



**PENGARUH GAJI, BONUS DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PT. SAPADIA WISATA
RANTAUPRAPAT)
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

**BERLIANA RITONGA
17 402 00015**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANG SIDIMPUAN
2022**



**PENGARUH GAJI, BONUS DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PT. SAPADIA WISATA
RANTAUPRAPAT)**

SKRIPSI

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

Oleh

BERLIANA RITONGA

17 402 00015

PEMBIMBING I

**Azwar Hamid, M. A.
NIP. 19860311 201503 1 005**

PEMBIMBING II

**Ihdî Aini, M. E.
NIP.19891225 201903 2 010**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

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

2022



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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **BERLIANA RITONGA**
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, 30 Mei 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **BERLIANA RITONGA** yang berjudul “ **PENGARUH GAJI, BONUS DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SAPADIA WISATA RANTAUPRAPAT)**” Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005

PEMBIMBING II

Ihdhi Aini, M.E.
NIP. 19891225 201903 2 010

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : BERLIANA RITONGA
NIM : 17 402 00015
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi: Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada PT Sapadia Wisata Rantauprapat)**

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

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian 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 IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 30 Mei 2022

Saya yang Menyatakan,



BERLIANA RITONGA
NIM. 17 402 00015

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Berliana Ritonga
NIM : 17 402 00015
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “ **Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Sapadia Wisata Rantauprapat)**”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 30 Mei 2022

Yang menyatakan,



BERLIANA RITONGA
NIM. 17 402 00015



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

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : BERLIANA RITONGA
NIM : 17 402 00015
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, BONUS DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT.
SAPADIA WISATA RANTAUPRAPAT)**

Ketua

Dra. Hj. Replita, M.Si.
NIP. 19690526 199503 2 001

Sekretaris

Sarmiana Batubara, M.A.
NIP. 19860327 201903 2 012

Anggota

Dra. Hj. Replita, M.Si.
NIP. 19690526 199503 2 001

Sarmiana Batubara, M.A.
NIP. 19860327 201903 2 012

Zulaika Matondang, M.Si.
NIDN. 2017058302

Arti Damisa, M.E.I.
NIDN. 2020128902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis / 09 Juni 2022
Pukul : 13.00 WIB s/d 16.30 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 70,5 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,76
Predikat : Pujian



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

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

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, BONUS DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SAPADIA
WISATA RANTAUPRAPAT)**

NAMA : BERLIANA RITONGA

NIM : 17 402 00015

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

Padangsidimpuan, 13 Juni 2022



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

ABSTRAK

Nama : Berliana Ritonga
Nim : 17 402 00015
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapadia Wisata Rantauprapat**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan global. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan dapat meningkat. Namun pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat menerapkan sistem bonus dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara merata baik yang berkinerja baik maupun yang tidak. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh gaji, bonus dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Sapadia Wisata Rantauprapat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sapadia Wisata Rantauprapat.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan gaji, bonus, kompensasi dan kinerja karyawan. Teori-teori terkait gaji, bonus, kompensasi dan kinerja karyawan yang digunakan adalah menggunakan perspektif Islam yang termasuk dalam terminologi fiqh mu'amalah.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel yang disebabkan oleh jumlah populasi yang relatif kecil. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket, dan dokumentasi, kemudian analisis dengan menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 23.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; variabel bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa variabel gaji, bonus dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan *R Square* sebesar sebesar 0,892 atau (89,2)%, maka variasi variabel kinerja karyawan sebesar 89,2% dijelaskan oleh variabel gaji, bonus, dan kompensasi. Adapun sisanya sebesar 0,108 atau (10,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaji, Bonus, Kompensasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



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

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Gaji, Bonus Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Sapadia Wisata Rantauprapat”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi M. Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah. Ibu Rini Hayati Lubis, M.P. selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah. Serta seluruh civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Azwar Hamid, M.A., selaku Pembimbing I dan Ibu Ihdi Aini, M.E. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum. selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan..
7. Teristimewa saya hantarkan kepada keluarga tercinta (Ayahanda Alimuddin Ritonga dan Ibunda saya Senang Rambe) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moril dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
8. Untuk saudara-saudara saya, Amron Ritonga, S.E., Qomariah Ritonga, Desi Ritonga dan Rafli Amar Ritonga semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan bantuan moril dan materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat saya, Devi Srikandi Siregar, S.E., Eka Fitri, S.E., Juila Sanda Khairani Siregar, S.E., Juwita Gauri, S.E., Puji Erlia, S.E., Maya Hariyati, S.E., Puspita Sari Pasaribu, Lusi Amanda Putri Harahap, S.E., Nora Septini Harahap S.E, Leni Marlina Dongoran S.E., dan Duma Sari Siregar S.E yang selalu memberikan motivasi dan dukungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Program Studi Ekonomi Syariah-MB1 mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

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

Padangsidempuan, Mei 2022
Peneliti,

Berliana Ritonga
NIM. 17 402 00015

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem 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	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em




ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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



a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dommah</i>	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
	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf Tanda	Nama
ا.....	<i>fathahdanalifatauya</i>	ā	a dan garis atas
ى.....	<i>Kasrahanya</i>	ī	i dan garis di bawah
و.....	<i>ḍommahdanwau</i>	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

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 (Tsaydid)

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

5. Kata Sandang

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

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

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

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*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

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

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan

maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

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

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

9. Tajwid

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

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah.....	10
F. Tujuan Penelitian	10
G. Manfaat Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan.....	14
1. Pengertian Kinerja Karyawan	14
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
3. Metode-metode Penilaian Kinerja	16
B. Gaji	17
1. Pengertian Gaji	17
2. Gaji dalam Ekonomi Islam	18
3. Prinsip Ekonomi Islam dalam Pemberian Gaji.....	20
C. Bonus	22
1. Pengertian Bonus	22
2. Jenis-Jenis Bonus	23
3. Tujuan Pemberian Bonus.....	25
4. Bonus dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	25
D. Kompensasi	28
1. Pengertian Kompensasi.....	28
2. Jenis-Jenis Kompensasi	30
3. Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	32
E. Penelitian Terdahulu.....	34
F. Kerangka Pikir	39
G. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
1. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
2. Jenis Penelitian	42
3. Populasi dan Sampel.....	42
4. Subjek Penelitian	43
5. Teknik Pengumpulan Data.....	44

6. Teknik Analisis Data	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas	46
c. Uji Normalitas	46
d. Uji Linearitas	47
e. Uji Asumsi Klasik	47
f. Analisis Regresi Linear Berganda	48
g. Uji Hipotesis	49
1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
2) Uji t	50
3) Uji F	51
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT Sapadia Wisata Rantauprapat.....	52
1. Sejarah PT Sapadia Wisata Rantauprapat.....	52
2. Visi dan Misi PT Sapadia Wisata Rantauprapat.....	52
B. Gambaran Umum Responden.....	53
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	54
C. Hasil Analisis Data	54
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
a. Uji Validitas.....	54
b. Uji Reliabilitas	56
c. Uji Normalitas	58
d. Uji Linearitas	59
e. Uji Asumsi Klasik	61
f. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	63
g. Uji Hipotesis	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
E. Keterbatasan Penelitian	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Daftar Perincian Gaji	6
Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel	9
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	53
Tabel IV.2 Karakteristik Responden.....	54
Tabel IV.3 Uji validitas Gaji.....	54
Tabel IV.4 Uji Validitas Bonus.....	55
Tabel IV.5 Uji Validitas Kompensasi	55
Tabel IV.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas Gaji	56
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas Bonus	57
Tabel IV.9 Uji Reliabilitas Kompensasi	57
Tabel IV.10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV.11 Uji Normalitas	58
Tabel IV.12 Uji Linearitas Gaji	59
Tabel IV.13 Uji Linearitas Bonus	59
Tabel IV.14 Uji Linearitas Kompensasi.....	60
Tabel IV.15 Uji Multikoleniaritas.....	61
Tabel IV.16 Uji Heterokedastisitas	62
Tabel IV.17 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	63
Tabel IV.18 Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel IV.19 Hasil Output Uji t.....	65
Tabel IV.20 Uji Signifikansi Simultan.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.¹

Salah satu faktor penting dalam menunjang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dikuasai oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang berada didalamnya.

Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang profesional. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang memengaruhi

¹Eri Susan, "Manajemen Sumber daya Manusia", dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol.9 No.2 Tahun 2019, hlm. 954.

diantaranya pemberian gaji tepat pada waktunya, bonus dan kompensasi, jaminan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kemampuan dalam bekerja, kepribadian, disiplin kerja dan perkembangan teknologi.²

Gaji atau upah, menurut penjelasan Pasal 94 UUD No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdiri dari dua komponen yaitu upah pokok dan tunjangan tetap. Bonus menurut Aam Amaliah, dkk adalah bentuk imbalan lain yang bersifat ekstrinsik yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan yang telah meraih prestasi-prestasi tertentu. Tantangan setiap perusahaan yaitu harus secara kontinu menetapkan standar dan target operasional, produksi, penjualan atau pemasaran yang terus bertambah dari tahun ke tahun di samping itu perusahaan juga harus berjuang mempertahankan karyawan yang kompeten, berdedikasi, bermoral baik, dan berkinerja tinggi, agar tidak pindah ke perusahaan lain demi mengamankan target pencapaian tersebut.³

Hubungan gaji, bonus dan kompensasi yang ditetapkan secara organisasional adalah upaya perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan dalam perusahaan dan untuk memastikan bahwa sasaran individu sejalan dengan tujuan organisasinya. Apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil akan menimbulkan kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Dalam hal apapun, tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih

²B Latief, 61 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, (<https://media.neliti.com>. Diakses 1 April 2021 Pukul 10.10 WIB).

