



**PENGARUH SANKSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SWALAYAN 88 KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**HENA SETIAWATI
NIM. 17 402 00296**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**PENGARUH SANKSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SWALAYAN 88 KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**HENA SETIAWATI
NIM. 17 402 00296**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

**Rodame Mofitorir Napitupulu., M.M
NIP. 198411302018012001**

PEMBIMBING II

**Sarmiana Batubara, M.A.
NIP. 198603272019032012**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **HENA SETIAWATI**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 04 Agustus 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri Syekh
Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi **HENA SETIAWATI** yang berjudul "**Pengaruh Sanksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

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

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Rodame Monitor Napitupulu., M.M
NIP. 198411302018012001

PEMBIMBING II

Sarmiana Batubara., M.A
NIP. 198603272019032012

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : HEMA SETIAWATI

NIM : 17 402 00296

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : "Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan".

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 UIN Syahada Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

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

Padangsidimpuan, 28 Juli 2022

Saya yang menyatakan,



HENA SETIAWATI
NIM. 17 402 00296

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Addary Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HENA SETIAWATI
NIM : 17 402 00296
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Addary Padangsidempuan. Hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan”**.

Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Addary 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 : 28 Juli 2022

yang menyatakan,




.. HENA SETIAWATI
NIM. 17 402 00296



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : HENA SETIAWATI
NIM : 17 402 00296
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan

Ketua

Dr. H. Armyun Hasibuan, M. Ag
NIP. 196209241994031005

Sekretaris

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.
NIP. 198303172018012001

Anggota

Dr. H. Armyun Hasibuan, M. Ag
NIP. 196209241994031005

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.
NIP. 198303172018012001

Muhammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 198006052011011003

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

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Senin/05 Desember 2022
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/68,25 (C)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SANKSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SWALAYAN
88 KOTA PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : HENA SETIAWATI
NIM : 17 402 00296
TGL YUDISIUM : 28 JANUARI 2023
IPK : 3.41
PREDIKAT : SANGAT MEMUASKAN

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 28 Januari 2023



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

ABSTRAK

Nama : Hena Setiawati
NIM : 17 402 00296
Judul : Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan

Sumber daya manusia merupakan suatu individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi dan perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui cara pemberian sanksi dan kompensasi yang baik dan layak. Permasalahan dalam penelitian ini dilatar belakangi dengan penerapan sanksi dan kompensasi yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja serta pemberian upah yang tidak tepat waktu. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Pembahasan penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sanksi, dan kompensasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanksi adalah suatu resiko yang tidak menyenangkan atau tidak diharapkan yang diberikn oleh pimpinan terhadap tindakan yang dilakukan. Kompensasi adalah semua bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepadanya.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan tehnik pengumpulan data meliputi wawancara dan angket dengan jumlah responden 32 orang karyawan Swalayan 88, adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linear, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji f, uji determinasi (R^2), dan uji regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan dengan. Namun tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan. Selanjutnya terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Sanksi

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta`ala*, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan peneliti skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Muhammad *Shallallahu `Alaihi Wa Sallam*, *figure* seorang pemimpin yang patut di contoh dan diteladani, dan yang telah membawa ajaran Islam bagi seluruh penghuni alam.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Sanksi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidimpuan”** 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 Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary 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 terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Dr.H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syekh ALI Hasan ahmad Addary Padangsidimpuan, serta Bapak 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, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. H. Armyn Hasibuan, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dra. Replita, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah. Serta seluruh civitas Akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.
4. Ibu Rodame Monitorir Napitupulu, M.M. selaku Pembimbing 1 dan Ibu Sarmiana Batubara, M.A 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, S.S., S.Ag., M.Hum, selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan

fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan..
7. Penghargaan teristimewa dan terima kasih yang tak ternilai kepada ayahanda Abu Nawas Hasibuan dan ibunda Yeti Deliana yang telah banyak melimpahkan pengorbanan dan yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah *Subhanahu Wa Ta`ala* senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Kakak, Abang dan Adik-adik tercinta dan para kerabat dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberi bantuan doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terkhusus untuk sahabat-sahabat saya Yuli Inriani Siregar, Nikmah Hidayah Hasibuan, Hafsyah pasaribu, Mariyatul Kiftiyah, M.Pd, Nur Ainun, May Linda Pranita, Nurmalisa Siregar, Indri Aulia yang telah memberikan motivasi, dukungan, semangat, dan bantuan doa kepada

peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Sahabat seperjuangan di Program Studi Ekonomi Syariah terkhusus MB-4, Mahasiswa Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai dengan baik.
10. Seta 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 *Subhanahu Wa Ta`ala*, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada penulis sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Juli 2022

Peneliti,

HENA SETIAWATI
NIM. 17 402 00296

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

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

2. Vokal

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

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

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

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

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

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua yaitu :

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

4. Syaddah (Tasydid)

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

5. Kata Sandang

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

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

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

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

6. Hamzah

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

7. Penulisan Kata

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

8. Huruf Kapital

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

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

9. Tajwid

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

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

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Definisi Operasional Variabel	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian	9
H. Sistematika Pembahasan.....	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Penilaian Kinerja	12
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
d. Kinerja dalam Perspektif Islam	13
e. Indikator karyawan	15
f. Kinerja Dalam Perspektif Islam	16
2. Sanksi	18
a. Pengertian Sanksi	18
b. Pelaksanaan Sanksi	19
c. Solusi Bagi Karyawan untuk Menghindari Sanksi	20
d. Indikator Sanksi.....	21
e. Fungsi Sanksi	21
f. Pandangan Islam Tentang Sanksi.....	22
3. Kompensasi	23
a. Pengertian Kompensasi	23
b. Fungsi Pemberian Sanksi	25
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	25
d. Indikator kompensasi.....	26
e. Factor Yang Mempengaruhi Besarnya Kkompensasi	27
f. Kompensasi dalam Perspektif Islam	28

