuhan ekonomi, yang dimana karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi, *kedua* meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif, *ketiga* memajukan organisasi atau perusahaan, semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.<sup>18</sup>

## **c. Faktor-faktor kompensasi**

Ada beberapa fakto-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebgai berikut:<sup>19</sup>

### 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

---

<sup>18</sup>Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 188.

<sup>19</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 127

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi 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 kompensasi 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.

5) Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres

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

6) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gajibalas jasanya 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.

#### **d. Komponen-komponen kompensasi<sup>20</sup>**

##### 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. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.<sup>21</sup> Insentif terdapat dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual adalah

---

<sup>20</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 360

<sup>21</sup>*Op.Cit.*, hlm. 362.

“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.<sup>22</sup>

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe 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 pensiun dan lain-lain.

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 mendapat perhatian dengan sebaiknya-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

- a. Asas adil, besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, 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 normatif yang ideal. Tolak ukur

---

<sup>22</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm.268.

layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.<sup>23</sup>

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 "*favourable*" bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang berusia agak lanjut. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau "upah borongan".<sup>24</sup>

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,

---

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm. 763.

<sup>24</sup> Sadili Samsudin, *Op.Cit.*, hlm. 191.

per minggu atau per bulan. 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 periodik, 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 menghindarkan 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 yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak berkekurangan. Hal seperti masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.<sup>25</sup>

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian diatas adalah bahwa kompensasi diartikan sebagai sejumlah imbalan atau balas jasa yang diperoleh 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 hidup si karyawan dan adil, agar karyawan tersebut loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan

---

<sup>25</sup>Sadili Samsudin, *Op.Cit.*, hlm. 192.

produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi.

#### e. **Kompensasi Dalam Perspektif Islam**

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkannya kepentingan kedua belah pihak. Upah atau ujah dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

- 1) Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi.
- 2) Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad ijarah-nya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad ijarah-nya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syari'ah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingati untuk bersifat jujur dan adil dalam urus mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan



sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Apabila pembayaran upah tidak sesuai dengan anjuran Al-Qur'an maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan dihari kemudian oleh Allah. Adapun ayat yang bersangkutan dengan kompensasi tercantum dalam surah Al-ahqaf ayat 19:<sup>26</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ



Artinya:

19. dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Adapun maksud dari ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah dilakukannya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti pengurangan pekerjaan yang telah di bebaskan kepada mereka, hal ini dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat yang diatas menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.

---

<sup>26</sup> Veithal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: RAJAGRAFINDO PERSADA, 2014), hlm.551.

Adapun sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dijelaskan dalam QS. Al-kahfi ayat 30 yang berbunyi :<sup>27</sup>

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya:

30. Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.

Dalam surah al-kahfi dijelaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah memberikan balasan dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyalakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Hadis riwayat Baihaqi berbunyi: "Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan." Dari hadis tersebut dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 297.

<sup>28</sup> Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Op. Cit*, hlm. 571.

Peneliti menyimpulkan di dalam Islam kompensasi wajib diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh perusahaan, perusahaan akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Jadi dalam penelitian ini yang dimaksud dalam kompensasi adalah pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja, yang dapat diukur dengan Gaji, Insentif, Bonus, Asuransi.

## B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, Maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Penulis</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Mulyadi	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka. (Tesis, Dosen Tetap Manajemen STIE PERTIWI), tahun 2012.	Pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan terjadi kinerja karyawan dalam bentuk bonus, insentif, dan berupa tunjangan.
Ayu Juli Astuti	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel bakung's <i>beach cottages</i> kuta-bali (Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Uda	1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh

	yana), tahun 2013.	terhadap kinerja karyawan
Nancy Yusnita	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirtainvestama (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi), tahun 2014.	Hubungan kuat antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan, yang berarti kompensasi terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dan Kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan Penelitian Terdahulu dengan peneliti antara lain:

1. Persamaan penelitian Mulyadi dengan penulis yaitu, variabel (X) dan (Y) sama, menggunakan data primer, sedangkan perbedaan penelitian Mulyadi dengan penulis yaitu, tempat penelitian Mulyadi di PT. Balai Pustaka yang dimulai pada bulan Januari tahun 2012, sedangkan tempat penelitian penulis berada di CV. Rahmat Syariah Swalayan Syariah pada bulan Februari tahun 2016, dan jumlah sampel penulis 31 karyawan dan sampel penelitian Mulyadi berjumlah 30 orang.
2. Persamaan penelitian Ayu Juli Astuti dengan penulis yaitu penelitian Ayu Juli Astuti untuk mendapatkan data dengan menggunakan kuesioner mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja, sedangkan perbedaannya penelitian Ayu Juli Astuti mempunyai 2 variabel (X) dan 2 variabel (Y), tempat penelitian Ayu Juli Astuti berada di Hotel *Bakung's Beach Cottages* Kuta-Bali, dengan menggunakan metode sampel jenuh sedangkan penulis mempunyai 1 variabel (X) dan 1 variabel (Y) dan tempat penelitian penulis berada di CV. Rahmat Syariah Swalaya di City Walk Kota Padangsidempuan.

3. Persamaan penelitian Nancy Yusnita dengan penulis yaitu variabel (X) dan (Y) sama, menggunakan data primer, sedangkan perbedaan penelitian Nancy Yusnita dengan penulis yaitu tempat penelitian Nancy Yusnita berada di PT. Tirta Investama sedangkan penulis melakukan penelitian di CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan.

### **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 perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.<sup>29</sup> Menurut Mutiara S. Panggabean kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.<sup>30</sup>

Jadi peneliti menyimpulkan sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila perusahaan memberikan tambahan kompensasi pada karyawan, maka karyawan cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa imbalan yang diterimanya telah sebanding dengan kontribusi

---

<sup>29</sup>Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hlm. 175.

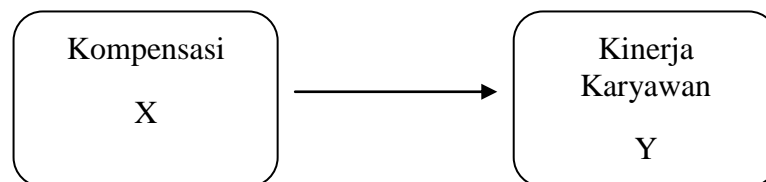
<sup>30</sup>*Ibid.*, hlm. 176.

yang diberikannya kepada perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dikemudian hari. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diperolehnya kurang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, maka karyawan cenderung tidak mau untuk berusaha meningkatkan kinerjanya.

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

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat diatas dapat dibuat sebuah desain penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Kerangka Pikir**



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.<sup>31</sup>Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan.

---

<sup>31</sup> Sumadi suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm.21.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan.

## **BAB III**

### **Metodologi Penelitian**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan. Adapun waktu penelitian ini akan dimulai pada bulan Februari 2016 sampai dengan Agustus 2016.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, merupakan metode untuk mengkaji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data-data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

#### **C. Populasi dan sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengalaman).<sup>1</sup>

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang

---

<sup>1</sup> Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 119.



diperlukan.<sup>2</sup>Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Rahmat Syariah Swalayan pada saat ini ada sebanyak 31 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>3</sup>Karena populasinya sedikit, maka penelitian tidak mengambil sampel. Artinya penelitian ini merupakan populasi. Sebagaimana disebutkan Suharsimi Arikunto bahwa “ Apabila Subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi.”<sup>4</sup>Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang.