³Aam Amaliah, dkk, *Psychological Capital, Psychological Empowerment dan Employee Well-being*, (Jawa Tengah : Penerbit Nem, 2021), hlm. 22.

besar, tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian memengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Akibatnya terdapat garis hubungan yang jelas dan berlangsung secara terus-menerus antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja dan upaya yang akan dilakukan oleh pegawai tersebut.⁴

Pada prinsipnya, kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Disamping uang dan materil kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri tetapi sekaligus tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materil. Pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan perusahaan berupa fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, makan siang dan perumahan.⁵

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. 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. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan.

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2021), hlm. 313.

⁵Ita Rahmawati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja*, (Tambakberas Jombang : LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah, 2020), hlm. 7.

Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan baik yang berupa uang ataupun yang bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan yang diberikannya untuk organisasi.⁶

Tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan fungsi diatas semakin mendesak sesuai dengan dinamika dunia usaha yang selalu berubah. Salah satu upaya yang lazim ditempuh yaitu dengan menerapkan suatu sistem gaji, bonus dan kompensasi yang pada prinsipnya dapat memuaskan bagi calon karyawan maupun karyawan yang sudah ada. Adanya sistem atau rencana gaji, bonus dan kompensasi yang baik ini dapat menjadi gambaran akan adanya komitmen yang tinggi dari organisasi atau perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan secara umum. Realitas yang terjadi adalah kompensasi atau gaji dan bonus bisa menjadi alasan utama seseorang untuk masuk bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan sebaliknya menjadi alasan pula untuk meninggalkan perusahaan tersebut untuk bekerja di perusahaan lain yang menawarkan gaji, bonus dan kompensasi yang lebih tinggi.

Mengenai arti penting kompensasi ini, Luis Marnisah menjelaskan bahwa masalah kompensasi merupakan masalah penting dalam hubungan industri antara perusahaan dan karyawannya. Pemberian kompensasi yang tepat, baik dari segi keinginan karyawan maupun dari segi kemampuan

⁶Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan SDM dalam Organisasi*, (Jakarta : PT Grasindo, 2017), hlm. 181.

perusahaan dapat menciptakan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu semangat perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.⁷

Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian gaji, bonus dan kompensasi. Ketidakpuasan itu bisa saja terwujud dengan sikap karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi, atau dengan kata lain karyawan memiliki komitmen yang rendah. Efek lain dari buruknya sistem gaji, bonus dan kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan atau organisasi.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang tidak menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, karena dengan komitmen yang rendah karyawan akan menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang rendah pula. Kondisi seperti ini jika dibiarkan berlarut-larut, akan menyebabkan perusahaan atau organisasi kehilangan daya saingnya. Karyawan tidak akan mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi jadi semakin banyak karyawan yang mau keluar, maka perusahaan

⁷Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi*, (Yogyakarta : Deepublish, 2019), hlm. 101.

atau organisasi harus membelanjakan biaya ekstra yang tinggi untuk merekrut dan melatih pegawai baru oleh karena itu komitmen organisasi terhadap sistem gaji, bonus dan kompensasi yang baik menjadi suatu hal yang penting dan mendesak dalam manajemen SDM organisasi atau perusahaan. Bentuk kompensasi yang paling umum yang banyak diberikan oleh perusahaan di Indonesia adalah gaji dan bonus.

Tabel I.1
Daftar Perincian Gaji
PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

Komponen	Jumlah
Gaji Pokok Tetap	Rp 2.189.000,00
Tunjangan Ketenagakerjaan	Rp 88.858,00
Tunjangan Kesehatan	Rp 28.953,00
Tunjangan Lembur	Rp 15.423,00
Tunjangan Uang Makan	Rp 210.000,00

Sumber : Dokumen dari Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat

PT. Sapadia Wisata Rantauprapat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata yang didirikan pada tanggal 6 April 2013. Jumlah karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat berjumlah 30 orang. Besar kecilnya bonus yang diterima oleh karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat tergantung pada keuntungan yang diterima oleh PT. tersebut. Jika keuntungan yang diterima oleh perusahaan sebesar Rp.95.000.000,00- Rp.180.000.000,00 perbulan maka bonus yang diterima oleh karyawan adalah Rp.600.000,00 perbulan dan apabila perusahaan memperoleh keuntungan dibawah Rp.95.000.000,00 maka karyawan tidak mendapatkan bonus. Jika keuntungan yang diterima oleh perusahaan sebesar Rp.181.000.000,00- Rp.235.000.000,00 perbulan maka bonus yang diterima oleh karyawan adalah Rp.1.000.000,00 perbulan. Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT.

Sapadia Wisata Rantauprapat kepada karyawannya adalah kompensasi secara langsung.⁸

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Boy Sampurno, dkk dengan judul penelitian (Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember) mengatakan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaji, tunjangan dan bonus mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan hasil gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh 98,0% terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan 2,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.⁹

Berdasarkan uraian sebelumnya, saya temukan masalah bahwa faktor gaji, bonus dan kompensasi di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat tidak dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri melainkan dari keuntungan yang diperoleh oleh PT. Sapadia Wisata Rantauprapat tersebut. Karyawan terlalu mementingkan gaji, bonus dan kompensasi dan tidak melihat dari beratnya pekerjaan ataupun kenyamanan bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Sapadia Wisata Rantauprapat)”.

⁸Wawancara dengan Bapak Manager PT. Sapadia Wisata Rantauprapat Rusli Ritonga, Pada hari Jum'at tanggal 17 Desember 2021, Pukul 08.30 WIB.

⁹Boy Sampurno, dkk, “Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember” dalam *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.10 No.2 Tahun 2020, hlm. 203.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sistem bonus dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan merata baik yang berkinerja baik maupun yang tidak.
2. Ketidakseimbangan gaji dan pekerjaan mempengaruhi masuk keluarnya karyawan dalam perusahaan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus pada masalah yang dikemukakan, peneliti membatasi masalah tentang keterkaitan gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Dengan demikian batasan masalah pada variabel bebas X yaitu gaji, bonus dan kompensasi sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan salah satu objek yang utama dari suatu penelitian yang dapat membedakan dan dapat mengubah nilai tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gaji (X1)	Gaji adalah pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya. ¹⁰	1. Upah 2. Keadilan 3. Kelayakan	Ordinal
2	Bonus (X2)	Bonus adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. ¹¹	1. Pencapaian Target 2. Motivasi Kerja 3. Loyalitas	Ordinal
3	Kompensasi (X3)	Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. ¹²	1. Insentif 2. Tunjangan 3. Fasilitas	Ordinal
4	Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ¹³	1. Kualitas Kerja 2. Pemahaman tentang pekerjaan 3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Ordinal

¹⁰Agustina Indriyani, "Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department", dalam *Jurnal Paradigma* Vol.12 No.1 Tahun 2014, hlm.44.

¹¹Nuriadi Manurung, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP", dalam *Jurnal Teknologi Informasi* Vol.1 No.1 Tahun 2017, hlm.49.

¹²Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderisasi", dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol.IX No.1 Tahun 2014, hlm.26.

¹³Muhamad Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.13 No.1 Tahun 2019, hlm.3.

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat ?
2. Apakah bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat ?
4. Apakah gaji, bonus dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat ?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan diatas, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
2. Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, bonus dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian untuk seorang peneliti adalah agar wawasannya bertambah begitu juga dengan pengetahuan untuk meneliti teori yang sudah ada dan sesuai dengan masalah yang terjadi dan supaya bisa mengaplikasikan ilmu yang sudah didapatkan tersebut.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat sebuah penelitian untuk perusahaan adalah menjadikan penelitian tersebut sebagai acuan didalam aktivitas pengambilan keputusan dan menjadikannya sebagai patokan untuk strategi yang akan dilakukannya di masa depan.

3. Bagi Pembaca

Manfaat sebuah penelitian untuk pembaca adalah untuk mendapatkan sumber informasi tentang kinerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai isi penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, identifikasi masalah yang menguraikan seluruh aspek yang berhubungan dengan masalah dalam objek penelitian, batasan masalah yang membatasi ruang lingkup

permasalahan, definisi operasional variabel tentang setiap variabel yang akan diteliti, rumusan masalah yaitu penjabaran hal-hal yang akan menjadi pertanyaan yang bersifat umum dan khusus. Tujuan penelitian yang merupakan jawaban terhadap rumusan masalah dan kegunaan penelitian menjelaskan manfaat yang hendak diperoleh dari hasil penelitian.

2. BAB II Landasan Teori

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori yang berisikan tentang kerangka dan menjelaskan uraian-uraian tentang kerangka teori dari masing-masing variabel dari berbagai referensi yang berbeda, kemudian penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang berisi pemikiran peneliti mengenai masalah yang akan diselesaikan dan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian berdasarkan hasil kajian dari kerangka teori.

3. BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian yang berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian yang dilakukan di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat mulai dari juni 2021 sampai dengan Mei 2022. Kemudian jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan dokumentasi serta

melakukan analisis data yang sesuai dengan masalah yang sedang diteliti.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Secara umum membahas tentang gambaran umum objek penelitian yang memaparkan bagaimana gambaran umum PT. Sapadia Wisata Rantauprapat, visi dan misinya, karakteristik responden, analisis data berupa tentang hasil penelitian.

5. Bab V Penutup

Terdiri dari kesimpulan, disertai dengan saran. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.¹ Menurut Akhmad Fauzi Rusdi Hidayat bahwa *performance* atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.²

Menurut M.Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika bahwa kinerja adalah keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya profit dan sebagainya. Untuk menghasilkan keluaran (*result*) tersebut dibutuhkan kompetensi tertentu, seperti kemampuan mengoperasikan mesin, kemampuan mengatur sumber daya dan lain-lain.