B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Instrumen Pengumpulan Data	39
E. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen	40
F. Analisis data	42
G. Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	49
1. Sejarah Berdirinya Swalayan 88	49
2. Visi dan Misi	49
3. Struksur Perusahaan	50
4. Karakteristik Responden Penelitian	51
B. Hasil Analisis Data.....	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	55
3. Uji Normalitas	57
4. Uji Linearitas.....	57
5. Uji Multikolinearitas	59
6. Uji Heterokedastisitas	59
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
8. Koefisien Determinasi (R^2)	61
9. Uji Signifikan Parsial (Uji- t).....	62
10. Uji Simultan (Uji-F).....	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian	64
D. Keterbatasan Penelitian	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Keterlambatan Karyawan	3
Tabel 1.2	Defenisi Operasional Variabel	8
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Skala Likert	41
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Angket Sanksi.....	42
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Angket Kompensasi	42
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	51
Tabel. IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel. IV.3	Hasil Uji Validitas Sanksi (X1)	53
Tabel. IV.4	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)	54
Tabel. IV.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel. IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Sanksi (X1)	55
Tabel. IV.7	Hasil ujireliabilitas Kompensasi (X2).....	56
Tabel. IV.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel. IV.9	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel. IV.10	Hasil Uji Linearitas Sanksi	58
Tabel. IV.11	Hasil Uji Linearitas Kompensasi	58
Tabel IV.12	Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel IV.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel. IV.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	61
Tabel. IV.15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel. IV.16	Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	63
Tabel. IV.17	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Pikir	36
-----------	----------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya suatu organisasi dibentuk agar tercapainya tujuan yang telah disusun sebelumnya. Agar tercapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, perusahaan perlu melakukan pemberdayaan untuk orang-orang yang berada di perusahaan itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Salah satunya yaitu dengan menerapkan pemberian sanksi dan kompensasi terhadap karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.¹ Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pemberian sanksi dan kompensasi kepada karyawan dapat memacu kualitas kerja karyawan serta dapat menerapkan rasa amanah atas tugas yang telah diberikan. Pemberian sanksi kepada karyawan bertujuan untuk pemeliharaan peraturan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan tuntas. Penerapan kompensasi terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik atas upah atau balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

¹Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 175

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.² Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai, dan jika realisasi hasil kerja lebih bagus dari pada yang ditentukan perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.³

Untuk mencapai pertumbuhan tersebut perlu kinerja yang baik, tidak dapat diperoleh dengan mudah melainkan harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Faktor yang menyebabkannya adalah kualitas hidup manusia sekarang harus diimbangi dengan balas jasa yang seimbang dengan hak dan kewajiban, juga tanggung jawab. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi, sanksi dan kompensasi. Salah satu dari beberapa faktor tersebut adalah sanksi.

Sanksi merupakan suatu resiko yang tidak menyenangkan atau tidak diharapkan yang diberikan oleh pimpinan terhadap tindakan yang dilakukan.⁴ Sanksi sangat berperan dalam pemeliharaan disiplin karyawan, dengan tingkat sanksi yang berat karyawan akan takut melanggar aturan-aturan dalam perusahaan tersebut. Sikap tidak disiplin karyawan juga akan semakin terpelihara dengan

² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:CV Alfabeta,2016), hlm.229

³ Zulhaida,"*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru*", Jurnal Fakultas Ekonomi dan Sosial, UIN Sukatan Syarif Kasim Riau Pekanbaru,(2017)

⁴Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara,2009), hlm.22

adanya sanksi. Semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan, dengan kata lain keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian kompensasi dan adilnya pemberian sanksi.⁵

Pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh Swalayan 88 Kota Padangsidempuan saat ini masih terbilang rendah yaitu dapat dilihat dari beberapa hal antara lain: Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih di temukannya karyawan yang asyik berbicara pada saat jam kerja, dan tingkat keterlambatan karyawan masuk kerja.⁶

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data keterlambatan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Karyawan Periode November-Januari (2021-2022)

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/Bulan	Karyawan Terlambat
2021	November	30 Orang	30 hari	5 orang
2021	Desember	30 orang	31 hari	3 orang
2022	Januari	32 orang	28 hari	6 orang

Sumber: Manajer Swalayan 88 Kota Padangsidempuan.⁷

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada Swalayan 88 Kota PadangSidempuan masih rendah. Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat

⁵Raja Ali Dkk, *Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum Damri Makassar*, (Makassar, UNHAS 2011), hlm.27

⁶Wawancara dengan Rudy Saputra Lubis, Manajer Swalayan 88, Tanggal 22 Desember, pkl.10.55 WIB

⁷ Rudy Saputra Lubis, Manajer Swalayan 88

absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada karyawan.

Setelah melakukan *pra-survey* terhadap beberapa karyawan di Swalayan 88 terdapat beberapa sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Seperti pemotongan gaji sebesar Rp5.000,00 terhadap karyawan yang terlambat masuk lebih dari 15 menit, teguran dari atasan terhadap karyawan yang asik berbicara dengan karyawan lain saat jam kerja masih berlangsung. Dan juga pemotongan gaji sebesar Rp100.000,00 kepada karyawan yang berhalangan hadir namun tidak memiliki keterangan dan tidak melapor kepada atasan.⁸ Untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan tidak hanya perlu memberikan sanksi untuk meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan dari segi kompensasi.

Menurut Garry Dessler yang terdapat di dalam tulisan Herman Sofyandi adapun yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan atas jasa- jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan perusahaan/ organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi bertujuan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan memberikan umpan balik berupa prestasi kerja.⁹

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Bila karyawan perusahaan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat negatif, salah satunya

⁸ Wawancara dengan Santi, Karyawan Swalayan 88, tanggal 11 Desember 2021, pkl.09.52 WIB

⁹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu,2013),hlm.159

adalah menurunnya kinerja karyawan. Letak bahwa keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah berpengaruh antar keduanya. Disiplin juga merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering dilanggar atau diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, begitu juga sebaliknya.

Pemberian kompensasi di Swalayan 88 ini dapat berupa pemberian upah atau bonus berupa uang diluar gaji pokok ketika salah satu karyawan yang menggantikan pekerjaan karyawan yang berhalangan hadir dan pemberian upah lembur sebesar Rp25.000,00. Disamping itu, tak jarang atasan memberikan pujian kepada karyawan seperti ucapan terimakasih atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya.¹⁰

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawan lebih terampil dalam mengerjakan tugasnya. Begitu juga halnya dengan Swalayan 88 pun harus selalu berupaya agar karyawannya bisa bekerja dengan kinerja maksimum. Salah satu caranya adalah dengan pemberian sanksi dan kompensasi terhadap karyawan.