## D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/ kuesioner serta melalui wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/ kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>5</sup>Data yang dihimpun melalui angket/kuesioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penunjang dalam permasalahan.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Mudrajad kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis &Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), hlm. 123.

<sup>3</sup> Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 104.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 107.

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.89.

<sup>6</sup> P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm.56.

Adapun Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (kuesioner) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.<sup>7</sup>
2. Teknik wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian.

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

1. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan, untuk memperoleh data yang diinginkan oleh peneliti.
2. Teknik pengumpulan data lapangan, teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan kuisisioner. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dimana skala likert ini merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Angket ini menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut:

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, hlm. 95

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Adapun tabel indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Indikator angket Kompensasi**

<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
Gaji	1, 2, 3,4
Insentif	5,6
Bonus	7,8
Asuransi	9,10

Adapun tabel indikator angket kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Indikator angket kinerja**

<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
Kualitas	1,2,3
Kuantitas	4,5
Pemahaman tentang pekerjaan	6,7,8
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	9,10

## E. 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 diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.<sup>8</sup>

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 *pearson correlation*) yang dibandingkan dengan r-tabel, dimana r-tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree off freedom*) =  $n-2$  (signifikan 5%,  $n$ = jumlah sampel). Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item dapat dinyatakan valid, dan jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item dinyatakan tidak valid.<sup>9</sup>

### 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 jika pengukuran

---

<sup>8</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 59.

<sup>9</sup> Duwi Priyanto, *Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hlm. 56

diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel 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.<sup>10</sup>

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis dapat diartikan 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.<sup>11</sup>

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data. Maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah Metode SPSS Versi 22.

### **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

---

<sup>10</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro, 2006), hlm. 45.

<sup>11</sup> Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Op. Cit*, hlm. 89 - 145.

normal.<sup>12</sup> Uji yang dilakukan untuk melihat 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 ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residunya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Dalam pembahasan ini akan digunakan uji normalitas berdasarkan grafik menggunakan SPSS Versi 22. Dalam hal ini komputer akan mengeluarkan suatu grafik *scatter diagram*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal garis tersebut maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normalitas pada penelitian ini juga dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogrov-Smirnov. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian data digunakan dengan SPSS menggunakan *Test For Linearty* pada taraf

---

<sup>12</sup>Dwi Priyatno, *Op.Cit*, hlm.30.

signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi  $< 0,05$ .<sup>13</sup>

### 3. Regresi sederhana

Regresi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.<sup>14</sup> Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini data berbentuk skala ordinal. Analisis regresi minimal data harus interval atau rasio. Sehingga data harus diubah terlebih dahulu menjadi data interval. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan.

Analisis korelasi sederhana untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara dua variabel. Korelasi sederhana dengan metode person atau sering disebut dengan *product momen person*. Nilai korelasi  $r$  berkisar antara 1 sampai -1, nilai mendekati 1 atau -1 hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.<sup>15</sup> Pedoman untuk memberikan penafsiran interpretasi koefisien

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 79.

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* ( Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm.204

<sup>15</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 14.

korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:<sup>16</sup>

**Tabel 3. 4**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap**  
**Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Adapun bentuk persamaan regresi Linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:<sup>17</sup>

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawanada CV. Rahmat Syariah Swalayan di  
City Walk Kota Padangsidimpuan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Kompensasi

e = *Error Of Estimate*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Determinasi

$R^2$  disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga dipengaruhi oleh

<sup>16</sup>Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.231.

<sup>17</sup>Husein Umar, *Op.Cit.*, ,hlm.114.



faktor lain yang juga mempengaruhi Y dan sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (*disturbance error*).<sup>18</sup>

Uji koefisien dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.<sup>19</sup> Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi.22.

b. Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji Signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan derajat kebebasan atau  $df = (n-k)$ .

Kriteria Pengujian:


- 1)  $H_a$  diterima: Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.
- 2)  $H_0$  diterima: Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup>J. Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 208.

<sup>19</sup> Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240.

<sup>20</sup> Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm.145.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah CV. Rahmat Syariah Swalayan**

Eksistensi Citra Swalayan di beberapa kota, terutama kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara sudah diakui. Saat ini begitu banyak lembaga ekonomi yang beroperasi dengan memakai sistem syariah yang mampu bertahan pada situasi sulit. Umat Islam yang mayoritas di Indonesia seharusnya menjadi lahan yang subur bagi perkembangan sistem syariah akan tetapi justru perkembangan sistem syariah di Indonesia jauh tertinggal oleh negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura.<sup>1</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah yang tertuang dalam Keputusan Presiden RI No. 112/tahun 2007, didefinisikan bahwa format pasar swalayan terbagi atas tiga kategori yaitu pertama, Minimarket yaitu semacam “toko kelontong” atau yang menjual segala macam barang dan makanan, namun tidak selengkap dan sebesar sebuah supermarket. Berbeda dengan toko kelontong, minimarket menerapkan sistem swalayan, dimana pembeli mengambil sendiri barang yang dibutuhkan dari rak-rak dagangan dan membayarnya dikasir. Kedua, supermarket yang dimana menjual semua barang, dari kelontong, sepeda, TV dan camera, baju, ikan dan daging. Buah-buahan, minuman. Ketiga, hypermarket produk yang dijualnya adalah

---

<sup>1</sup> <http://www.ciputraenterprecursh> 53 05/11/ perdagangan-redian-fikir-gusfardi

supermarket yang besar termasuk lahan parkirnya. Sebagai contoh Carrefour.<sup>2</sup>

Dalam konsep ekonomi syariah, Rahmat syariah Swalayan Padangsidempuan menjadi solusi untuk diterapkan pada semua problematika tersebut. Produk yang ditawarkan dalam swalayan tersebut produk yang halal, sesuai dengan sistem syariah.

Eksistensi Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan sudah diakui. Dari tahun ke tahun, Rahmat Syariah Swalayan menyebar dari pusat kota hingga kompleks perumahan. Pada awalnya pasangan H. Ismail Nasution dan Hj. Hasanah Rangkuti mendirikan usaha menjual buku-buku bacaan dengan nama “Pustaka Rahmat” yang sangat terkenal di kalangan masyarakat pada era tahun 70 sampai 80-an. Rahmat Syariah Swalayan didirikan bukan hanya sebagai salah satu strategi pemasaran akan tetapi pemiliknya melakukan perubahan nama dari “Pustaka Rahmat” menjadi “Rahmat Group” membuktikan keseriusannya untuk menjalankan operasionalisasi swalayan secara menyeluruh sesuai dengan ajaran Islam.<sup>3</sup>

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

---

<sup>2</sup> <http://aizunkers.blogspot.co.id/2011/04/perbedaan-minimarketsupermarkethypermarket>.

<sup>3</sup> Wawancara dengan bapak Ari Ferdiansyah sebagai SPV, di CV. Rahmat Syariah Swalayan, 12 Mei 2016.