¹Hartini, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 4.

²Akhmad Fauzi Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), hlm. 2.

Oleh karena itu, baik kinerja maupun kompetensi sama-sama penting, tidak ada kinerja jika tidak ada kompetensi.³

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.⁴

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor individu, faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, kesediaan untuk bekerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis, faktor psikologis meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

³M.Syamsul Ma'arif & Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2021), hlm. 8.

⁴Hamni Fadlilah Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerjadan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidempuan" dalam *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2018, hlm. 259.

- c. Faktor organisasi, faktor organisasi meliputi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan yang terdiri dari gaji, bonus dan kompensasi.⁵

3. Metode-Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan menggunakan metode sebagai berikut :⁶

- a. *Rating Scales*, dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
- b. *Checklist*, metode ini penilai harus memiliki (*checklist*) yaitu pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
- c. *Paired Comparison Method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman-teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu. Setiap individu akan dibandingkan dengan semua teman-teman kerjanya dan akan diketahui siapa yang paling baik dan siapa yang paling buruk.
- d. *Alternation Ranking Method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja yang paling bagus sampai dengan memiliki kinerja yang paling buruk. Nanti

⁵Mahaddin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Makassar : Aksara Timur, 2018), hlm. 8.

⁶Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), hlm.121.

akan diketahui ranking dari masing-masing individu diantara semua pekerja.

- e. *Critical Incident Method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak bisa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
- f. *Narrative Forms*, metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai secara tertulis.
- g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*, yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*, masing-masing rate disertai dengan penjelasan naratif secara spesifik mengenai contoh dari perilaku baik dan buruk.

B. Gaji

1. Pengertian Gaji

Pengertian gaji adalah imbalan berupa uang atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja. Menurut Mulyadi dalam buku Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta mengatakan bahwa gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan tertentu seperti manajer, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawannya.⁷

Upah menurut Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan

⁷Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya*, (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm. 6.

dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan undang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

Menurut Yayan Dwi Ertanto dan Suharmono terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaji. Gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji.⁹

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan baik untuk sendiri maupun keluarga.¹⁰

2. Gaji dalam Ekonomi Islam

Gaji dalam Ekonomi Islam adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.

⁸Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm. 80.

⁹Yayan Dwi Ertanto dan Suharnomo, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No.1 Tahun 2018, hlm.23.

¹⁰Muhammad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2020) , hlm. 207.

Upah dalam bahasa arab disebut *Al-ujrah* yaitu pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti sebulan, seminggu atau sehari. Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana karyawan dapat berprestasi.¹¹

Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa pendapatan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong. Pendapat Ibnu Taimiyah bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (*ujrah al-misli*) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara,

¹¹Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung : Arjasa Pratama, 2020), hlm. 7.

dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.

3. Prinsip Ekonomi Islam Dalam Pemberian Gaji

Konsep upah dalam Islam sangat berbeda dengan konsep upah barat. Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan moral dalam sistem pengupahan seperti konsep keadilan dan kelayakan. Upah atau gaji dalam Islam sangat berhubungan dengan konsep materi dan etika moral, berbeda dengan ekonomi konvensional yang memandang bahwa upah hanyalah suatu konsep materil semata, karena itulah alternatif yang Islam berikan sangat berbeda dengan masalah pengupahan dibandingkan dengan konsep ekonomi konvensional.¹²

Pada masa Rasulullah adalah menetapkan pribadi yang menetapkan gaji bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Mengenai konsep gaji dalam perspektif Islam, Wilsan menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practic* bahwa perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan acap kali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit dipahami para pengusaha barat.¹³

¹²Fauzi Chaniago, "Ketentuan Pemberian Upah dalam Islam", dalam *Jurnal Textura* Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hlm. 39.

¹³Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hlm. 114.

Konsep inilah yang berbeda dengan konsep gaji barat, konsep gaji menurut Islam tidak dapat dipisahkan dengan konsep moral. Mungkin sah-sah saja gaji karyawan di barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh, misalnya (*cleaning service*). Akan tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa gaji yang akan diberikan. Gaji yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan tarif kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa Khalifah Umar R.A gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Gaji yang diberikan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang bukan berupa uang tunai.

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surah Az-zumar ayat 35, yang berbunyi :

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ
بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٣٥﴾

“Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.¹⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT akan mengampuni atau menutupi bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan,

¹⁴Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an Departemen Agama RI (Semarang : PT Karya Toha Putra Semarang, 2002), hlm. 165.

karena mereka telah bertobat dari-Nya dan kembali kepada-Nya dan Allah SWT membalas mereka dengan memberikan pahala atas amal-amal shaleh yang telah mereka kerjakan. Dan Allah SWT membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

C. Bonus

1. Pengertian Bonus

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya serta diberikan berkala dan perusahaan percaya bahwa memberi bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bonus bisa dibayarkan kepada karyawan sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus, tetapi lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi jumlahnya sesuai prestasi perusahaan atau prestasi individual.¹⁵

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, sebagian perusahaan mengakumulasi jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga

¹⁵Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 235.

diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar.¹⁶

Bonus didasarkan pada pencapaian sasaran objektif atau penilaian subjektif. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja. Perusahaan yang memberikan kenaikan gaji kepada karyawan membuat perusahaan permanen yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan dan pada saat pensiun. Hal tersebut lebih mahal daripada pembayaran bonus sekali waktu. Progam bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel. Bonus dapat diberikan kepada karyawan agar memberi kontribusi akan ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan dan juga pengakuan atas kinerja seorang karyawan. Ketika hasil kinerja bagus maka bonus akan dinaikkan, tetapi ketika hasil kinerja tidak tercapai bonus diturunkan.¹⁷

2. Jenis-jenis Bonus

Bonus dapat pula dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

a. Bonus Retensi

Bonus Retensi adalah pembayaran insentif yang digunakan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Biasanya karyawan diminta untuk menandatangani perjanjian yang menyatakan mereka akan tetap bekerja untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya

¹⁶I Komang Ardana, dkk.,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2018),hlm. 174.

¹⁷Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), hlm.102.

suatu tugas atau proyek tertentu agar memenuhi syarat untuk mendapatkan bonus.

b. Bonus Tahunan

Bonus Tahunan adalah sebuah pembayaran kompensasi variabel, biasanya dalam bentuk uang tunai, yang diberikan kepada karyawan jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non keuangan yang ditentukan. Ukuran bonus umumnya dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan mungkin memiliki minimum yang dijamin dan maksimum tertentu.

c. Bonus Akhir Tahun

Bonus Akhir Tahun adalah adalah pembayaran yang terkadang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun ketika karyawan dan/atau perusahaan berkinerja sangat baik.

d. Tanteim

Tantiem adalah bagian keuntungan perusahaan yang dihadiahkan kepada karyawan, yang baru dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba bersih sebagaimana ditentukan dalam Pasal 70 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak No. SE-16/PJ.44/1992 Tentang Pembagian Bonus, Gratifikasi, Jasa Produksi Dan Tantiem disebutkan bahwa, Tantiem merupakan bagian keuntungan yang diberikan kepada Direksi dan Komisaris oleh pemegang saham yang

didasarkan pada suatu prosentase atau jumlah tertentu dari laba perusahaan setelah kena pajak.¹⁸

3. Tujuan Pemberian Bonus

- a. Memaksimalkan kinerja karyawan.
- b. Mendorong semangat kerja karyawan.
- c. Memberikan kepuasan kerja karyawan.
- d. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- f. Mempertahankan karyawan yang ada.
- g. Menambah kedisiplinan karyawan.
- h. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

4. Bonus dalam Perspektif Ekonomi Islam

Bonus menurut istilah syar'i yaitu menyerahkan suatu benda kepada seorang tertentu agar terwujudnya suatu benda kepada seseorang tertentu agar terwujudnya hubungan baik dan mendapatkan pahala dari Allah tanpa adanya permintaan dan syarat, dan disana ada sini keumuman dan kekhususan dikalangan para ulama' antara hibah pemberian dan shadaqah.

Ayat-ayat Al-Qur'an dan Al-Hadits banyak yang menganjurkan penganutnya untuk berbuat baik dengan cara tolong menolong dan salah satunya dengan bentuk tolong menolong adalah memberikan harta kepada

¹⁸Syiti Rommalla, Jenis-Jenis Bonus Karyawan, (<https://gadgian.com>, diakses 1 April 2021 pukul 10.30 WIB).

orang lain yang membutuhkan, kaitannya dalam hal ini adalah pemberian bonus yang dimaknai sebagai pemberian sukarela, Firman Allah dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

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

“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”.¹⁹

Bonus telah di syariatkan penerimaanya dan telah ditetapkan pahala bagi pemberinya. Dalil yang melandasi hal itu adalah sebuah hadist dari Abu Hurairah, bahwa nabi telah bersabda:

لَوْ دُعِيتُ إِلَىٰ كُرَاعٍ لَأَجَبْتُ، وَلَوْ أُهْدِيَ إِلَيَّ كُرَاعٍ لَقَبِلْتُ.

“Seandainya aku diundang untuk menikmati kaki kambing, niscaya aku penuhi, dan seandainya aku diberi hadiah kaki kambing, niscaya aku menerimanya.” (HR. Bukhari)²⁰

Bonus diperbolehkan dengan kesepakatan umat, apabila tidak terdapat disana larangan syar’i terkadang di sunatkan untuk memberikan hadiah

¹⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang : CV Toha Putra, 2019), hlm. 152.