Swalayan 88 yang bergerak dibidang usaha yang masuk dalam kategori industry kecil. Sebuah jenis usaha dalam skala kecil dengan target pasar yang sama dengan target pasar tradisional. Swalayan 88 pada dasarnya sebuah bidang usaha yang dilakukan oleh pengusaha yang menyediakan berbagai kebutuhan barang maupun produk yang dibutuhkan konsumen. Oleh karena itu, Swalayan 88 sangat berperan

¹⁰Wawancara dengan Rima, Karyawan Swalayan 88, Tanggal 11 Desember 2021, Pkl 11.00 WIB

penting terhadap kebutuhan konsumen. Sehingga harus terus menerus berkesinambungan dalam memotivasi karyawan dengan menerapkan sanksi dan kompensasi agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Namun meski penerapan sanksi dan pemberian kompensasi sudah diterapkan, masih ada karyawan yang tidak terasa dengan adanya hal tersebut. Dari informasi yang diperoleh dari saudara Anwar salah satu karyawan Swalayan 88 yang bekerja dibagian gudang bahwa penilaian kinerja, penerapan sanksi, dan pemberian kompensasi yang dilakukan di Swalayan 88 terbilang cukup baik, namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum bertahan dengan baik. Kurangnya kualitas kerja karyawan memengaruhi penilaian kinerja.¹¹

Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada para karyawan.¹² Karyawan Swalayan 88 masih memerlukan perhatian dari pimpinan untuk memotivasi para karyawan dengan melakukan pemberian sanksi dan kompensasi yang adil sesuai standar kinerja, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu, karyawan masih membutuhkan bimbingan penuh dari pimpinan untuk

¹¹Wawancara dengan Anwar, Karyawan Swalayan 88, Tanggal 11.Desember 2021, Pkl 11.53 WIB

¹²Wawancara dengan Rudi Syaputra Lubis, Manajer Swalayan 88, Tanggal 18 januari 2022, Pkl 10.55 WIB

terus meningkatkan peraturan dan hukuman yang ada dan berlaku diperusahaan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahannya kembali dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang penerapan sanksi dan pemberian kompensasi dengan judul “ Pengaruh Sanksi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 Kota PadangSidimpuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan, belum optimal, sehingga menghambat kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan di Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan belum optimal, dengan adanya penundaan pemberian upah lembur sehingga menghambat kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka untuk memudahkan peneliti dalam membahas, maka peneliti membatasi dalam penelitian ini yaitu dengan memfokuskan hanya pada “Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Swalayan 88 Kota PadangSidimpuan”.

D. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan dapat diuji. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: sanksi (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Kualitas 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif. ¹³	Ordinal
2.	Sanksi (X_1)	Sanksi adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan atas suatu perilaku yang telah dilakukan.	1. Teguran 2. Sanksi hukum	Ordinal
3.	Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah semua bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan. ¹⁴	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

¹³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta:Kencana 2011), hlm.176

¹⁴ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT.Bumi Aksara, Edisi Revisi), hlm. 118

1. Apakah terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan
3. Untuk mengetahui pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai panduan untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh pada waktu kuliah, dan untuk menambah pengetahuan peneliti tentang kajian yang ditekuni semasa kuliah dan untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Swalayan 88 Kota Padangsidempuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan untuk bahan acuan bagi peneliti selanjutnya, dan dapat diharapkan dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan: Berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian, secara umum seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti.

Bab II Landasan Teori: Menjelaskan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis atau dugaan sementara terhadap penelitian. Kerangka teori adalah pembahasan teori atau konsep yang diambil dari segala yang dijadikan referensi penelitian. Penelitian terdahulu adalah peneliti yang lebih dahulu melakukan penelitian sebelumnya. Kerangka pikir adalah pemikiran peneliti tentang variabel atau masalah penelitian yang ingin diselesaikan. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan akan diuji kebenarannya melalui hasil analisis data.

Bab III Metode Penelitian: Menjelaskan tentang metode penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: Dikemukakan sejarah perusahaan, analisis deskriptif, uji validitas dan realibilitas, analisis data dan pembahasan hasil analisis.

Bab V Penutup: berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.¹⁵ Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.¹⁶ Kinerja dapat diartikan sebagai kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, dan dapat memotivasi. Wibowo memandang bahwa kinerja adalah sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta:Bumi Aksara,2016) hlm.481

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan dalam buku M.Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media,2012), hlm.117

menyangkut pendapatan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya, demikian pula penilaian kinerja.¹⁷

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan, serta menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai bentuk evaluasi dan potensi kerja seorang pegawai yang bisa untuk diperbaharui. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan menjadi suatu proses dalam penentuan nilai, sampai pada kualitas dari pegawai. Agus Sunyoto dan A.A Anwar Prabu Mngkunegara dalam tulisan Hari Sulaksono berpendapat bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:¹⁸

- 1) Mampu meningkatkan rasa saling memahami satu sama lain
- 2) Mengakui hasil kerja pegawai sehingga lebih memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mengutarakan saran dalam upaya peningkatan terhadap kepedulian atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

¹⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed. Revisi Ke-Empat* (Jakarta: Rajawali Press,2014)hlm.10

¹⁸Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish Publisher,2015), hlm.92

4) Memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki.

5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja dalam buku Suwatno Menurut Milkovich ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.¹⁹

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihuungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja,

¹⁹ Suwatno, hlm.199

dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja karyawan.²⁰

Sedangkan menurut Wirawan dalam jurnal Muhammad Hendrico, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:²¹

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli.

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 123

²¹ Muhammad Hendrico, *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru* (Jurnal FISIP, Volume. 1, No. 02, Oktober 2014), hlm. 2-4

3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

e. Indikator Kinerja Karyawan

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berfikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang ini berpotensi untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaan.²²

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan. Islam selalu mengajarkan umatnya dalam menjalani kehidupan untuk terus

²² Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:Pustaka Setia,2016) hlm. 113

berusaha memnuhi kebutuhan hidupnya, namun setiap aktivitas yang dilakukan perlu disadari akan diminta pertanggung jawaban dihari akhirat nanti, karena kehidupan yang hakiki adalah akhirat.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu menyelesaikan, mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah dilakukan.²³

4) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.²⁴ Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan patuh pada peraturan perusahaan menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

5) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. setiap inisiatif mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalo memang dia atsan yang baik.²⁵

²³ Sisca Dkk, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 106

²⁴ Mangkunegara Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: tt), hlm. 45

²⁵ Edy Sutrisno, hlm. 177-178

f. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam pandangan islam adalah suatu pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang atau organisasi dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kaidah-kaidah islam. Islam memberikan hak bagi setiap orang untuk memilih pekerjaan apa yang ingin dilakukannya, selama pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan syariat islam.