Swalayan III di Sitamiang. Rahmat Syariah Swalayan yang di Jln. Sudirman/ Kompleks City Walk didirikan 8 tahun silam oleh 7 bersaudara putra dan putri dari Alm. H. Ismail Nasution dan Almh. Hj. Hasanah Rangkuti. Ke tujuh bersaudara ini tergolong keluarga sukses di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam mengelola bisnis dan perdagangan. Sejak tahun 2008 sebagai generasi penerus dari Rahmat Group, Hasan Amin Nasution yang dipercaya menjadi pimpinan Rahmat Group harus melakukan inovasi untuk memperkuat perusahaan dan mendirikan bisnis penunjang.<sup>4</sup>

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

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

---

<sup>4</sup>*Ibid.*

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

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

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

### **a. Visi perusahaan**

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

### **b. Misi perusahaan**

Adapun untuk mewujudkan visi diatas perlu adanya misi-misi yang harus dijalankan oleh Rahmat Swalayan syariah. Misi-misi tersebut sebagai berikut :

- 1) Memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.
- 2) Mengupayakan nilai-nilai islami dengan mengikuti sifat Nabi yaitu: siddiq, amanah, tablig, dan fathanah.

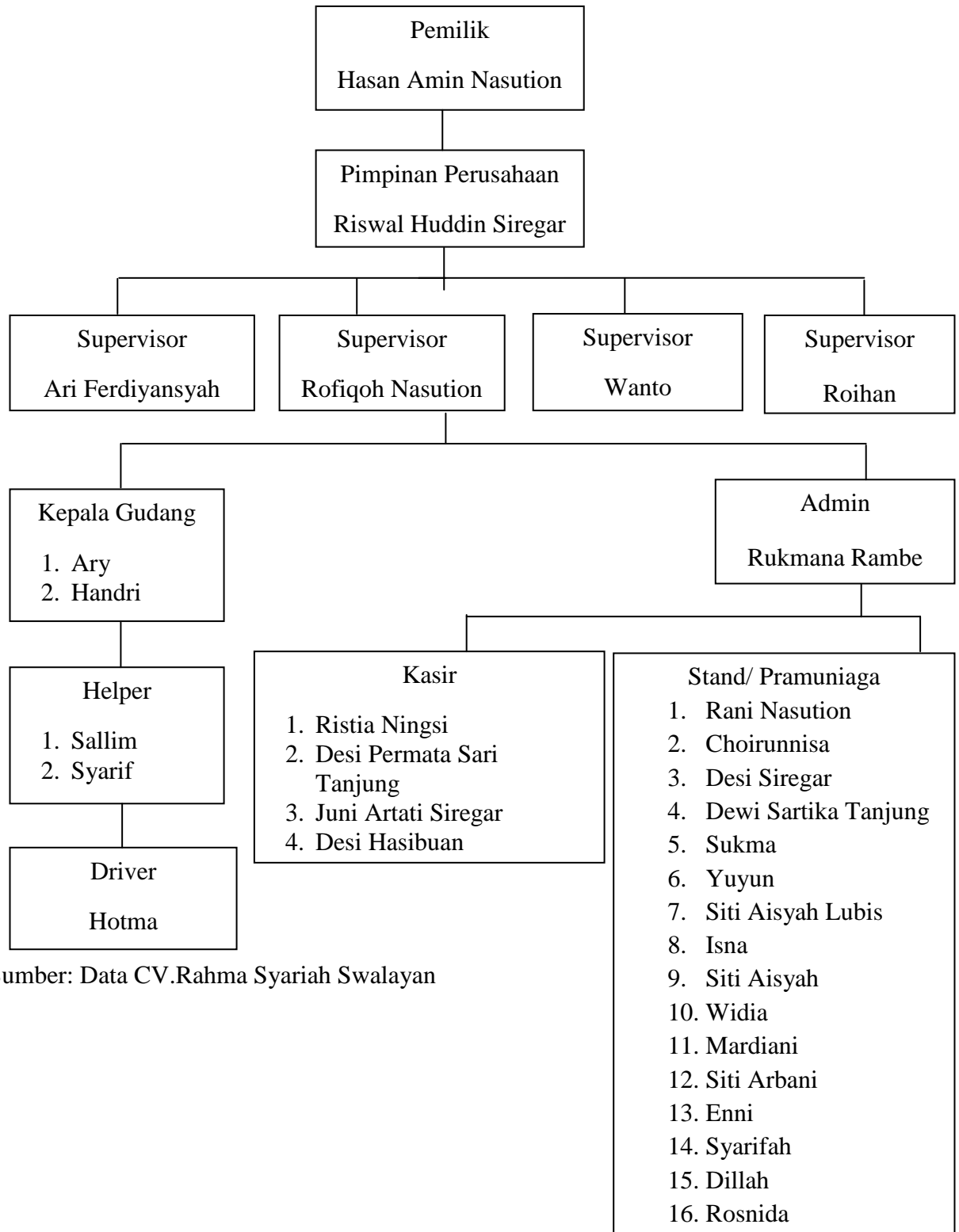
- 3) Membangun kerja sama dengan pihak-pihak yang terkait untuk tercapainya tujuan meningkatkan perekonomian umat islam khususnya di kota Padangsidempuan.

### **3. Struktur Organisasi**

Dalam setiap perusahaan, sangat penting peran sebuah struktur organisasi karena akan memudahkan pimpinan berkomunikasi dengan stafnya, sehingga tujuan dari akhir perusahaan tersebut dapat dicapai dengan mudah. Struktur organisasi adalah salah satu syarat yang menunjang keberhasilan kegiatan-kegiatan perusahaan yang mana dapat dilihat dengan jelas pembagian tugas dan wewenang antara atasan dan bawahan.

Demikian juga halnya dengan struktur organisasi perusahaan Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan Cabang City Walk yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan tersebut. Tujuan dibuat struktur organisasi supaya organisasi dalam perusahaan lebih efisien dalam menyatukan beberapa unit kerja yang memiliki kesamaan dalam mencapai target di masa mendatang. Berikut adalah struktur organisasi Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan Cabang City Walk sebagai berikut:

**Gambar4.1**  
**Struktur Organisasi Pada Rahmat Syariah Swalayan Padangsidimpuan**



Sumber: Data CV.Rahma Syariah Swalayan

Dalam suatu perusahaan ada pembagian tugas masing-masing karyawan yang bertujuan agar dapat bekerja dengan baik dan efisien sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini juga dilakukan oleh Rahmat Syariah Swalayan Padangsidimpuan. Adapun pembagian tugasnya sebagai berikut :

a. Tugas Pemilik yaitu:

- 1) Mengaudit laporan perusahaan
- 2) Menambahkan modal
- 3) Pemegang Perusahaan
- 4) Memantau perkembangan perusahaan

b. Tugas Pimpinan perusahaan :

- 1) Bertanggungjawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- 2) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan perusahaan lain.
- 3) Membuat strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- 4) Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan perusahaan, mulai dari bidang administrasi hingga pengadaan barang.
- 5) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

c. Tugas Supervisor

- 1) Melakukan survei dan memberikan informasi tentang layak tidaknya calon konsumen mendapatkan fasilitas kredit.
- 2) Menyerahkan pemesanan pembelian ke dealer.
- 3) Memeriksa dan menindaklanjuti kelengkapan dokumen yang diperlukan.



d. Tugas Admin

- 1) Mencatat dan memeriksa data penjualan dengan teliti, mana yang sudah masuk dan yang belum, agar mudah untuk ditindak lanjuti.
- 2) Melakukan pengecekan kembali dengan konsumen jika menemukan selisih antara harga jual di faktur dengan komputer.
- 3) Membuat laporan penjualan dan tagihan konsumen dan pabrik.
- 4) Membuat laporan akhir bulan berbentuk faktur penjualan untuk diserahkan kepada supervisor.
- 5) Membantu supervisor dalam mempersiapkan seluruh laporan yang berhubungan dengan penjualan barang.

e. Tugas kepala gudang :

- 1) Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan.
- 2) Membuat bukti barang masuk.
- 3) Membuat laporan bulanan stock barang kepada pimpinan perusahaan.
- 4) Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan untuk dikirim.
- 5) Mengkoordinir bagian stock helper.

f. Tugas helper :

- 1) Membantu kepala gudang dalam memasarkan produk yang ditawarkan.
- 2) Membantu secara langsung dalam pengiriman barang kepada konsumen.