²⁰Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari Muslim*, (Jakarta : Gramedia, 2017), hlm. 758.

apabila dalam rangka menyambung silaturahmi, kasih sayang dan rasa cinta. Terkadang disyariatkan apabila dia termasuk di dalam bab membalas budi dan kebaikan orang lain dengan hal yang semisalnya dan terkadang juga menjadi haram dan perantara menuju perkara yang haram dan ia merupakan hadiah yang berbentuk suatu yang haram atau termasuk dalam kategori sogok-menyogok dan yang se hukum dengannya.

Bonus dalam dunia perdagangan adalah sesuatu yang diberikan kepada konsumen dengan maksud melariskan barang dagangannya dan berubah fungsi menjadi satu media untuk promosi penjualan. Hukum dari bonus adalah diperbolehkan dengan kesepakatan (ulama) umat, apabila tidak terdapat di sana larangan syar'i. Ketentuan mengenai pemberian hadiah sebagai promosi penjualan.²¹

Adapun mengenai bentuk bonus, tidak selalu harus berbentuk uang atau barang yang lain, tetapi makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan sebagai bonus. Seorang *ajir* boleh dikontrak jasanya dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Dalam arti yang lebih luas, *ijaroh* atau upah bermakna akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan cara memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Sayyid sabiq memberikan definisi mengenai *ijaroh* sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan cara penggantian.

Menurut Yusuf Qardhawi bentuk yang diperbolehkan dan diterima oleh syara' adalah bonus yang disediakan untuk memotifasi dan mengajak

²¹Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 135.

kepada peningkatan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan amal shaleh. Contohnya seperti hadiah yang disediakan bagi pemenang dalam perlombaan menghafal Al-Qur'an, serta sumbangan yang menyangkut bidang keislaman, keilmuan, sastra, dan lain-lain. Pada dasarnya menurut pendapat Yusuf Qardhawi ini melihat konteks tujuan pemberian hadiahnya, asalkan untuk kegiatan yang positif maka boleh.²²

D. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak secara langsung berupa penghargaan (non finansial). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.²³

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasinya, melainkan mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja

²²Yusuf Qardhawi, dkk, *Fatwa- Fatwa Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insani, Cet, 2012), hlm. 49.

²³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 87.

yang dihasilkannya. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan begitu juga sebaliknya.²⁴

Menurut para ahli bahwasanya salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Di zaman modern saat ini, telah ada kasus yang terjadi dalam hubungan kerja yang mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Padahal sistem kompensasi dapat membantu perusahaan di dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi adalah komponen penting bagi setiap pekerja. Besarnya kompensasi akan berpengaruh pada karya dan prestasi kerja para pekerja. Kompensasi juga merupakan program penting dalam organisasi, karena dapat mencerminkan kekuatan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya serta merupakan indikator kemampuan organisasi dalam mempertahankan loyalitas dan komitmen seorang pekerja.²⁵ Menurut Handoko “kompensasi segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Hal ini juga

²⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2018), hlm. 217.

²⁵Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Deepublish, 2020), hlm. 34.

dijelaskan oleh Rivai, “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kompensasi pembayaran uang maupun barang, langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bukti balas jasa atas kerja yang telah mereka selesaikan. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Berikut di bawah ini ada beberapa jenis kompensasi yang terdiri dari:

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi Langsung terdiri dari Bayaran Pokok (Base Pay) yaitu gaji dan upah Bayaran Prestasi (Merit Pay). Bayaran Insentif (*Incentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham. Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja. Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan lainnya.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Adapun kompensasi non finansial mencakup:

1) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

2) Pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik dan tantangan.²⁶

3. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya saja, tetapi juga mengatur hubungan sesama manusia. Islam memberikan apresiasi yang sangat positif dalam hal bekerja. Pada dasarnya setiap transaksi kerja akan menimbulkan kompensasi. Dalam terminologi fiqih mu'amalah, kompensasi yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ijarah* (upah). Berbicara tentang kompensasi dari hasil kerja yaitu upah dalam pandangan Islam, ia merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan juga kewajiban bagi orang yang mempekerjakannya.

Pemikiran Fiqih Islam tentang penetapan upah menegaskan bahwa upah harus adil dan setara di mana dua pihak bisa menerima antara si pemberi kerja dan pekerja itu adil, seperti dalam kasus penjual atau penerima upah atau harga yang ditetapkan berpijak pada harga yang setara. Prinsip ini berlaku bagi pemerintah maupun individu. Jadi, jika pemerintah ingin menetapkan upah atau kedua pihak tidak bersepakat tentang besarnya upah, maka mereka harus bersepakat tentang besarnya upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yang berpijak pada kondisi normal.²⁷

²⁶Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm. 87.

²⁷Muhammad Amin Suma, *Ijtihad Fiqh Islam Dalam Fiqh Islam*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2015), hlm. 194.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Az-Zukhruf ayat 32, yang berbunyi :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.(Q.S Az-Zukhruf : 32).²⁸

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan kelebihan sebagian manusia atas sebagian yang lain agar manusia itu dapat saling membantu antara yang satu dengan yang lainnya. Salah satu caranya adalah dengan melakukan akad *ijarah* (mengupah), karena dengan akad *ijarah* itu sebagian manusia dapat mempergunakan jasa sebagian yang lain.

Islam juga menjelaskan mengenai gaji atau upah yang harus segera dibayarkan. Hal ini dijelaskan dalam Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

²⁸ Kementerian Agama RI, Al-jamil Al-Qur'an dan Terjemahan (Jakarta: Bagus Segara, 2012), hlm. 420.

“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering”.(HR. Ibnu Majah).²⁹

Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah ini menjelaskan tentang pemilik usaha (*Mu'jir*) berkewajiban membayar upah kepada buruh (*Musta'jir*) yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Baik dibayar secara harian, mingguan, bulanan atau lainnya. Islam mengajarkan untuk mempercepat pembayaran upah.³⁰

Hikmah disyari'atkannya *ijarah* dalam bentuk pekerjaan atau upah mengupah adalah karena dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Tujuan dibolehkan *ijarah* pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materil. Namun itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang dilakukan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

E. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori atau temuan-temuan melalui hasil dari berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang diperlukan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang perlu tersebut adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

²⁹A.Sartika, “Pengertian Upah (Ijarah)” (<http://repository.radenintan.ac.id>, diakses pada tanggal 15 Juni 2021 pukul 13.00 WIB).

³⁰M. Maslakhah, “Upah dalam Perspektif Hukum Islam”, (<http://digilib.uinsby.ac.id>, diakses pada tanggal 19 September 2021 pukul 13.00 WIB).

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1	Rati Nawastuti IAIN Salatiga Tahun 2018 ³¹	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang	1. Motivasi (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang. 2. kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang.
2	Rizki Reinaldi Thanan, dkk (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.11 No.2, Universitas Sam Ratulangi, 2021. ³²	Pengaruh Gaji, Insentif dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado	1. Gaji (X1) 2. Insentif (X2) 3. Bonus (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)	1. Terdapat pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja driver grab car di Kota Manado. 2. Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja pada driver grab car di Kota Manado. 3. Terdapat pengaruh antara bonus terhadap kepuasan kerja pada driver grab car di Kota Manado.
3	Hasriani HR IAIN PAREPARE Tahun 2019. ³³	Pengaruh Gaji, Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT	1. Gaji (X1) 2. Insentif (X2) 3. Tunjangan (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	1. Gaji tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Tunjangan berpengaruh

³¹Rati Nawastuti, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang", *Skripsi* (Salatiga: IAIN Salatiga, 2018), hlm.117-118.

³²Rizki Reinaldi Thanan, dkk, "Pengaruh Gaji, Insentif dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado", dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2021, hlm. 56.

³³Hasriani HR, "Pengaruh Gaji, Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elnusa Parepare berdasarkan Ekonomi Islam", *Skripsi* (Parepare :IAIN Parepare, 2019), hlm. 94.

		Elnusa Parepare berdasarkan Ekonomi Islam		negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Dionisius Ady Danaswara Universitas Sanata Dharma Tahun 2018 ³⁴	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi bagian <i>cutting</i> PT Eagle Glove Indonesia, Yogyakarta.	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja dan kompensasi tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Roni Binsar Tua Pasaribu UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2020 ³⁵	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Taruna Jaya	1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Taruna Jaya. 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Taruna Jaya. 3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Taruna Jaya.
6	Boy Sampurno, dkk (Jurnal Sains Manajemen	Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa	1. Gaji (X1) 2. Tunjangan (X2) 3. Bonus (X3) 4. Motivasi	1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Tunjangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

³⁴Dionisius Ady Danaswara, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi bagian *cutting* PT Eagle Glove Indonesia, Yogyakarta", *Skripsi* (Depok: Universitas Sanata Dharma, 2018), hlm. 101.

³⁵Roni Binsar Tua Pasaribu, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Taruna Jaya", *Skripsi* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), hlm. 97.

	dan Bisnis Indonesia, Vol.10 No.2, Universitas Muhammadiyah Jember, 2020). ³⁶	Timur Jember	Kerja (Y1) 5.Kinerja Karyawan (Y2)	3.Bonus berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 4. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. 5.Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. 6.Bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
7	Eka Bayu Purnawati, dkk (Jurnal Manajemen, Vol.5 No.2, Universitas Pendidikan Ganesha, 2019). ³⁷	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bali Negara	1.Kompensasi (X1). 2.Pengalaman Kerja (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y)	1.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

³⁶Boy Sampurno, dkk, "Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember" dalam *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.10 No.2 Tahun 2020, hlm. 203.