Didalam Al-qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan didalam surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang elbih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.²⁶

Menurut Ibnu Katsir dalam buku tafsirnya Ibnu Katsir bahwa yang dimaksud dengan amal saleh adalah perbuatan yang sesuai dengan al-qur'an dan sunnah nabi Muhammad SAW. Makna dari amal saleh yaitu dengan melaksanakan kewajiban-kewajiban. Dalam Tafsir Al-Wasith li az-zuhaili disebutkan bahwa amal-amal saleh mencakup semua amal ketaatan dan perbuatan baik.

Maksud dari ayat di atas adalah didalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya

²⁶Kementrian Agama RI, Al-qur'an Tajwid dan Terjemahnya (Bandung: PT Sukma Eksamedia Arkanlima,2010), hlm.278.

mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Dalam sebuah hadist HR.Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan, sebagai berikut:

إِذَا عَمَلٍ إِنَّ هَلْأُ يُجِبُ حُدُكُمُ الْعَمَلِ أَنْ أَيْتَقَنَّ

yang mana artinya: “ Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara *itqan* (tepat, terarah, dan tuntas) (HR.Thabrani).”²⁷

Dari surah An-Nahl ayat 97 dan Hadist riwayat Thabrani, dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (*muroqobah*) oleh sang pencipta. Maka akan melahirkan pribadi yang rajin dan ulet bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi.

2. Sanksi

a. Pengertian Sanksi

Sanksi merupakan suatu resiko yang tidak menyenangkan atau tidak diharapkan yang diberikan oleh pimpinan terhadap tindakan yang dilakukan. Sanksi yang digunakan secara tepat dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan maksud lain sanksi sebaiknya diberi setelah melakukan perbandingan yang teliti. Sanksi diberikan oleh atasan dapat berupa komentar, turun jabatan serta pemberhentian pekerjaan.

²⁷Abdul Qasim Sulaiman bin Ahmad Al-Lakhmiy ath-Thabrani, *Mu'jam Al-Ausath* (Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H),Juz 1, hlm.897

Sanksi memiliki peran penting dalam menjaga sikap disiplin karyawannya. Dengan itu, otomatis karyawan juga akan takut melanggar aturan-aturan suatu organisasi, sikap tidak disiplin karyawan juga akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diberikan dapat berpengaruh terhadap baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan. Sanksi sebaiknya disesuaikan dengan kesalahan setiap karyawan agar tetap mendidik karyawan untuk mengubah sikapnya. Sanksi semestinya bersifat mendidik, dan menjadi acuan untuk menjaga sikap disiplin dalam perusahaan.²⁸

b. Pelaksanaan Sanksi

Suatu perusahaan dalam menetapkan disiplin kerja pasti ada yang tidak menaatinya. Oleh karena itu, atasan harus menerapkan hukuman bagi pelanggar kedisiplinan tersebut agar dapat meningkatkan kinerjanya.

1) Diberikan Surat Peringatan (SP)

Tujuan diberikannya surat peringatan adalah agar karyawan yang bersalah tersebut dapat sadar atas pelanggaran yang telah dilakukannya tersebut akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan, juga akan berdampak kepada mereka bahwa dalam penilaian kinerja mereka dinilai tidak baik pula. Karena mereka sudah

²⁸E.Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: In Media, 2017), hlm. 19

pernah mendapat surat peringatan, dan akan dijadikan bahan perbandingan dalam perhitungan kinerja yang akan datang.²⁹

2) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Dalam memberi surat peringatan kepada karyawan yang melanggar aturan yang melanggar aturan kerja haruslah konsisten. Dengan begitu karyawan akan lebih menaati peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut.

3) Pemberian Sanksi Harus Sesuai dengan Pelanggaran

Dalam pemberian sanksi kepada karyawan harus disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang telah dilakukan karyawan tersebut.³⁰

c. Solusi Bagi Karyawan untuk Menghindari Sanksi

Memang menerima *punishment* bukan sesuatu yang menyenangkan, sehingga karyawan perlu memikirkan berbagai solusi untuk menghindar agar tidak terkena sanksi atau *punishment* tersebut. Adapun solusi untuk menghindarinya adalah:

- 1) Membangun konsep dan pribadi yang disiplin semenjak awal bekerja, dan mengutamakan semangat kerja yang sportif.

²⁹Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung:Mandar Maju,2011), hlm. 53

³⁰Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)* (Bogor:In Media,2016), hlm.51

- 2) Membangun komunikasi yang harmonis dengan sesama rekan kerja dan juga dengan pimpinan dengan konsep hubungan kekeluargaan namun tetap patuh pada aturan.
- 3) Tidak mudah terpancing emosi serta pendapat atau ide-ide yang hanya melihat sudut pandang sepihak.
- 4) 4) Jika ada waktu kosong manfaatkan kehal yang positif seperti membaca, mensearching data diinternet sehingga mampu menambah atau meningkatkan wawasan.³¹

d. Indikator Sanksi

Adapun yang menjadi indikator sanksi adalah:³²

- 1) Teguran, memperingati seseorang dengan ucapan agar sadar dengan apa yang telah dilakukannya.
- 2) Sanksi hukum, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkembang.

e. Fungsi Sanksi

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi

³¹Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra WacanaMedia,t.t), hlm.61

³²Pahlevi, Resa Nur, *Jurnal Pengaruh Metode Reward dan Punishment Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*, Universitas Sultan Agung Tertayas Serang Banten (2012).

kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan atau kemalasan.³³

f. Pandangan Islam Tentang Punishment/ Sanksi

Adapun pandangan islam, hukuman merupakan hal yang penting dalam mendidik, meskipun bukan sebagai metode yang di dahulukan. Berkenaan dengan hukuman dijumpai dalam ayat Al-qur'an salah satunya ialah dalam (Q.S Al-Fath ayat 16) sebagai berikut:

قُلْ لِلْمُخَلَّفِينَ مِنَ الْأَعْرَابِ سِتْرَةٌ عَوْنٌ إِلَىٰ قَوْمٍ أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ تُقَاتِلُونَهُمْ
أَوْ يُسَلِّمُونَ ۖ فَإِنْ تَطِيعُوا يُؤْتِكُمُ اللَّهُ أَجْرًا حَسَنًا ۗ وَإِنْ تَوَلَّوْا كَمَا تَوَلَّيْتُمْ مِّنْ

قَبْلُ يُعَذِّبْكُمْ عَذَابًا أَلِيمًا ﴿١٦﴾

Artinya:

(memerangi) kaum yang mempunyai kekuatan yang besar, kamu akan memerangi mereka atau mereka menyerah (masuk islam). Maka jika kamu patuhi (ajakan ini) niscaya Allah akan memberikan kepadamu pahala yang baik, dan jika kamu berpaling sebagaimana kamu telah berpaling sebelumnya, niscaya dia akan mengazab kamu dengan azab yang pedih”. (Q.S Al-Fath: 16).