- 3) Menerima barang yang diserahkan oleh bagian kepala gudang untuk dipasarkan.
- 4) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan kerja kepada kepala gudang.
- 5) Melaporkan jika barang tersebut telah dikirim.

g. Tugas kasir :

- 1) Melayani pembeli yang ingin membayar baik tunai, cek maupun ATM, dan melakukan pembungkusan barang konsumen.
- 2) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi kepada konsumen mengenai produk.
- 3) Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- 4) Membuat laporan penjualan harian, mingguan, bulanan, serta mengenali barang yang paling laris terjual.

h. Tugas stand/ pramuniaga :

- 1) Membentuk kepercayaan pelanggan terhadap *performance* perusahaan dan kualitas barang yang dijual.
- 2) Menebak kebutuhan pelanggan dan membantu memilihkan barang yang sesuai dengan apa yang diinginkan konsumen.
- 3) Menjawab pertanyaan pelanggan dan melayani complain dari pelanggan dengan baik.
- 4) Menginformasikan kualitas barang s/d cara perawatannya kepada pelanggan.
- 5) Mengutamakan pelayanan kepada konsumen dengan baik.

#### 4. Profil Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi subjek penelitian yaitu karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan sebanyak 31 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden adalah sebagai berikut:**

No	Kategori	Jumlah orang	%
1.	Jenis kelamin: a. Pria b. Wanita	8 23	65,21%
2.	Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. Diploma e. Sarjana f. Pascasarjana	- - 29 1 1 -	93,10%
3.	Alamat Rumah: a. Didalam kota Padangsidempuan b. Di luar kota Padangsidempuan	28 3	89,28%
	Total	31 orang	

Sumber: Data CV. Rahmat Syariah Swalayan

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan Cabang City Walk adalah sebanyak 31 orang. Dari hasil penelitian, mayoritas karyawan wanita sebanyak 23 orang atau sebesar 65,21% adalah karyawan perempuan dan sisanya karyawan laki-laki yakni sebanyak 8 orang atau sebesar 34,79% serta pendidikan terakhir rata-rata karyawan lulusan SMA sebanyak 29 orang atau sebesar 93,10% dan

rata-rata karyawan bertempat tinggal di dalam kota sebanyak 28 orang atau sebesar 89,28% dan di luar kota sebanyak 3 orang atau sebesar 10,72%.

## B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disebarakan kepada responden yaitu seluruh karyawan CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidimpuan yang berjumlah 31 orang untuk mencari validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

**Table 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

**Hasil Analisis *Correlated Item- Total Correlation* Variabel (X)**

Nomor Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Intreprestasi
1	0,763	Instrumen valid jika $> r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, $df=n-2$ (31-2=29) sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,367	Valid
2	0,805		Valid
3	0,695		Valid
4	0,766		Valid
5	0,757		Valid
6	0,342		<b>Tidak valid</b>
7	0,805		Valid
8	0,766		Valid
9	0,695		Valid
10	0,336		<b>Tidak valid</b>

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa kompensasi (X),  $r_{tabel}$  dengan jumlah sampel 31 dengan  $df= n-2$  (31-2=29) adalah sebesar 0,367. Sedangkan  $r_{hitung}$ nya dapat dilihat pada kolom Total *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ), maka dapat diketahui hanya ada 2 item yang tidak valid, yaitu item

No. 6 dan item No.10 sehingga tidak digunakan untuk tahap perhitungan selanjutnya.

**Table 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Hasil Analisis *Correlated Item- Total Correlation* Variabel (Y)**

Nomor Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Intreprestasi
1	0,763	Instrumen valid jika $> r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, Df=(n-2) (31-2=29) sehinggadiperoleh $r_{tabel}$ 0,367	Valid
2	0,790		Valid
3	0,684		Valid
4	0,777		Valid
5	0,782		Valid
6	0,409		Valid
7	0,510		Valid
8	0,790		Valid
9	0,777		Valid
10	0,684		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan (Y),  $r_{tabel}$  dengan jumlah sampel 31 dengan  $df= n-2$  (31-2=29) adalah sebesar 0,367. Sedangkan  $r_{hitung}$ nya dapat dilihat pada kolom Total *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Realiabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrument variabel kompensasi dengan menggunakan program spss versi 22,0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas di peroleh *Cronbach's Alpha* 0,903.

Karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa butiran- butiran instrumen variabel kompensasi adalah reliabel.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas di peroleh *Cronbach's Alpha* 0,903.

Karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa butiran - butiran instrumen variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

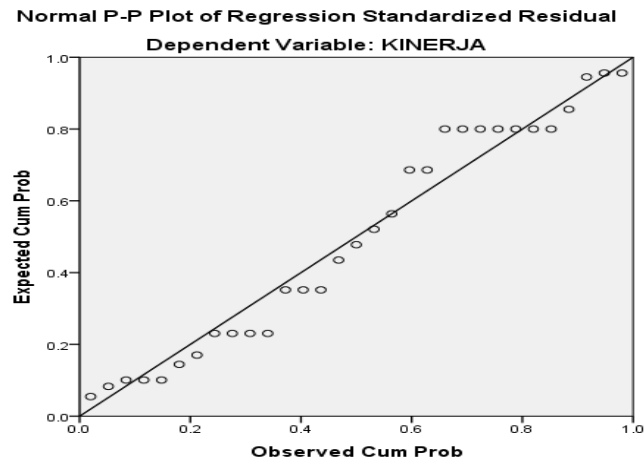
### **C. Hasil Analisis Data**

Untuk mendapatkan hasil-hasil dari analisis data, peneliti menggunakan dengan pengujian Software SPSS 22, adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Adapun hasil dari uji normalitas sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Peneliti juga melakukan pengujian metode One Sample Kolmogrov-Smirnov yang dimana dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		kompensasi	Kinerja
N		31	31
Normal	Mean	45.48	44.10
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.687	3.037
Most Extreme	Absolute	.152	.125
Differences	Positive	.118	.125
	Negative	-.152	-.116
Test Statistic		.152	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov Simirnov Test*. Untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak. Dapat dilihat dari nilai signifikansi (Asymp.Sig. 2-tailed). Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk data kompensasi sebesar 0,069 dan signifikansi untuk data kinerja karyawan sebesar 0,200. Karena nilai lebih dari 0,05 jadi kesimpulannya data kompensasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	Between	(Combined)	394.265	7	56.324	96.120	.000
*	Groups	Linearity	388.308	1	388.308	662.677	.000
X		Deviation from Linearity	5.957	6	.993	1.694	.168
Within Groups			13.477	23	.586		
Total			407.742	30			

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah SPSS)



Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa signifikansi pada *Linearity* adalah sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

Data penelitian telah berdistribusi normal dan terdapat hubungan yang linear, sehingga data memenuhi syarat untuk uji regresi linear.