³⁷Eka Bayu Purnawati, dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bali Negara" dalam *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2019, hlm.118.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rati Nawastuti dengan penelitian yang akan saya teliti terletak pada variabel X2 dan Y yaitu sama-sama membahas kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel X1 dan objek penelitian yaitu motivasi kerja dan PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Reinaldi Thanan, dkk dengan penelitian yang akan saya teliti terletak pada variabel X1 dan X3 yaitu sama-sama membahas gaji dan bonus. Perbedaannya terletak pada variabel X2, variabel Y dan tempat penelitian yaitu insentif, kepuasan kerja dan Kota Manado.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hasriani HR dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada variabel X1, X3 dan Y yaitu sama-sama membahas tentang gaji, tunjangan dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel X2 dan lokasi penelitian yaitu insentif dan Parepare.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Ady Danaswara dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel X2 dan Y yaitu sama-sama membahas kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel X1 yaitu lingkungan kerja dan objek penelitian yaitu PT Eagle Glove.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Roni Binsar Tua Pasaribu dengan penelitian yang akan saya teliti adalah variabel X1 dan

Y yaitu sama-sama membahas kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada X2 dan objek penelitian yaitu motivasi dan Perusahaan Taruna Jaya.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Boy Sampurno, dkk dengan penelitian yang akan saya teliti terletak pada variabel X1, X2, X3 dan Y2 yaitu sama-sama membahas gaji, tunjangan, bonus dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel Y2 dan objek penelitian yaitu motivasi kerja dan PT. BPD Jawa Timur Jember.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Eka Bayu Purnawati, dkk dengan penelitian saya terletak pada variabel X1 dan Y yaitu kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel X2 yaitu pengalaman kerja dan objek penelitian yaitu PT. Indo Bali Negara.

F. Kerangka Pikir

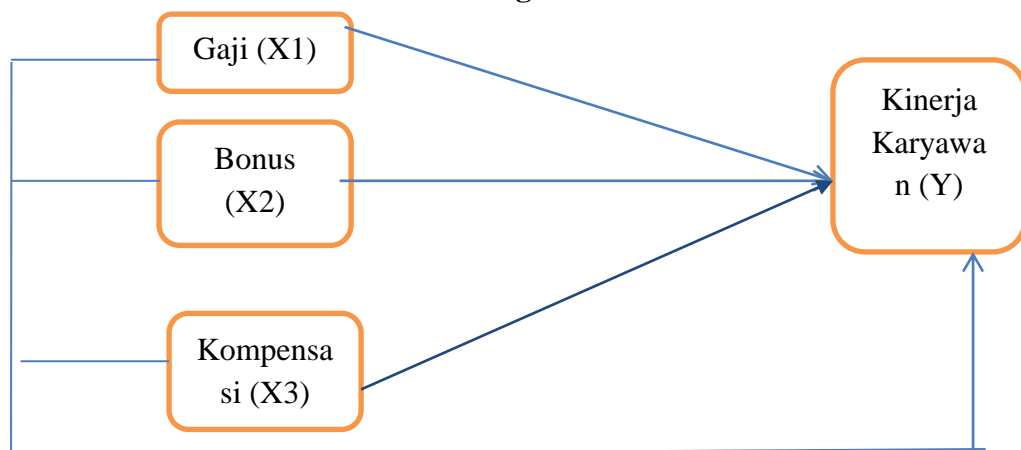
Berdasarkan pada uraian sebelumnya maka kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu variabel dependennya adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu gaji, bonus dan kompensasi, dengan demikian kerangka pemikiran penelitian tersebut adalah pengaruh gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat).

Kerangka pikir menunjukkan hubungan antara variabel gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka pikir pertama menunjukkan hubungan antara gaji terhadap kinerja karyawan. Kedua,

menunjukkan hubungan antara bonus terhadap kinerja karyawan. Ketiga, menunjukkan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Keempat, menunjukkan hubungan secara bersama antara gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

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

Gambar II. 1
Kerangka Pikir



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai rumusan masalah penelitian. Selanjutnya peneliti akan menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan kerangka teoritis di atas dapat ditarik hipotesis atau kesimpulan sementara pada penelitian ini, yaitu:

H_1 = Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Sapadia Wisata Rantauprapat.

H_2 = Bonus secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia

Wisata Rantauprapat.

H₃ = Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Sapadia Wisata Rantauprapat.

H₄ = Gaji, bonus dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat Jl. H. Adam Malik By Pass Rantauprapat, Kel. Ujung Bandar, Kec. Rantau Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai dari Juni 2021 sampai dengan Mei 2022.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur dengan instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.¹

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dan data berupa angka sebagai bahan penelitian.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi ialah himpunan semesta atau kumpulan individu atau unit dimana ciri atau karakteristiknya akan diteliti, dipelajari dan

¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 38.

diperkirakan.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Proses pemilihan sampel dari populasi dengan tujuan mendapatkan kesimpulan umum mengenai populasi berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel yang dipilih.³

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil dan kurang dari 30. Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian. Hal ini berhubungan dengan judul penelitian dan data yang diperlukan. Subjek penelitian dalam

²Ni Wayan Surya Wardhani, dkk, *Teknik Sampling dan Survei*, (Malang : UB Press, 2021), hlm. 2.

³Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, (Bandung : Citapustaka Media, 2006), hlm. 40.

penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan kuisisioner dan dokumentasi.

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan dan pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila penulis tahu apa yang dapat diharapkan dari responden. Pertanyaan dalam kuisisioner dibuat dengan menggunakan skala *likert* (1-5) yang mempunyai 5 tingkat referensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | : diberi bobot 5 |
| 2) Setuju (S) | : diberi bobot 4 |
| 3) Kurang Setuju (KS) | : diberi bobot 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | : diberi bobot 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi bobot 1 |

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data dari sumber catatan atau arsip yang ada. Dokumentasi yaitu rekaman kejadian masalah yang ditulis atau

dicetak dapat berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya. Dokumentasi yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat adalah foto yang dilakukan secara langsung di lapangan.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.⁴

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *person product moment* dengan aplikasi SPSS versi 23. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf yang signifikan (0,1). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel. Adapun kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrument atau item-item pertanyaan bekolerasi signifikan terhadap skor total maka pertanyaan dinyatakan valid.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 157.

- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau stabilitas data dan temuan. Artinya bila suatu penelitian dilakukan dengan alat ukur yang sama lebih dari satu kali maka hasil penelitian itu seharusnya sama dan bila tidak sama maka dikatakan perangkat ukur itu tidak reliabel.⁵ Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka instrumen yang dipakai dalam penelitian itu dapat dikatakan tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnov*. Pada taraf signifikan 0,1.

- 1) Apabila $sig > 0,1$ maka berdistribusi data bersifat normal.
- 2) Apabila $sig < 0,1$ maka berdistribusi tidak normal.

⁵Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm.90.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,1$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah ada hubungan yang linier antara variabel terikat dalam model regresi merupakan tujuan dari uji multikolinearitas. Nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) digunakan pada penelitian ini. Nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ merupakan nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan model regresi yang baik, karena dapat digunakan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengkaji ke pengkajian

yang lainnya. Adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *gletser*. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$\text{Sig} > 0,1$ artinya tidak terkena heteroskedastisitas

$\text{Sig} < 0,1$ artinya data terkena heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu model dimana variabel terikat tergantung dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi adalah kelanjutan dari uji instrument dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen dua atau lebih.⁶

Adapun regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh Gaji (X_1), Bonus (X_2), Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

\hat{y} = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien Korelasi

X_1 = Variabel bebas (gaji)

X_2 = Variabel bebas (bonus)

⁶Sugiyono dan Agus Santoso, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisler* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 303.

X_3 = Variabel bebas (kompensasi)

e = Error (tingkat kesalahan 10%)

sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 G + \beta_2 B + \beta_3 K + e$$

g. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu regresi Y terhadap X ini ingin diketahui bahwa seberapa besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama.

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu apabila semakin baik. Apabila nilai $0 \leq R^2 \leq 1$ dapat diartikan sebagai berikut:

- a) $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- b) $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tepat meramalkan Y secara sempurna.⁷

⁷Setiawan Dwi Endah Kusri, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi Ofsed, 2010), hlm. 64.

Koefisien ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasuki kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu. Nilai terkecil koefisien determinasi adalah nol dan terbesar satu, sehingga dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.

2) Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka gaji, bonus dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka gaji, bonus dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat.
- c) Jika nilai sig $< 0,1$ maka hipotesis diterima.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua independen variabel terhadap dependen variabel. Menentukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 10% (0,1) dengan $df = (n-k-1)$, ketentuan:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka gaji, bonus dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka gaji, bonus dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat.
- 3) Jika nilai $sig < 0,1$ maka hipotesis diterima.⁸

⁸ Tri Ulfa Wardhani, "Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Bisnis Jasa Transportasi Gojek" Skripsi (Medan : UIN Sumatera Utara, 2017), hlm. 63.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

1. Sejarah PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

PT. Sapadia Wisata merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata yang didirikan pada tanggal 6 April 2013. Perusahaan ini menampilkan daya tarik wisata dengan berbagai wahana air dan menjadi salah satu wisata waterboom terbesar di kecamatan Rantau Selatan. Wisata ini juga dilengkapi dengan fasilitas umum lainnya seperti Musholla, shower, *food churt*, panggung terbuka dengan *sound system* yang berkualitas tinggi, toilet, ruang ganti, *kids pool*, *family slide pool*, kolam *boomerang slide*, *Olympic pool*, sepeda air, futsal air, *flying fox*, *octopus slide*, motor atv, wahana panjat tebing, kolam arus, gajebo dan lahan parkir yang luas membuat pengunjung merasa lebih aman. Semua fasilitas yang disediakan, pengunjung hanya dikenakan biaya Rp 35. 000,00 pada hari kerja dan Rp 50.000,00 pada hari sabtu-minggu dan libur nasional.¹

2. Visi dan Misi PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

a. Visi PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

Visi dari Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat yaitu “Menjadi perusahaan jasa yang terpercaya dan berkomitmen yang memberikan manfaat untuk banyak orang”.