Ayat tersebut selain mengakui keberadaan hukuman dalam rangka perbaikan umat manusia, juga menunjukkan hukuman itu tidak diberlakukan kepada semua umat manusia melainkan hanya diberlakukan kepada manusia-manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang model seperti ini biasanya sudah sulit diperbaiki jika hanya dengan

³³ Muhammad Isa, “Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) UlaMM Cabang Padangsidempuan”, dalam Jurnal At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, Vol.4, No. 1(2018), hlm.86. Diakses Pada Minggu 29 Mei (2022) Pukul: 11.25 WIB.

nasehat atau teguran saja. Melainkan harus lebih berat lagi yaitu di didik dengan menggunakan hukuman.³⁴

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁵ Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata untuk membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasinya, melainkan mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan begitu juga sebaliknya.³⁶

³⁴ Muhammad Ihsan, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak* (Skripsi UIN SUSKA RIAU, 2019), hlm.38

³⁵ Malayu S.P Hasibuan, hlm.118

³⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm.217

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 didalam 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 didalam 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.³⁷ Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hal ini juga dijelaskan oleh Rivai, Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan

³⁷ Ajabar, Manajemen *Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish,2020), hlm.34

kompensasi pembayaran uang ataupun 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.

b. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:³⁸

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Tujuan pemberian kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:³⁹

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari ataupun kebutuhan ekonominya.

³⁸ Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *MANAJEMEN KINERJA DALAM ORGANISASI* (Penerbit Qiara Media, 2019), hlm.42

³⁹ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm.188

- 2) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 3) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas antara hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
- 4) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan tersebut.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 3 indikator, yaitu:⁴⁰

- 1) Gaji, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bentuk bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- 2) Insentif atau bonus, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap,

⁴⁰ Veithzal Rivai Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm.548

yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

- 3) Tunjangan, tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya tunjangan keluarga, jabatan, transport, perumahan dan lain sebagainya.

e. Faktor-faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil.⁴¹ Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative lebih besar.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relative kecil.
- 3) Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar, begitu juga sebaliknya.

⁴¹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2018), hlm. 105-107, <https://books.google.co.id/books?id=XRRkDwAAQBAJ>

- 4) Serikat buruh/ Organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu juga dengan sebaliknya.
- 5) Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar, begitu sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/ kompensasi yang besar pula.

f. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Islam melihat kompensasi atau *reward* sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Kompensasi dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Jika moral diabaikan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Dalam organisasi islam, *reward* yang merupakan kompensasi harus direncanakan dengan cara adil dan baik bagi pekerja maupun manager. Pada hari pembalasan Rasulullah SAW akan menjadi saksi terhadap orang yang mengerjakan buruh dan mendapat pekerjaannya diselesaikan olehnya namun tidak memberi upah kepadanya.

Menurut definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dalam islam merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan usaha yang telah di sumbangkan kepada

perusahaan. Dalam prinsip islam, seorang pekerja yang mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak boleh dikurangi atau ditunda-tunda gaji atau upahnya.⁴²

Adapun sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dijelaskan dalam QS. Al-Kahfi ayat 30:

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

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(Nya) dengan baik.” (QS. Al-Kahfi:30).⁴³

Menurut Syekh Mutawalli al- Sya’rawi menyampaikan dalam kitab tafsirnya, penggandengan iman (*alladzina amanu*) dengan amal saleh (*wa ‘amilus sholihat*) itu lumrah menggunakan Al-qur’an. Hal ini menurutnya iman itu akan melahirkan perilaku. Tidak mungkin perilaku kebaikan itu dilakukan tanpa ada keimanan. Syekh al- Sya’rawi mencontohkan keimanan para sahabat Rasulullah, sementara mereka seringkali mendapat perlakuan buruk dari orang-orang yang tidak beriman.

Makna dari ayat di atas dijelaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah memberikan balasan dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan

⁴²Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Bandung: Bumi Aksara,2011), hlm.128

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemah* (Semarang: PT.Karya Toha Putra,1990),hlm.187

yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Islam juga menjelaskan mengenai gaji atau upah yang harus segera dibayarkan. Hal ini dijelaskan dalam hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar Nabi SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخِفَّ

عَرَقُهُ

“ dari Abdullah ibn Umar, Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”. (HR. Ibnu Majah, Shahih).⁴⁴

Hadist 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.⁴⁵

Hikmah di syari’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

⁴⁴ A. Sartika, “Pengertian Upah (Ijarah)” (<http://repository.radenintan.ac.id>, diakses pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 08.28 WIB).

⁴⁵ M. Maslakhah, “Upah dalam Perspektif Hukum Islam”, (<http://digilib.uinsby.ac.id>, diakses pada tanggal 20 Desember 2022 pukul 11.43 WIB)

atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

B. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rukiyah (Jurnal At-Tijarah, Vol. 2, No. 1, 2016)	Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai di Lingkungan IAIN Padangsidempuan	Secara parsial etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. ⁴⁶
2.	Ali Wairooy (Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Admisitrasi Perkantoran Vol.4, No.1,2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk.Pemasaran Region VII Makassar	Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁴⁷
3.	Muhammad Yasir Musa (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017)	Analisis Penerapan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT RAMADANA Salatiga	Secara simultan ada pengaruh antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT RAMADANA Salatiga. Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan karena <i>reward</i> dapat

⁴⁶ Rukiyah, “*Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai di Lingkungan IAIN Padangsidempuan*”, (Jurnal At-tijarah,2016), Vol.2, (1)

⁴⁷ Ali Wairooy, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero),Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*”(Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran,2017), Vol.4(1)

			menimbulkan semangat kerja dan <i>punishment</i> menimbulkan kedisiplinan kerja. ⁴⁸
4.	Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani (Jurnal <i>Of Applied Business Administration</i> Vol.2, No.2, 2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa	Ada pengaruh <i>Reward</i> yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan, ada pengaruh <i>punishment</i> yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan
5.	Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo (Jurnal Organisasi dan Manajemen, Issue 1,(Agustus 2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar	<i>Reward</i> ada pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial pada uji t menunjukkan bahwa <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁴⁹
6.	Muhammad Isa (Jurnal At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, No.1, 2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan	Kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ⁵⁰
7.	Rizki Ayu Pramesti, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading	Variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara positif dan signifikan