### 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel apakah bernilai positif atau negatif. Selain data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi linear, data harus dengan skala pengukuran interval atau skala pengukuran rasio. Menstransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Metode Of Successive Interval*).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.772	1.656		3.485	.002
KOMPENSASI	1.088	.045	.976	24.072	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficient* pada kolom B, menyatakan untuk nilai regresi  $a = 5,772$  dan  $b = 1,088$ . Sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear untuk kedua variabel (kompensasi dan kinerja karyawan) seperti berikut:

$$KK = 5,772 + 1,088 K$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,772 menunjukkan bahwa jika kompensasi (X) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 5,772.
- b. Koefisien kompensasi (X) sebesar 1,088 menunjukkan, apabila kompensasi meningkat 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,088. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,088. Semakin naik nilai kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

#### 4. Uji Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.951	.819	2.077

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah SPSS)

Dari tampilan SPSS model summary besarnya nilai R adalah 0,976 menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan sebesar 0,976 berarti hubungan yang sangat kuat sesuai dengan kriteria tabel R di bab III tabel 3.4. R *square* (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,952 atau 95,2%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi(X) memberikan pengaruh sebesar 95,2% terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja karyawan.

b. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji Signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan derajat kebebasan atau  $df = (n-k)$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Signifikansi (Uji-t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.772	1.656		3.485	.002
KOMPENSASI	1.088	.045	.976	24.072	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah SPSS)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai taraf sig.<0,05 (0,000<0,05) artinya signifikan. Maka diperoleh bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji-t diketahui bahwa  $t_{hitung} = 24,072$  untuk mencari  $t_{tabel}$  tersebut di uji pada taraf signifikan 0,05 (5%), dengan  $df = n - 2$  ( $31 - 2 = 29$ ), jadi dapat dilihat pada tabel-t dengan signifikan 0,05 dengan nilai  $t_{tabel} 1,699$ .

Hasil analisis data uji-t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel} (24,072 > 1,699)$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji koefisien determinasi terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien R sebesar 0,976. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyadi dalam penelitiannya bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien determinasi  $R^2$  kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,2% sedangkan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil data pengolahan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa persamaan regresi diperoleh :  $Y = 5,772 + 1,088 X$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y), hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat kompensasi (X) maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y). Artinya variabel kompensasi (X) mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,088 satuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Tohardi bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang adil.

Selanjutnya dari hasil penelitian telah diketahui dengan uji signifikansi (uji-t) nilai  $P_{\text{value}}$  sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Artinya bahwa  $0,000 < 0,05$ . Maka diperoleh bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$

ditolak, dapat disimpulkan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Dari 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  $t = 24,072$ . Hasil analisis data menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $24,072 > 2,045$ ).

Hasil penelitian ini ternyata sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Imas Purnama Sari dengan judul penelitian, Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama (Danone Aqua) Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2014. Menyatakan kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dan sama-sama menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini seharusnya perusahaan CV. Rahmat Syariah Swalayan harus memperhatikan atau mempertimbangkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

#### **E. Keterbatasan peneliti**

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

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

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan peneliti, yang dimana peneliti hanya memiliki dua variabel yang diteliti yaitu variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).
2. Dalam penelitian peneliti mengalami kendala dalam pengisian angket dimana peneliti tidak memiliki ruang yang cukup dalam menyebarkan angket, dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih diberikan keleluasaan agar peneliti dapat mengontrol secara langsung ketika responden menjawab kuisioner yang disebarkan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
4. Keterbatasan tempat penelitian, yang dimana peneliti hanya bisa meneliti di Rahmat Syariah Swalayan yang berada di City Walk Kota Padangsidempuan, disebabkan peneliti tidak mendapatkan izin dari pimpinan cabang-cabang Rahmat Syariah Swalayan yang berada di Rahmat Syariah Swalayan Padangmatinggi dan Rahmat Syariah Swalayan Sitamiang.

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

upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi dapat diselesaikan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan, koefisien determinasi untuk model regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan adalah sebesar 0,952. Nilai ini berarti bahwa sebesar 95,2% kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan. Sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dibuktikan dengan hasil uji signifikansi (uji-t) yang sudah dilakukan, dimana nilai signifikansi  $P_{\text{value}} < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka diperoleh bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu  $H_a$  kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,952 atau sebesar 95,2%. Sedangkan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dibuktikan dengan nilai R pada taraf signifikan 5%,  $R > r_{\text{tabel}}$

atau  $0,976 > 0,367$ , maka pada taraf signifikansi 5% terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

1. Pada faktor kompensasi masih perlu 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 lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada faktor pemberian kompensasi, seperti gaji seorang karyawan, harus diberikan tepat pada waktunya, yang dimana Nabi bersabda:  
*“Berikan gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”* (HR Baihaqi)<sup>1</sup>
3. Kepada peneliti selanjutnya dapat disarankan agar dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

---

<sup>1</sup>VeitzhalRivaiZainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islam* (Jakarta:PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2014), hlm. 571.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Departemen Agama RI, Alquran dan Terjemahannya, Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009.
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Duwi Priyanto, Pengolahan Data Terpraktis, Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Gary Dessler, Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Prenhallindo, 1998.
- Hasibuan Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Semarang: Diponogoro, 2006.
- J. Supranto, Edisi Ketujuh Statistik Teori Dan Aplikasi, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Jubille Enterprise, SPSS untuk Pemula, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014.
- Kasmir, Manajemen Perbankan, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

- Maman Abdurrahman & Sambas Ali Muhidin, Panduan Praktisi Memahami Penelitian, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Mudrajad kuncoro, Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009.
- Mudrajat Kuncoro, Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.
- Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Sumadi suryabrata, Metodologi Penelitian, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005.
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Veithzal Rivai, Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Veitzhal Rivai Zainal, dkk, Islamic Human Capital Management, Jakarta: PT

RajaGrafindo, 2009.

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Jakarta: PT

RajaGrafindo Persada, 2008.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **1. Data Pribadi**

Nama : ZUBAIDAH NASUTION  
Nim : 12 230 0258  
Tempat /tanggal Lahir : Padangsidimpuan, 01 November 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 3 Dari 4 Bersaudara  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. H.Abdul Aziz Pane Gang Keluarga No.6  
( Kampung  
Sipirok)

### **2. Identitas Orang Tua**

Nama Ayah : Alm. Mara LokotNasution  
Nama Ibu : Alm. RaminahHarahap

### **3. Riwayat Pendidikan**

- SD Negeri 200215 KelurahanLosung 2000-2006
- SMP Negeri 1 Padangsidimpuan 2006-2009
- SMA Negeri 8Padangsidimpuan 2009-2012
- IAIN Padangsidimpuan 2012-2017



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang, Padangsidimpuan 22733  
Telephone (0634)22080, Faximile (0634)24022

Padangsidimpuan, Februari 2016

: In. 19/G4.a/PP/009/54/2016

: **Permohonan Kesediaan  
Menjadi Pembimbing**

Kepada Yth :  
1. Rukiah Lubis, SE., M.Si.  
2. Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd  
Di  
Padangsidimpuan