¹Wawancara dengan Bapak Manager PT Sapadia Wisata Rantauprapat Rusli Ritonga pada hari Jum’at tanggal 17 Desember 2021 pukul 08.30 WIB.

b. Misi

- 1) Menyediakan produk properti yang terbaik dan kaitannya untuk menvapai nilai bagi *stakeholder* melalui kepuasan pelanggan.
- 2) Menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kepedulian terhadap lingkungan.

B. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil dari penyebaran angket maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Sampel	%
Laki-laki	19	63%
Perempuan	11	37%

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat dari tabel IV.1 diatas. Jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden pria. Dimana dari jumlah sampel yang diambil sebanyak orang berdasarkan jenis kelamin terdapat responden laki- laki sebanyak 19 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 11 orang. Hasil persentase jumlah responden laki-laki lebih banyak sebesar 63% dibandingkan dengan responden perempuan sebesar 37%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden

Umur	Jumlah Sampel	%
20-25	23	77%
26-35	7	23%

Karakteristik responden berdasarkan umur dilihat dari tabel IV.1 diatas. Hasil persentase jumlah responden umur 20-25 lebih banyak sebesar 77% dibandingkan dengan responden umur 26-35 sebesar 23%.

C. Hasil Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mendeskripsikan data sehingga dapat dipahami, untuk membuat kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data menggunakan SPSS 23 sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Gaji

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Gaji

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,923	Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960	Valid
2	0,944		Valid
3	0,925		Valid
4	0,900		Valid
5	0,909		Valid
6	0,898		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Uji validitas gaji pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai gaji dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan

6 adalah valid. Karena keenam item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga keenam item angket gaji dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Bonus

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Bonus

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,753	Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960	Valid
2	0,831		Valid
3	0,745		Valid
4	0,870		Valid
5	0,797		Valid
6	0,790		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Uji validitas bonus pada tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai bonus dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 adalah valid. Karena keenam item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga keenam item angket bonus dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Kompensasi

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,742	Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960	Valid
2	0,850		Valid
3	0,603		Valid
4	0,756		Valid
5	0,766		Valid
6	0,404		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Uji validitas kompensasi pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kompensasi dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 adalah valid. Karena keenam item memiliki

nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga keenam item angket kompensasi dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,834	Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960	Valid
2	0,862		Valid
3	0,875		Valid
4	0,885		Valid
5	0,855		Valid
6	0,766		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Uji validitas kinerja karyawan pada tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kinerja karyawan dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 adalah valid. Karena keenam item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga keenam item angket kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Gaji

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Gaji

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	6

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa gaji dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,959 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2) Uji Reliabilitas Bonus

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Bonus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.8 dapat disimpulkan bonus dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,880 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bonus dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

3) Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.9 dapat disimpulkan kompensasi dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,783 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

4) Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.10 dapat disimpulkan kinerja karyawan dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,915 > 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

c. Uji Normalitas

Tabel IV.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71807186
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.152
	Positive	.076
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		125 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Berdasarkan tabel IV.11 nilai signifikansi (*asympt. Sig. 2-tailed*) pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebesar 0,125 dan lebih besar dari nilai signifikansi 0,1 ($0,125 > 0,1$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

d. Uji Linearitas

1) Hasil Uji Linearitas Gaji (X1)

Tabel IV.12
Hasil Uji Linearitas Label Gaji (X1)

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined)	255.133	13	19.626	.586	.832
Karyawan * Groups	78.480	1	78.480	2.344	.001
Gaji					
Deviation from Linearity	176.653	12	14.721	.440	.922
Within Groups	535.667	16	33.479		
Total	790.800	29			

er: Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Hasil uji linearitas antara gaji dan kinerja karyawan berdasarkan pada tabel IV.12 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,1$. Nilai signifikan $0,001 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan data gaji dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

2) Uji Linearitas Bonus (X2)

Tabel IV.13

Hasil Uji Linearitas Bonus (X2)

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined)	699.592	10	69.959	14.573	.000

Karyawan *	Groups	Linearity	673.620	1	673.620	140.325	.000
Bonus		Deviation from Linearity	25.971	9	2.886	.601	.781
Within Groups			91.208	19	4.800		
Total			790.800	29			

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Hasil uji linearitas antara bonus dan kinerja karyawan berdasarkan pada tabel IV.13 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,1$. Nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan data gaji dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

3) Uji Linearitas Kompensasi (X3)

Tabel IV.14
Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X3)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined Linearity)	371.383	11	33.762	1.449	.234
Kompensasi		Deviation from Linearity	224.029	1	224.029	9.615	.006
Within Groups			147.354	10	14.735	.632	.768
Total			419.417	18	23.301		
Total			790.800	29			

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Hasil uji linearitas antara kompensasi dan kinerja karyawan berdasarkan pada tabel IV.14 dapat disimpulkan bahwa data tersebut

memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,1$. Nilai signifikan $0,006 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan data kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikoleniaritas

Tabel IV.15
Hasil Uji Multikoleniaritas

--

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5.747	2.523		2.278	.031		
Gaji	.009	.066	.010	.144	.887	.891	1.122
Bonus	.924	.081	.839	11.469	.000	.779	1.284
Kompensasi	.274	.089	.215	3.092	.005	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Berdasarkan tabel IV.15 di atas dapat diketahui nilai VIF untuk variabel gaji $1,122 < 10$), bonus $1,284 < 10$ dan kompensasi $1,165 < 10$ jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari ketiga variabel di atas lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$).

Sementara nilai *tolerance* untuk variabel gaji adalah $0,891 > 0,1$, bonus $0,779 > 0,1$ dan kompensasi $0,858 > 0,1$ jadi dapat

disimpulkan nilai *tolerance* dari ketiga variabel adalah lebih besar 0.1 (*tolerance* > 0,1), berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Tabel IV.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.952	1.230		4.024	.887
Gaji	-.113	.032	-.578	-3.523	.228
Bonus	.000	.039	-.002	-.012	.991
Kompensasi	-.036	.043	-.139	-.832	.413

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Dari Tabel IV.16 dapat dilihat bahwa nilai variabel independen memiliki nilai signifikan lebih dari 0,1 dimana gaji $0,228 > 0,1$, bonus $0,991 > 0,1$ dan kompensasi $0,413 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

f. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.17
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.747	2.523		-2.278	.031
	Gaji	.009	.066	.010	.144	.887
	Bonus	.924	.081	.839	11.469	.000
	Kompensas i	.274	.089	.215	3.092	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KK = -5.747 + 0,009G + 0,924B + 0,274K + e$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar -5.747, menyatakan bahwa jika gaji, bonus dan kompensasi diasumsikan 0 maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat sebesar -5.747 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel gaji bernilai positif sebesar 0,009, artinya apabila tingkat nilai gaji menurun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat adalah meningkat dengan nilai $0,009 \times -5,747 = -5,738$ satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Koefisien bernilai

negatif artinya terjadi hubungan negatif antara gaji dengan kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat .

- 3) Nilai koefisien regresi variabel bonus bernilai positif sebesar 0,924, artinya apabila tingkat nilai bonus menurun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat adalah meningkat dengan nilai $0,924 - 5,747 = - 4823$ satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara bonus dengan kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,274, artinya apabila tingkat nilai kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat adalah menurun dengan nilai $0,274-5,747 = -5,473$ satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

g. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel IV.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.879	1.814

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaji, Bonus

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Berdasarkan tabel IV.18 hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diatas diperoleh angka *R square* 0,892 atau 89,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji, bonus dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat sebesar 89,2% Sisanya sebesar 0,108 atau (10,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2) Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Tabel IV.19
Hasil Output Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.747	2.523		-2.278	.031
Gaji	.009	.066	.010	.144	.887
Bonus	.924	.081	.839	11.469	.000
Kompensasi	.274	.089	.215	3.092	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Dari hasil uji parsial di atas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai T_{tabel} yang diperoleh dari $n=30$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,1) diperoleh T_{tabel} sebesar 1,697.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

- a) Variabel gaji memiliki nilai T_{hitung} 0,144 sedangkan T_{tabel} 1,697. Sehingga $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,144 < 1,697$). Maka dapat disimpulkan bahwa gaji tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
- b) Variabel bonus memiliki nilai T_{hitung} 11,469 sedangkan T_{tabel} 1,697. Sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($11,469 > 1,697$). Maka dapat disimpulkan bahwa bonus berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
- c) Variabel kompensasi memiliki nilai T_{hitung} 3,092 sedangkan T_{tabel} 1,697. Sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,092 > 1,697$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel IV.20
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	705.199	3	235.066	71.397	.000 ^b
Residual	85.601	26	3.292		
Total	790.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaji, Bonus

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah)