⁴⁸ Muhammad Yasir Musa, "Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT RAMADANA Salatiga", (Skripsi, Jurusan Perbankan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga, 2017)

⁴⁹ Winda Sri Astuti, dkk, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar", (Jurnal Organisasi dan Manajemen, 2018)

⁵⁰ Muhammad Isa, "Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan", (Jurnal At-Tijarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam, 2018), No.1

	Rumawas (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.9. No.1, 2019)		terhadap kinerja karyawan. ⁵¹
8.	Budi Gautama Siregar (Jurnal JENSI, Vol.3, No. 1, 2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan	gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress individu terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan
9.	Ruben Ponco Priantono (Jurnal Manajemen, Vol.8, No.2, 2019)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia. ⁵²
10.	Yogi Maihendra, Wardoyo Jati Waseso, Akmal Rizqullah (Jurnal Pendidikan Tambusai Vol.5, No.2, 2021)	Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Mart di Desa Manggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir	Terdapat pengaruh antara variabel sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. ⁵³

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah:

1. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Rukiyah dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat pada variabel X_2 (Kompensasi) dan Variabel Y (Kinerja), sedangkan perbedaannya adalah pada variabel X_1 dimana Rukiyah membahas tentang Etos Kerja sedangkan peneliti membahas sanksi.

⁵¹ Riski Ayu Pramesti, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*”, (Jurnal Administrasi Bisnis, 2019) Vol.9(1)

⁵² Ruben Ponco Priantono, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia” (Jurnal Manajemen, 2019), Vol.5(2)

⁵³ Yogi Maihendra, Wardoyo Jati Waseso, Akmal Rizqullah, “*Pengaruh Sanksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Mart Di Desa Manggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir.*” (Jurnal Pendidikan Tambusai, 2021), Vol.5 (2)

2. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu terdapat pada variabel X_2 (Kompensasi). Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy yaitu pada (X_1) Disiplin kerja, dan peneliti membahas (X_1) Sanksi, Perusahaan yang diteliti juga berbeda.
3. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yasir Musa dengan peneliti adalah terdapat pada variabel Y (Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah saudara Yasir Ponco membahas Kompensasi pada variabel X_1 dan Sanksi pada variabel X_2 , sedangkan peneliti membahas Sanksi pada variabel X_1 dan Kompensasi variabel X_2 .
4. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Adithomo Wirawan dan Ismi Nur Afani dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas sanksi dan kompensasi pada variabel X. sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel Y, yang dimana Aditomo dan Ismi memiliki dua variabel Y yaitu kinerja dan motivasi, sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel Y
5. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, dan Susenohadi Purnomo dengan peneliti adalah sama-sama membahas variabel sanksi dan kompensasi, sedangkan perbedaannya adalah saudara Winda Sri Astuti, dkk membahas variabel Kompensasi pada variabel X_1 dan Sanksi pada variabel X_2 , sedangkan peneliti membahas Sanksi pada variabel X_1 dan Kompensasi pada variabel X_2 . Dan juga tempat penelitiannya berbeda.

6. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Isa dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada variabel Y (kinerja karyawan), sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung yang digunakan . Penelitian Muhammad Isa menggunakan variabel kedisiplinan dan insentif sedangkan peneliti menggunakan variabel sanksi dan kompensasi.
7. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Riski Ayu Pramesti, Sofia A.P.Sambul, dan Wehelmina Rumawas dengan peneliti adalah sama-sama membahas variabel sanksi dan kompensasi, sedangkan perbedaannya adalah saudari Winda Sri Astuti, dkk membahas variabel Kompensasi pada variabel X_1 dan Sanksi pada variabel X_2 , sedangkan peneliti membahas Sanksi pada variabel X_1 dan Kompensasi pada variabel X_2 . Dan juga tempat penelitiannya berbeda.
8. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Budi Gautama Siregar dengan peneliti yaitu meneliti tentang kinerja, sedangkan perbedaannya adalah variabel pendukung. Yang digunakan Budi Gautama Siregar menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress individu terhadap kinerja pegawai, sedangkan peneliti menggunakan variabel sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
9. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ruben Ponco Priantono dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama membahas sanksi dan kompensasi, sedangkan perbedaannya adalah saudara Ponco membahas Kompensasi pada variabel X_1 dan Sanksi pada variabel X_2 , sedangkan

Kompensasi (X2) secara parsial mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Sanksi (X1), dan Kompensasi (X2) secara simultan mempengaruhi Kinerja karyawan (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵⁵

Adapun hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

Ha₁ = Terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di swalayan 88 kota padangsidempuan.

Ho₁ = Tidak terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di swalayan 88 kota padangsidempuan

Ha₂ = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di swalayan 88 kota padangsidempuan.

Ho₂ = Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di swalayan 88 kota padangsidempuan.

Ha₃ = Terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di swalayan 88 kota padang sidempuan.

Ho₃ = Tidak terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di swalayan 88 kota padangsidempuan.

⁵⁵Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta,2010), hlm.45

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini yaitu di Swalayan 88 yang beralamat Jalan Imam Bonjol Kelurahan Aek Tampang, Padangsidempuan. Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan Juni 2022.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan aktivitas pengumpulan, pengolahan, analisis, serta penyajian informasi yang diuji secara sistematis serta objektif untuk menguji suatu hipotesis untuk meningkatkan prinsip-prinsip yang bersifat universal atau umum.⁵⁶

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan tumbuh-tumbuhan, udara gejala, nai peristiwa, sikap hidup dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber atas penilaian.

Sedangkan menurut sugiyono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditasrik

⁵⁶Nikolaus Dudli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Budi Utama,2019), hlm.3

kesimpulannya”.⁵⁷ Jadi, populasi yang akan diteliti harus diidentifikasi dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Swalayan 88 yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, keterbatasan waktu, dana, dan tenaga. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah berpedoman pada Suharsimi Arikunto, jika jumlah subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih. Hal ini tergantung pada peneliti dilihat dari segi waktu dan dana, karena diketahui jumlah karyawan yang ada pada Swalayan 88 berjumlah 32 orang, maka yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Swalayan 88.⁵⁸

D. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal dari sumber pertama yang secara umum yang biasa disebut sebagai narasumber.⁵⁹ Sumber data yang langsung diperoleh dari lokasi penelitian atau objek penelitian

⁵⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta,2012), hlm.115

⁵⁸ Abdi Putra Hanafiyah, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madina Market Panyabungan* (Skripsi IAIN Padangsidempuan,2018), hlm.37

⁵⁹ Sarwono Jonathan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: PT Elex Media Komputind,2012), hlm.37

dengan cara wawancara serta memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden yaitu karyawan Swalayan88.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti dari sumber kedua secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan atau pihak lain) yang terkait dengan dengan topik penelitian.⁶⁰ Penelitian ini melalui segala bahan tertulis yaitu studi kepustakaan seperti buku, internet, dan dokumen-dokumen instansi dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner/angket.