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil siding Tim Penjurian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

**NAMA : Zubaidah Nasution**  
**NIM : 12 230 0258**  
**FAKULTAS/JURUSAN : FEBI/EKONOMI SYARIAH-2**  
**JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rahmat Syariah Swalayan Di City Work Kota Padangsidimpuan**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa tersebut serta melakukan penyelesaian judul bila mana diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan serta kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui:

Dekan

**H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag**  
NIP. 19731128 200112 1001

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

**Rukiah Lubis, SE., M.Si**  
NIP. 19760324 200604 2 002

**PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING**

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA  
PEMBIMBING I

**Rukiah Lubis, SE., M.Si**  
NIP. 19760324 200604 2 002

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA  
PEMBIMBING II

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpun 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-1045/In.14/G/G.4b/TL.00/06/2016  
Lamp. : -  
Hal : Mohon Izin Riset

Padangsidimpun, 8 Juni 2016

Kepada  
Yth. Pimpinan CV. Rahmat Syariah Swalayan  
City Walk Kota Padangsidimpun  
di-  
Padangsidimpun

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun menerangkan bahwa:

Nama : Zubaidah Nasution  
NIM : 12 230 0258  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidimpun".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

*H. Fatahuddin Aziz Siregar*  
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP.19731128 200112 1 001



**RAHMAT SYARIAH SWALAYAN PADANGSIDIMPUAN**

Jalan Sudirman/ Komplek City Walk Padangsidimpuan 22733

Padangsidimpuan, 9 Juni 2016

Nomor :  
Lamp : -  
Perihal : **Persetujuan Penelitian (Riset) di CV. Rahmat Syariah  
Swalayan Padangsidimpuan**

Kepada Yth:  
Bapak/ Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan  
Di -  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, amin ya rabbal 'alamin.

Menindak lanjuti surat yang telah kami terima Nomor : B-1045/In.14/G/G.4b/TL.00/06/2016 tanggal 8 Juni 2016 perihal mohon izin mengadakan penelitian, maka dengan ini dapat kami sampaikan bahwa:

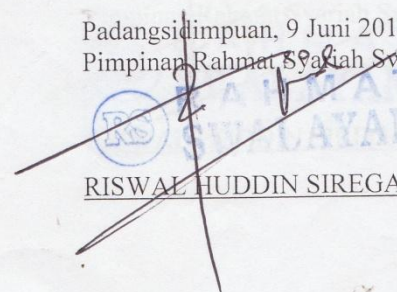
Nama : Zubaidah Nasution  
Nim : 12 230 0258  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Manajemen Syariah

Adalah benar telah melakukan penelitian/Riset di Rahmat Syariah Swalayan Padangsidimpuan pada bulan Februari 2016 sampai Juni 2016 dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidimpuan**".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Padangsidimpuan, 9 Juni 2016  
Pimpinan Rahmat Syariah Swalayan

  
**RISWAL HUDDIN SIREGAR**

## **RAHMAT SYARIAH SWALAYAN PADANGSIDIMPUAN**

Jalan Sudirman/ Komplek City Walk Padangsidimpuan 22733

Padangsidimpuan, 9 Agustus 2016

### **SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RISWAL HUDDIN SIREGAR  
Jabatan : Pimpinan Rahmat Syariah Swalayan Padangsidimpuan  
Alamat : Padangsidimpuan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Zubaidah Nasution  
Nim : 12 230 0258  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Manajemen Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri

Benar telah selesai melakukan penelitian di Rahmat Syariah Swalayan Padangsidimpuan selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai tanggal 9 Juni 2016 sampai dengan 9 Agustus 2016 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RAHMAT SYARIAH SWALAYAN DI CITY WALK KOTA PADANGSIDIMPUAN**”

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Padangsidimpuan, Agustus 2016  
Pimpinan Rahmat Syariah Swalayan



RISWAL HUDDIN SIREGAR

## Lampiran 1

### SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Rodame Monitorir Npt, SP., MM

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

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.**

**Rahmat Syariah Swalan di City Walk Kota Padangsidempuan.**

yang disusun oleh:

Nama : Zubaidah Nasution

NIM : 12 230 0258

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

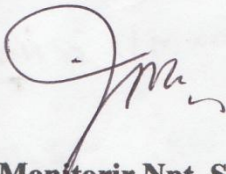
Jurusan : Ekonomi Syaria'ah-2

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Kompensasi yang baik.

Padangsidempuan, 27 April 2016



**Rodame Monitorir Npt, SP., MM**

## Lampiran 2

### Angket Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja saya.					
3	Saya mendapatkan insentif apabila melebihi dari waktu yang ditentukan.					
4	Bonus yang saya terima membuat saya semangat bekerja.					
5	Jika saya bekerja dengan rapi dan bagus, perusahaan akan memberikan bonus					
6	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja saya.					
7	Gaji yang diberikan pada karyawan selalu tepat waktu.					
8	Saya mendapatkan insentif bila melaksanakan tambahan jam kerja.					
9	Dengan adanya asuransi dapat menjamin hari tua saya.					
10	Bonus yang diberikan perusahaan dapat membantu kebutuhan saya.					
11	Asuransi yang dijanjikan dapat menambah semangat kerja saya.					
12	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya.					
13	Besarnya jaminan kecelakaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.					

**Ket:**

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Total = 13 soal

### Lampiran 3

#### SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Rodame Monitorir Npt, SP., MM

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Kepuasan Kerja untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.  
Rahmat Syariah Swalan di City Walk Kota Padangsidempuan.**

yang disusun oleh:

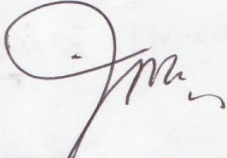
Nama : Zubaidah Nasution  
NIM : 12 230 0258  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syaria'ah-2

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Kepuasan Kerja yang baik.

Padangsidempuan, 27 April 2016



**Rodame Monitorir Npt, SP., MM**

## Lampiran 4

### Angket Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu.					
2	Saya siap diberikan sanksi bila saya lalai dalam melaksanakan tugas.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu..					
4	Saya tidak pernah bolos dalam bekerja.					
5	Saya selalu menjunjung kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan.					
6	Selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga.					
7	Kesalahan dalam pekerjaan akan saya perbaiki secepat mungkin.					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
9	Saya menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
10	Saya mintak izin jika saya keluar di saat jam kerja.					
11	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja.					
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>standar operating procedur</i> (SOP) yang telah ditetapkan.					
13	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
14	Saya selalu menyusun barang dengan baik sesuai dengan tempatnya					

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Ragu-ragu
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KOMPENSASI**

Petunjuk:

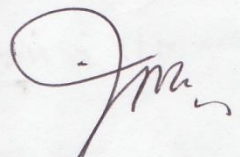
1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
Gaji	1, 2, 7, 12
Insentif	3, 6, 8
Bonus	4, 5, 10
Asuransi	9, 11, 13

Catatan :

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan, 27 April 2016



**Rodame Monitorir Npt, SP., MM**

## LEMBAR VALIDASI

### ANGKET KINERJA

Petunjuk:

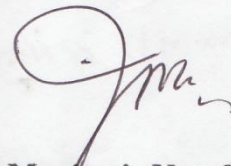
1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Nomor soal
Kualitas	1,5,6
Kuantitas	3,8,12
Pemahaman tentang pekerjaan	4,7,10
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	2,9,11,13

Catatan :

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan, 27 April 2016



**Rodame Monitorir Npt, SP., MM**



## Lampiran 5

### SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Utary Evi Cahyani, M.M

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

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.  
Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidimpuan.**

yang disusun oleh:

Nama : Zubaidah Nasution

NIM : 12 230 0258

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

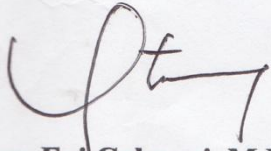
Jurusan : Ekonomi Syaria'ah-2

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 4.
- 5.
- 6.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Kompensasi yang baik.