Nilai F_{tabel} untuk nilai signifikan 0,1 adalah sebesar 2,88. Dari hasil uji signifikansi simultan (uji F) di atas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 71,397 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,88 sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($71,397 > 2,88$) maka gaji, bonus dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Selanjutnya nilai untuk nilai sig. sebesar 0,000 sehingga nilai sig < 0,1 ($0,000 < 0,1$) maka dapat disimpulkan bahwa gaji, bonus dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Setelah peneliti melakukan penyebaran angket secara langsung kepada karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dan mengolah hasil jawaban para responden dari angket yang peneliti sebarakan melalui aplikasi *SPSS* versi 23 adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linear Berganda diperoleh

$$KK = -5.747 + 0,009G + 0,924B + 0,274K + e$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar -5.747, menyatakan bahwa jika gaji, bonus dan kompensasi diasumsikan 0 maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat sebesar -5.747 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel gajibernilai positif sebesar 0,009, artinya apabila tingkat nilai gaji menurun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat adalah meningkat dengan nilai $0,009 - 5,747 = -5,738$ satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara gaji dengan kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat .
- c. Nilai koefisien regresi variabel bonus bernilai positif sebesar 0,924, artinya apabila tingkat nilai bonus menurun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat adalah meningkat dengan nilai $0,924 - 5,747 = - 4823$ satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara bonus dengan kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,274, artinya apabila tingkat nilai kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

adalah menurun dengan nilai $0,274 - 5,747 = -5,473$ satuan dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel IV.16 hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diatas diperoleh angka *R square* 0,892 atau 89,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji, bonus dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat sebesar 89,2% Sisanya sebesar 0,108 atau (10,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

3. Hasil Uji Parsial

a. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Gaji tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai hitung T_{hitung} 0,144 sedangkan T_{tabel} 1,697. Sehingga $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,144 < 1,697$). Maka dapat disimpulkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

Berdasarkan teori Yayan Dwi Ertanto dan Suharmono (2018) bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,5$.² Hasil penelitian ini sejalan dengan

²Yayan Dwi Ertanto dan Suharmono, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No.1 Tahun 2018, hlm.23.

penelitian Hasriani HR, bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1,990 < t$ table $2,03$.³

- b. Bonus berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai T_{hitung} $11,469$ sedangkan T_{tabel} $1,697$. Sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($11,469 > 1,697$). Maka dapat disimpulkan bahwa bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa memberi bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Boy Sampurno, dkk bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai t hitung $5,124 > t$ table $1,677$.⁵ Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hasriani HR yang menyatakan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,731 > t$ table $2,03$.

- c. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai T_{hitung} $3,092$ sedangkan T_{tabel} $1,697$. Sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,092 > 1,697$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

³Hasriani HR, "Pengaruh Gaji, Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elnusa Parepare berdasarkan Ekonomi Islam" ,*Skripsi* (Parepare :IAIN Parepare, 2019), hlm. 94.

⁴Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 235.

⁵Boy Sampurno, dkk, "Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember" dalam *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.10 No.2 Tahun 2020, hlm. 203.

karyawan PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Menurut teori Luis Marnisah menjelaskan bahwa masalah kompensasi merupakan masalah penting dalam hubungan industri antara perusahaan dan karyawannya.⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dionisius Ady Danaswara, bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,303 > t$ table $1,988$.⁷ Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Roni Binsar Tua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,123 > t$ table $1,677$.

4. Hasil Uji Simultan

Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai F_{hitung} sebesar $71,397$ sedangkan F_{tabel} sebesar $2,88$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,397 > 2,88$) maka gaji, bonus dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Selanjutnya nilai untuk nilai sig. sebesar $0,000$ sehingga nilai sig $< 0,1$ ($0,000 < 0,1$) maka dapat disimpulkan bahwa gaji, bonus dan kompensasi berpengaruh secara

⁶Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi*, (Yogyakarta : Deepublish, 2019), hlm. 101.

⁷Dionisius Ady Danaswara, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi bagian *cutting* PT Eagle Glove Indonesia, Yogyakarta”, *Skripsi* (Depok: Universitas Sanata Dharma, 2018), hlm. 101.

simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Boy Sampurno, dkk yang mengatakan bahwa secara simultan variabel gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada gaji, bonus, kompensasi dan kinerja karyawan sementara masih banyak lagi variabel lain yang dapat diteliti.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi angket dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan yang dapat mempengaruhi validitas yang diperoleh.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t (parsial) tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
2. Berdasarkan uji t (parsial) terdapat pengaruh antara bonus terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
3. Berdasarkan uji t (parsial) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.
4. Berdasarkan uji simultan (f) secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji, bonus dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Pihak IAIN Padangsidempuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan terutama bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, selain dari gaji, bonus dan kompensasi untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja karena uji koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji yang sudah dilakukan hanya sebesar 89,2% Sisanya sebesar 0,108 atau (10,8%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Daftar Pustaka

- Aam Amaliah, dkk. *Psychological Capital, Psychological Empowerment dan Employee Well-being*. Jawa Tengah : Penerbit Nem. 2021.
- Agustina Indriyani. “Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department”. dalam *Jurnal Paradigma* Vol.12 No.1. 2014.
- Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah*. Jakarta : Rajawali Pers. 2015.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish. 2020.
- Akhmad Fauzi Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press. 2020.
- Aria Mulyapradana dan Muhammad Hatta. *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta : Visimedia. 2016.
- B Latief. 61 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. <https://media.neliti.com>, diakses 1 April 2021 pukul 10.10 WIB.
- Boy Sampurno, dkk. “Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember”. dalam *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.10 No.2. 2020.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang : CV Toha Putra. 2019.
- Devi Rahayu. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka. 2019.
- Dewi Hanggraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2012.
- Dionisius Ady Danaswara.. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi bagian *cutting* PT Eagle Glove Indonesia, Yogyakarta”. *Skripsi* Depok: Universitas Sanata Dharma. 2018.
- Eri Susan. “Manajemen Sumber daya Manusia”. dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol.9 No.2. 2019.
- Eka Bayu Purnawati, dkk. “Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Bali Negara” dalam *Jurnal Manajemen*. Vol. 5 No.2. 2019.

- Fauzi Chaniago. "Ketentuan Pemberian Upah dalam Islam". dalam *Jurnal Textura* Vol. 5 No. 1. 2018.
- Hasriani HR. "Pengaruh Gaji, Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elnusa Parepare berdasarkan Ekonomi Islam". *Skripsi* Parepare :IAIN Parepare. 2019.
- I Komang Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2018.
- Ita Rahmawati, dkk. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja*. Tambakberas Jombang : LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah. 2020.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2018.
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2021.
- Luis Marnisah. *Hubungan Industri dan Kompensasi*. Yogyakarta : Deepublish. 2019.
- M. Maslakhah. "Upah dalam Perspektif Hukum Islam". <http://digilib.uinsby.ac.id>, diakses pada tanggal 19 September 2021 pukul 13.00 WIB.
- M. Syamsul Ma'arif & Lindawati Kartika. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT Penerbit IPB Press. 2021.
- Mahaddin Shaleh. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar : Aksara Timur. 2018.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2015.
- Mulyasa E.Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2015.
- Muhammad Amin Suma. *Ijtihad Fiqh Islam Dalam Fiqh Islam*. Jakarta: Pustaka Firdaus. 2015.
- Muhammad Fuad Abdul Baqi. *Shahih Bukhari Muslim*. Jakarta : Gramedia. 2017.
- Muhammad Ekhsan. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". dalam *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.13 No.1. 2019.

- Muhammad Sadi dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Kencana. 2020.
- Nuraini Firmandari. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderisasi”. dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol.IX No.1. 2014.
- Nuriadi Manurung. “Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP”. dalam *Jurnal Teknologi Informasi* Vol.1 No.1. 2017.
- Pasaribu, Roni Binsar Tua. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Taruna Jaya”. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2020.
- Rati Nawastuti. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang”. *Skripsi* ,Salatiga: IAIN Salatiga. 2018.
- Rizki Reinaldi Thanan , dkk. “Pengaruh Gaji, Insentif dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado”. dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 No. 2. 2021.
- Ruslan Abdul Ghofur. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung : Arjasa Pratama. 2020.
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia. 2014.
- Sanusi Hamid. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2014.
- Setiawan Dwi Endah Kusriani. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi Ofsed. 2014.
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan SDM dalam Organisasi*. Jakarta : PT Grasindo. 2017.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara. 2014.
- Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2018.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta. 2017.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2016.

Syiti Rommalla. Jenis-Jenis Bonus Karyawan. <https://gadjian.com>, diakses 1 April 2021 pukul 10.30 WIB.

Syukur Kholil. *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung : Citapustaka Media. 2016.

Tri Ulfa Wardhani. “*Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Bisnis Jasa Transportasi Gojek*”. Skripsi Medan : UIN Sumatera Utara. 2017.

Yusuf Qardhawi, dkk. *Fatwa- Fatwa Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani. 2012.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Berliana Ritonga
Nim : 17 402 00015
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Huta Baru, 23 April 1999
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke : 2 dari 5 bersaudara
Alamat Lengkap : Aek Buru, Huta Baru, Desa Batu Tunggal, Kec. Na IX-X, Provinsi Sumatera Utara
Motto : Bekerjalah seakan-akan kamu hidup selamanya dan beramallah seakan-akan kamu mati esok.
Telepon/No. Hp : 081264109527
Email : berliana22pratama@gmail.com

II. IDENTITAS ORANGTUA

Nama Ayah : Alimuddin Ritonga
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Senang Rambe
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

III. PENDIDIKAN

Tahun 2005-2011 : MIN MHB SYUKRINA
Tahun 2011-2014 : MTs.S PP At-Thoyyibah Indonesia
Tahun 2014-2017 : SMA N 1 Rantau Utara
Tahun 2017-2022 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

IV. Motto Hidup

Bekerjalah seakan-akan kamu hidup selamanya dan beramallah seakan-akan kamu mati esok.

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azwar Hamid, M.A.

NIP : 198603112015031005

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Faktor Gaji, Bonus dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sapadia Wisata Rantauprapat)”.