Kuisisioner/angket adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaab tersebut. Daftar pernyataan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti, dan dapat bersifat tertutup yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.⁶¹ Kuisisioner tersebut akan peneliti bagikan kepada karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan.

⁶⁰ Nur Asnawi & Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press,2011) hlm.155

⁶¹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta,2012)hlm.194

Adapun bentuk angket yang digunakan adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Instrument pertanyaan akan menghasilkan total skor dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:⁶²

Tabel 3.1
Skala Likert

Kategori	bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (*Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*)

Adapun angket yang dilakukan dalam peelitian ini yang disebarkan kepada responden berdasarkan indikator-indikator. Adapun kisi-kisi indikator angket sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Angket Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Nomor soal
Kinerja (Y)	a. Kualitas kerja	1,2,3,4
	b. Kuantitas kerja	5,6,7,8
	c. Ketepatan waktu	9,10

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2012)hlm.140

Tabel 3.3
Indikator Angket Sanksi (X1)

Variabel	Indikator	Nomor soal
Sanksi (X ₁)	a. Teguran	1,2,3
	b. Sanksi	4,5,6,7

Tabel 3.4
Indikator Angket Kompensasi (X2)

Variabel	Indikator	Nomor soal
Kompensasi (X ₂)	a. Gaji	1,2
	b. Upah/ bonus	3,4,5
	c. Pujian	6,7,8
	d. Insentif	9,10

2. Wawancara

Teknik wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan Tanya jawab, baik secara langsung maupun secara tidak langsung bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden).⁶³ Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah Tanya jawab secara langsung dengan pihak Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan yaitu kepada *Operasional manager*. Metode wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai profil dan gambaran umum perusahaan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam memberikan fungsi

⁶³Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, hlm.89

ukurnya melalui persamaan korelasi *product moment* angka dengan uji validitas instrument dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁶⁴

Peneliti menentukan suatu item soal valid dan tidak valid dilakukan dengan mengkonsultasikan nilai r_{hitung} terhadap r_{tabel} (r_{kritis}). Bila r_{hitung} dari rumus diatas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid dan sebaliknya. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 23 pada taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan /asumsi sebagai berikut:

- a) Soal valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$
- b) Soal tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah mengukur instrumen terhadap ketetapan (konsisten). Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Croanbach Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah andal atau *reliable*.⁶⁵ Dengan ketentuan jika nilai *Croanbach Alpha* $< 0,06$ maka pernyataan-pernyataan digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak *reliable*, pengujian data dilakukan dengan emnggunakan SPSS 23.

⁶⁴V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 108

⁶⁵Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 166

G. Analisis Data

Analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Setelah adat terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.⁶⁶

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan mengetahui apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Variabel-variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05. Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi sederhana dan regresi berganda antara variabel yang diteliti.

⁶⁶ Dwi Priyanto, SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 69

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*). Kriteria pengambilan keputusan dama multikolinearitas ialah sebagai berikut:

Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.⁶⁷

2) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas. Jika berbeda, amak disebut heteroskeastisitas.⁶⁸ Untuk melihat data yang terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai sig, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Sig >0,05 artinya data tidak terkena heteroskedastisitas.
- b) Sig <0,05 artinya data terkena heteroskedastisitas.

⁶⁷ Nur Asnawi dan Mashyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press,2011), hlm.103

⁶⁸ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers,2016), hlm.125

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan ikatan secara linear antara dua tau lebih variabel ($X_1, X_2 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). analisis regresi linear berganda yakni sesuatu perlengkapan analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel leluasa ataupun lebih terhadap variabel terikat untuk meyakinkan terdapat ataupun tidaknya ikatan guna ataupun ikatan kasual antara dua variabel leluasa atau lebih dengan satu variabel terikat.⁶⁹ Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui sanksi (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Bentuk persamaan regresi linear berganda antara lain:⁷⁰

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots b_iX_i + e$$

Keterangan:

Y: variabel dependen

a: Konstanta

⁶⁹Miftahul Hasanah dkk, *Implementasi Barcode dan Algoritma Regresi Linear Untuk memprediksi Data Persediaan Barang* (Bandung: Industri Nusantara, 2020), hlm.22

⁷⁰SPSS Indonesia, *Olah Data Statistik dengan SPSS*, (<http://www.spssindonesia.com>, diakses pada 15 Maret 2022 pukul 15.25)

b : Konstanta variabel X terhadap Y

X: Variabel independen

e : Prediction *error* (tingkat kesalahan)

Jadi, dari persamaan rumus diatas maka dapat dituliskan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1SNK + b_2KMP + e$$

Keterangan:

KK: Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1b_2 : koefisien regresi linear berganda

SNK: sanksi

KMP: kompensasi

e : *error* (tingkat kesalahan)

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) biasanya mengungkapkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji parsial (t) adalah:

- 1) jika t_{hitung} lebih kecil ($<$) dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2) Sedangkan jika t_{hitung} lebih besar ($>$) dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.⁷¹ dan berdasarkan signifikansi jika $sign > 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $sign < 0,05$ maka H_a diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Ketentuan dari uji F adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a Diterima dan H_0 ditolak, artinya terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

⁷¹Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* (Depok: PT.Raja Grafindo Persada,2012), hlm.266

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya Swalayan 88 Kota Padangsidempuan

Berdirinya Swalayan 88 Padangsidempuan yaitu pada tanggal 8 Agustus 2002. Awal mula terbentuknya swalayan 88 adalah hasil dari musyawarah keluarga, pendirinya yaitu Bapak Rudy Saputra Lubis, Swalayan 88 ini adalah toko yang menyediakan berbagai macam produk dan mengembangkan usaha retail di kota Padangsidempuan. Nama toko Swalayan 88 ini di ambil berdasarkan hasil musyawarah keluarga bapak Rudy Saputra Lubis yang berlandaskan dari sejarah berdirinya yaitu tepat pada tanggal 8 Agustus 2002⁷²