Padangsidimpuan, April 2016



Utary Evi Cahyani, M.M

## Lampiran 6

### Angket Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja saya.					
3	Saya mendapatkan insentif apabila melebihi dari waktu yang ditentukan.					
4	Bonus yang saya terima membuat saya semangat bekerja.					
5	Jika saya bekerja dengan rapi dan bagus, perusahaan akan memberikan bonus					
6	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja saya.					
7	Gaji yang diberikan pada karyawan selalu tepat waktu.					
8	Saya mendapatkan insentif bila melaksanakan tambahan jam kerja.					
9	Dengan adanya asuransi dapat menjamin hari tua saya.					
10	Bonus yang diberikan perusahaan dapat membantu kebutuhan saya.					
11	Asuransi yang dijanjikan dapat menambah semangat kerja saya.					
12	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya.					
13	Besarnya jaminan kecelakaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.					

**Ket:**

6. SS : Sangat Setuju  
7. S : Setuju  
8. KS : Kurang setuju  
9. TS : Tidak Setuju  
10. STS : Sangat Tidak Setuju

Total = 13 soal

## Lampiran 7

### SURAT VALIDASI

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Utary Evi Cahyani, M.M

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Kepuasan Kerja untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.  
Rahmat Syariah Swalan di City Walk Kota Padangsidempuan.**

yang disusun oleh:

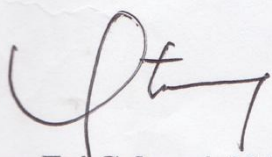
Nama : Zubaidah Nasution  
NIM : 12 230 0258  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syaria'ah-2

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 4.
- 5.
- 6.

Dengan harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Kepuasan Kerja yang baik.

Padangsidempuan, April 2016



Utary Evi Cahyani, M.M

## Lampiran 8

### Angket Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan perusahaan.					
2	Kesalahan dalam pekerjaan akan saya perbaiki secepat mungkin					
3	Selama bekerja, saya berusaha lebih baik dari rekan saya					
4	Saya merasa bahwa saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
5	Dalam mengerjakan tugas saya jarang melakukan kesalahan					
6	Saya selalu menyusun produk sesuai dengan tempatnya					
7	Saya menyukai pekerjaan saya					
8	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
11	Saya selalu menyusun produk dengan baik sesuai dengan tempatnya					
12	Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
13	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu					

**Ket:**

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Total = 13 soal

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KOMPENSASI**

Petunjuk:

5. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
6. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
7. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
8. Lembar soal terlampir.

<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
Gaji	1, 2, 7, 12
Insentif	3, 6, 8
Bonus	4, 5, 10
Asuransi	9, 11, 13

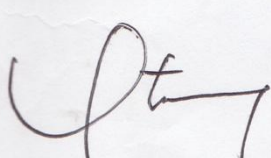
Catatan :

.....

.....

.....

Padangsidempuan, April 2016



**Utary Evi Cahyani, M.M**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KINERJA**

Petunjuk:

5. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
6. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
7. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
8. Lembar soal terlampir.

<b>Indikator</b>	<b>Nomor soal</b>
Kualitas	1,5,6
Kuantitas	3,8,12
Pemahaman tentang pekerjaan	4,7,10
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	2,9,11,13

Catatan :

.....

.....

.....

Lampiran 9

## DAFTAR ANGKET

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ekonomi Islam dalam Bidang Ilmu Ekonomi Manajemen Syariah. Dengan judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Syariah Swalayan di City Walk Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu membantu kami mengisi kuesioner ini kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Zubaidah Nasution

## A. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin
  - a) Pria
  - b) Wanita
3. Profesi/Pekerjaan Anda
  - a) Helper
  - b) Kasir
  - c) Admin
  - d) Super Visior
4. Alamat Rumah : .....

B. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang dipilih dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) bernilai 5
2. Setuju (S) bernilai 4
3. Kurang Setuju (KS) bernilai 3
4. Tidak Setuju (TS) bernilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1



## DAFTAR PERNYATAAN

### A. Butir pertanyaan untuk variabel X (Kompensasi)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2.	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kinerja saya.					
3.	Gaji yang diberikan pada karyawan selalu tepat waktu.					
4.	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya.					
5.	Saya mendapatkan insentif apabila melebihi target kehadiran.					
6.	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja saya.					
7.	Bonus yang saya terima membuat saya semangat bekerja.					
8.	Jika saya bekerja dengan rapi dan bagus perusahaan akan memberikan bonus.					
9.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dengan adanya asuransi BPJS.					
10.	Asuransi yang dijanjikan dapat menambah semangat kerja saya.					

B. Butir pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan perusahaan.					
2.	Dalam mengerjakan tugas saya tidak pernah melakukan kesalahan.					
3.	Saya selalu menyusun produk sesuai dengan tempatnya.					
4.	Selama bekerja, saya berusaha lebih baik dari rekan saya.					
5.	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.					
6.	Saya merasa bahwa saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.					
7.	Saya menyukai pekerjaan saya.					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operation.					
9.	Saya adalah seseorang yang belajar dengan cepat terutama jika ada kesalahan yang diperbuat.					
10.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

Lampiran 6

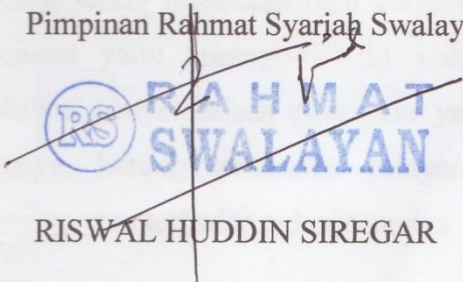
**JUMLAH KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN CITY  
WALK KOTA PADANGSIDIMPUAN PADA TAHUN 2008-2016**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2008	15
2009	15
2010	15
2011	28
2012	28
2013	28
2014	30
2015	31
2016	31

**JUMLAH RATA-RATA PEMBERIAN KOMPENSASI PADA RAHMAT  
SYARIAH SWALAYAN CITY WALK KOTA PADANGSIDIMPUAN**

<b>Pemberian Kompensasi di Rahmat Syariah Swalayan</b>	<b>Lama Bekerja</b>
Rp. 1.050.000	0 – 2 tahun
Rp. 1.200.000	≥ 2 tahun

Padangsidimpuan, 29 Februari 2016  
Pimpinan Rahmat Syariah Swalayan



RISWAL HUDDIN SIREGAR

## Lampiran 7

### **Hasil wawancara Peneliti dengan Bapak Ari Ferdiansyah selaku Super Visior Rahmat Syariah Swalayan antara lain:**

1. Bagaimana menurut bapak, apakah pemberian kompensasi berkaitan terhadap kinerja karyawan?

Jawab: Menurut bapak ari, pemberian kompensasi sangat berkaitan terhadap kinerja karyawan, yang dimana dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan yaitu kurang disiplin waktu, kurang terlaksananya pelayanan pelanggan secara baik, bahkan ada seorang karyawan yang enggan melakukan tugasnya, rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan yang dimana dapat dilihat dari hasil kerjanya.