Yang disusun oleh:

Nama : Berliana Ritonga

Nim : 17 402 00015

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

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

Padangsidempuan, Januari 2022

Validator

Azwar Hamid, M.A.

NIP. 198603112015031005

**LEMBAR VALIDASI
GAJI**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri 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	No Soal	V	VR	TV
Upah	1, 2			
Keadilan	3, 4			
Kelayakan	5, 6			

Catatan:

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

Padangsidempuan, Januari 2022

Validator

Azwar Hamid, M.A.

NIP. 198603112015031005

**LEMBAR VALIDASI
BONUS**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri 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	No Soal	V	VR	TV
Pencapaian Target	1, 2			
Motivasi Kerja	3, 4			
Loyalitas	5, 6			

Catatan:

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

Padangsidempuan, Januari 2022

Validator

Azwar Hamid, M.A.

NIP. 198603112015031005

**LEMBAR VALIDASI
KOMPENSASI**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri 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	No Soal	V	VR	TV
Insentif	1, 2			
Tunjangan	3, 4			
Fasilitas	5, 6			

Catatan:

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

Padangsidempuan, Januari 2022

Validator

Azwar Hamid, M.A.

NIP. 198603112015031005

**LEMBAR VALIDASI
KINERJA KARYAWAN**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri 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	No Soal	V	VR	TV
Kualitas Kerja	1, 2			
Pemahaman tentang Pekerjaan	3, 4			
Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas	5, 6			

Catatan:

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

Padangsidempuan, Januari 2022

Validator

Azwar Hamid, M.A.

NIP. 198603112015031005

ANGKET (KUSIONER) PENELITIAN

Hal Kusioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu Karyawan Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat

Di Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dalam rangka melaksanakan penelitian Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Padangsidempuan tentang "Pengaruh Faktor Gaji, Bonus dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat)" diperlukan data-data dan informasi yang mendukung penelitian, maka dengan ini saya memohon dengan sangat kepada Bapak/ Ibu Karyawan Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Berliana Ritonga
NIM. 1740200015

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :

B. Petunjuk Pengisian

- Berikan *checklis* (✓) pada setiap jawaban anda.
- Setiap pernyataan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju (5)
 - S = Setuju (4)
 - KS = Kurang Setuju (3)
 - TS = Tidak Setuju (2)
 - STS = Sangat Tidak Setuju (1)

C. DAFTAR PERTANYAAN

- Variabel Gaji (X2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan dasar					
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standard yang berlaku					
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawannya					
5	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan harapan dan kompetensi					

	yang dimiliki					
6	Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawannya cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja					

2. Variabel Bonus (X2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan bonus karena target telah tercapai					
2	Besarnya bonus yang diterima sesuai dengan pencapaian target					
3	Bonus yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
4	Bonus yang saya terima dari perusahaan tidak memotivasi saya dalam bekerja					
5	Bonus yang saya terima dari perusahaan meningkatkan loyalitas saya terhadap perusahaan					
6	Bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak membuat saya loyal terhadap perusahaan					

3. Variabel Kompensasi (X3)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
2	Pemberian insentif oleh perusahaan cukup adil					
3	Setiap bulan karyawan mendapatkan tunjangan kinerja					
4	Setiap tahun pegawai mendapatkan tunjangan hari raya					
5	Fasilitas yang ada ditempat saya kerja sudah mencukupi					
6	Perusahaan tempat saya bekerja tidak memperhatikan pemenuhan fasilitas untuk karyawannya					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
2	Saya cermat dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
3	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya merasa malu jika pekerjaan saya belum selesai dikerjakan					
5	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					

6	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan					
---	--	--	--	--	--	--

Rantauprapat, Januari 2022
Responden

.....

1. Uji Valid dan Relia Variabel Y

		Correlations						
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	Jumlah
X01	Pearson Correlation	1	.672**	.631**	.698**	.620**	.661**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.672**	1	.759**	.705**	.670**	.603**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.631**	.759**	1	.755**	.723**	.587**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.698**	.705**	.755**	1	.749**	.598**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.620**	.670**	.723**	.749**	1	.478**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.661**	.603**	.587**	.598**	.478**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.834**	.862**	.875**	.885**	.855**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

2. Uji Valid dan Relia Variabel Gaji

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	Jumlah
X01	Pearson Correlation	1	.843**	.811**	.800**	.802**	.823**	.923**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.843**	1	.885**	.823**	.819**	.830**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.811**	.885**	1	.820**	.816**	.751**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.800**	.823**	.820**	1	.776**	.769**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.802**	.819**	.816**	.776**	1	.752**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.823**	.830**	.751**	.769**	.752**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.923**	.944**	.925**	.900**	.909**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	6

3. Uji Valid dan Relia Variabel Bonus

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	Jumlah
X01	Pearson Correlation	1	.628**	.672**	.461*	.578**	.416*	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.010	.001	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.628**	1	.782**	.600**	.653**	.446*	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.672**	.782**	1	.443*	.521**	.337	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.003	.068	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.461*	.600**	.443*	1	.626**	.872**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.014		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.578**	.653**	.521**	.626**	1	.488**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.000		.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.416*	.446*	.337	.872**	.488**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.022	.013	.068	.000	.006		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.753**	.831**	.745**	.870**	.797**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

4. Uji valid dan Relia Variabel Kompensasi

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	Jumlah
X01	Pearson Correlation	1	.742**	.344	.664**	.611**	.101	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.000	.000	.596	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.742**	1	.566**	.648**	.684**	.232	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.217	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.344	.566**	1	.549**	.304	.032	.603**
	Sig. (2-tailed)	.063	.001		.002	.102	.865	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.664**	.648**	.549**	1	.545**	.095	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.002	.618	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.611**	.684**	.304	.545**	1	.238	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.102	.002		.206	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.101	.232	.032	.095	.238	1	.404*
	Sig. (2-tailed)	.596	.217	.865	.618	.206		.027
	N	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.742**	.850**	.603**	.756**	.766**	.404*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.027	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	1.
Most Extreme Differences	Absolute Positive	
	Negative	
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

6. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaji	Between Groups	(Combined)	255.133	13	19.626	.586	.832
		Linearity	78.480	1	78.480	2.344	.001
		Deviation from Linearity	176.653	12	14.721	.440	.922
Within Groups			535.667	16	33.479		
Total			790.800	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Bonus	Between Groups	(Combined)	699.592	10	69.959	14.573	.000
		Linearity	673.620	1	673.620	140.325	.000

	Deviation from Linearity	25.971	9	2.886	.601	.781
Within Groups		91.208	19	4.800		
Total		790.800	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Between Groups (Combined)		371.383	11	33.762	1.449	.234
	Linearity		224.029	1	224.029	9.615	.006
	Deviation from Linearity		147.354	10	14.735	.632	.768
Within Groups			419.417	18	23.301		
Total			790.800	29			

7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-5.747			2.523	
	Gaji	.009	.066	.010	.144	.887	.891	1.122
	Bonus	.924	.081	.839	11.469	.000	.779	1.284
	Kompensasi	.274	.089	.215	3.092	.005	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.952	1.230		4.024	.887
	Gaji	-.113	.032	-.578	-3.523	.228
	Bonus	.000	.039	-.002	-.012	.991
	Kompensasi	-.036	.043	-.139	-.832	.413

a. Dependent Variable: ABS_RES

9. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.747	2.523		-2.278	.031
	Gaji	.009	.066	.010	.144	.887
	Bonus	.924	.081	.839	11.469	.000
	Kompensasi	.274	.089	.215	3.092	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

10. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.199	3	235.066	71.397	.000 ^b
	Residual	85.601	26	3.292		
	Total	790.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaji, Bonus

11. Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.879	1.814

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaji, Bonus

12. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.747	2.523		-2.278	.031
	Gaji	.009	.066	.010	.144	.887
	Bonus	.924	.081	.839	11.469	.000
	Kompensasi	.274	.089	.215	3.092	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



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

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

Nomor : 1429 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/06/2021
Lampiran : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

17 Juni 2021

Yth. Bapak/Ibu;
1. Azwar Hamid : Pembimbing I
2. Ihdhi Aini : Pembimbing II


Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Berliana Ritonga
NIM : 1740200015
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sapadia Wisata Rantau Prapat).

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



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

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

Nomor : **3234/In.14/G.1/G.4c/TL.00/12/2021**
Hal : **Mohon Izin Riset**

30 Desember 2021

Yth. Pimpinan PT. Sapadia Wisata Rantau Prapat

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

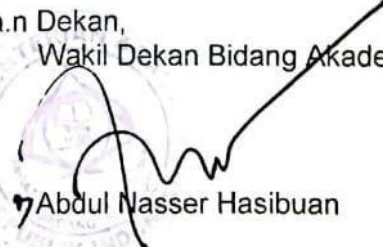
Nama : Berliana Ritonga
NIM : 1740200015
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Sapadia Wisata Rantau Prapat)".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

PERSEROAN TERBATAS SAPADIA WISATA RANTAUPRAPAT
Jl. H. Adam Malik By Pass Rantauprapat, Kel. Ujung Bandar, Kec. Rantau Selatan

Rantauprapat, 17 Februari 2022

Kepada :

Yth. Dekan FEBI
Di

IAIN Padangsidempuan

As-salamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, Manager Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat menerangkan bahwa :

Nama : Berliana Ritonga
NIM : 1740200015
Semester : Sepuluh (X)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar telah diizinkan melakukan penelitian dan riset kepada karyawan Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat dengan jumlah sampel yang diambil 30 orang untuk membahas skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaji, Bonus dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perseroan Terbatas Sapadia Wisata Rantauprapat)".

Demikian surat ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Wassalamu Alaikum Wr.Wb

Rantauprapat, 17 Februari 2022