2. Bagaimana dengan pemberian kompensasi kepada setiap karyawan bapak?


Jawab: Adapun kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan tidak sama, apabila seorang karyawan tersebut sudah lama menjadi karyawan tetap di Rahmat Syariah Swalayan maka kompensasinya lebih tinggi, maksud dari lama bekerja yaitu seorang karyawan minimal 2 tahun keatas maka karyawan tersebut berhak untuk penambahan gaji.

3. Apa saja menurut bapak masalah yang sering dilakukan oleh karyawan yang merugikan terhadap pemberian kompensasi?

Jawab: Menurut pak ari, masalah yang sering dilakukan oleh karyawan yang berpengaruh terhadap kompensasi yaitu kurang disiplin waktu, rendahnya rasa tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kurang terlaksana pelayanan pelanggan secara baik bahkan ada yang enggan terhadap pekerjaannya.

4. Apa saja hak-hak yang menyangkut kompensasi yang diberikan kepada karyawan bapak?

Jawab: Menurut pak ari, hak-hak yang wajib diberikan kepada seorang karyawan yaitu gaji pokok, uang transport harian, uang makan, insentif, bonus dan BPJS (seperti: kecelakaan dan jaminan hari tua).



Padangsidimpuan, 24 Februari 2016

RS AHMAT SULAYAN

ARI FERDIANSYAH

The image shows a handwritten signature in black ink over a blue circular stamp containing the letters 'RS'. To the right of the stamp, the name 'AHMAT SULAYAN' is printed in blue capital letters. Below the signature and stamp, the name 'ARI FERDIANSYAH' is printed in black capital letters. At the top of the document, the date and location 'Padangsidimpuan, 24 Februari 2016' are printed in black.





## LAMPIRAN 10

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS KOMPENSASI

		Correlations					
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
ITEM1	Pearson Correlation	1	.473**	.362*	.868**	.377*	.407*
	Sig. (2-tailed)		.007	.045	.000	.036	.023
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM2	Pearson Correlation	.473**	1	.361*	.598**	.592**	.171
	Sig. (2-tailed)	.007		.046	.000	.000	.358
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM3	Pearson Correlation	.362*	.361*	1	.273	.652**	.065
	Sig. (2-tailed)	.045	.046		.138	.000	.730
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM4	Pearson Correlation	.868**	.598**	.273	1	.512**	.307
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.138		.003	.093
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM5	Pearson Correlation	.377*	.592**	.652**	.512**	1	.034
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.003		.857
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM6	Pearson Correlation	.407*	.171	.065	.307	.034	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.358	.730	.093	.857	
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM7	Pearson Correlation	.473**	1.000**	.361*	.598**	.592**	.171
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.046	.000	.000	.358
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM8	Pearson Correlation	.868**	.598**	.273	1.000**	.512**	.307
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.138	.000	.003	.093
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM9	Pearson Correlation	.362*	.361*	1.000**	.273	.652**	.065
	Sig. (2-tailed)	.045	.046	.000	.138	.000	.730
	N	31	31	31	31	31	31
ITEM10	Pearson Correlation	.128	.234	.213	-.048	.117	-.062
	Sig. (2-tailed)	.492	.206	.249	.798	.530	.742
	N	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.763**	.805**	.695**	.766**	.757**	.342
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.060
	N	31	31	31	31	31	31



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

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



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

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



LAMPIRAN 13

Tabel: Proses Transformasi Data Ordinal ke Data Interval (Kompensasi)

No item Pernyataan	Tanggapan Responden					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	0	0	0	12	19	31
2	0	0	1	11	19	31
3	0	0	1	16	14	31
4	0	0	0	10	21	31
5	0	0	1	13	17	31
6	0	0	1	11	19	31
7	0	0	0	10	21	31
8	0	0	1	16	14	31
Frekuensi	0	0	5	99	144	248
Proporsi	0	0	0,020	0,399	0,580	
ProporsiKumulatif	0	0	0,20	0,599	1.179	
Zi	3,90	3,90	0,84	1,29	0,44	
Densitas	0,0002	0,0002	0,2803	0,1735	0,3621	
Scale Value	0,0002	0	-1,4005	0,267	-0,325	
Transformasi	1	1,0002	-0,4003	1,2672	0,6752	

LAMPIRAN 14

Tabel: Proses Transformasi Data Ordinal ke Data Interval (Kinerja)

No item Pernyataan	Tanggapan Responden					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	0	0	0	12	19	31
2	0	0	1	11	19	31
3	0	0	1	16	14	31
4	0	0	0	10	21	31
5	0	0	1	13	17	31
6	0	0	0	18	13	31
7	0	0	0	13	18	31
8	0	0	1	11	19	31
9	0	0	1	10	20	31
10	0	0	1	16	14	31
Frekuensi	0	0	6	130	174	310
Proporsi	0	0	0,019	0,419	0,561	
ProporsiKumulatif	0	0	0,019	0,438	0,98	
Zi	0,0199	0,0199	0,1844	0,0239	0,0040	
Densitas	0,3989	0,3989	0,3925	0,3989	0,3989	
Scale Value	-0,3989	0	0,336	-0,015	0	
Transformasi	3,5911	3,99	4,326	3,975	3,99	

LAMPIRAN 17

**HASIL OUTPUT UJI RELIABILITY KOMPENSASI**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

**UJI RELIABILITY KINERJA**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

LAMPIRAN 18

HASIL OUTPUT UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kompensasi	kinerja
N		31	31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45.48	44.10
	Std. Deviation	3.687	3.037
Most Extreme Differences	Absolute	.152	.125
	Positive	.118	.125
	Negative	-.152	-.116
Test Statistic		.152	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



LAMPIRAN 19

HASIL OUTPUT UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.772	1.656		3.485	.002
	KOMPENSASI	1.088	.045	.976	24.072	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

HASIL OUTPUT UJI SIGNIFIKANSI DARI UJI KOEFISIEN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.772	1.656		3.485	.002
	KOMPENSASI	1.088	.045	.976	24.072	.000

LAMPIRAN 20

**HASIL OUTPUT UJI SIGNIFIKANSI DAN UJI KOEFISIEN  
DETERMINASI**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.772	1.656		3.485	.002
KOMPENSASI	1.088	.045	.976	24.072	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.951	.819	2.077

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

## T Table Statistics

<b>Level Of Significance</b>				
<b>Df</b>	<b>0,005</b>	<b>0,01</b>	<b>0,025</b>	<b>0,05</b>
1	63, 657	25, 452	12, 706	6, 314
2	9, 925	6, 205	4, 303	2, 920
3	5, 841	4, 177	3, 182	2, 353
4	4, 604	3, 495	2, 776	2, 132
5	4, 032	3, 163	2, 571	2, 015
6	3, 707	2, 969	2, 447	1, 943
7	3, 499	2, 841	2,365	1,895
8	3, 355	2, 752	2, 306	1,860
9	3, 250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,9772,	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,395	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,026	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684