2. Visi- Misi

a. Visi

Adapun visi Swalayan 88 yaitu menjadikan perusahaan berkualitas, berinovasi tinggi, dan bercitra baik dalam berbagai kebutuhan barang dan produk konsumen.

b. Misi

Adapun misi Swalayan 88 yaitu:

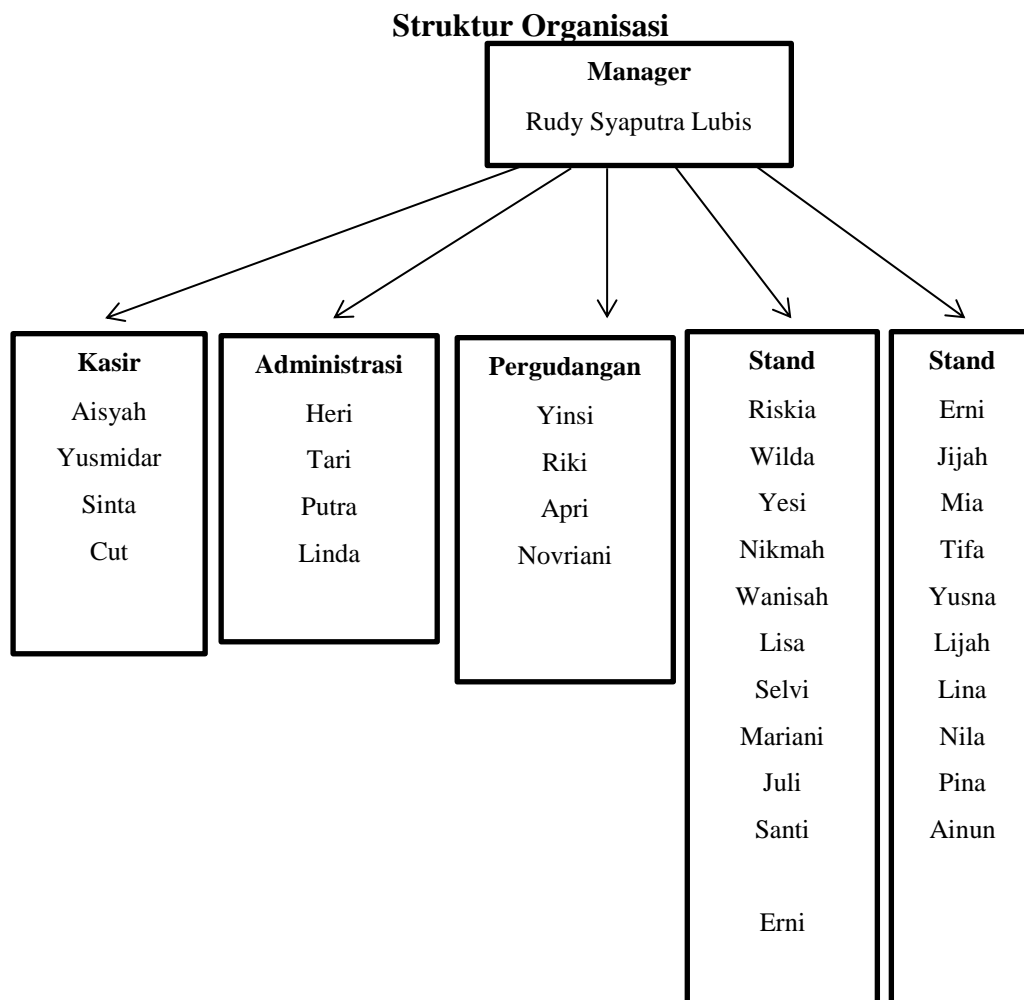
- 1) Menyediakan segala produk sesuai dengan kebutuhan masyarakat
- 2) Memberikan kepuasan kepada konsumen baik dari segi pelayanan dan ketersediaan produk-produk yang berkualitas

⁷² Wawancara dengan Rudy Saputra Lubis, Manajer Swalayan 88, Tanggal 04 April 2022, Pukul 11.50 WIB.

- 3) Membangun perusahaan dan mempunyai struktur financial yang kokoh, laba yang teratur sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Swalayan 88 adalah sebagai berikut:



Sumber: *Swalayan 88*.⁷³

⁷³ Rudy Saputra Lubis, Manajer Swalayan 88

4. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 32 responden yaitu total karyawan Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan, maka akan diperoleh data tentang jenis kelamin dan usia. Pengolahan data yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik dari responden sebagai objek penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	4
2.	Perempuan	28
	Total	32

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Tabel 4.1 menunjukkan hasil responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit yaitu hanya berjumlah 4 orang. Sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang. Hal itu berarti bahwa responden perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan di Swalayan 88 dibandingkan laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah
1.	18-22 Tahun	22 orang
2.	22-27 Tahun	6 orang
3.	27-32 Tahun	4 orang
	Total	32 orang

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Hasil pengolahan data dari tabel 4.2 memperlihatkan bahwa jumlah responden berusia 18-22 tahun yaitu 20 orang. Kemudian responden berusia 22-27 tahun yaitu 6 orang. Selanjutnya responden yang berusia 27-32 tahun yaitu berjumlah 4 orang, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Swalayan 88 berusia 22 tahun ke bawah.

B. Hasil analisis data

Untuk menguji data penelitian maka peneliti menggunakan prigram SPSS versi 23 sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang ada valid, atau uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dicari pada nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (df)-n, dimana n=jumlah sampel, jadi $df=30-2=28$, maka diperoleh r_{tabel}

sebesar 0,361 sedangkan r_{hitung} lebih besar ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Sanksi (X_1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,553	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=32-2=30$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,3494$	Valid
2	0,402		Valid
3	0,357		Valid
4	0,444		Valid
5	0,651		Valid
6	0,475		Valid
7	0,424		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai korelasi yang kurang dari 0,349. Sehingga seluruh pernyataan yaitu sebanyak 7 pernyataan tentang sanksi di Swalayan 88 dinyatakan valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$.

Selanjutnya uji validitas dari item pernyataan kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,689	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=32-2=30$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,3494$	Valid
2.	0,602		Valid
3.	0,703		Valid
4.	0,542		Valid
5.	0,367		Valid
6.	0,537		Valid
7.	0,588		Valid
8.	0,791		Valid
9.	0,651		Valid
10.	0,352		Valid

Sumber: Data diolah dari Hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai korelasi yang kurang dari 0,349. Sehingga seluruh pernyataan yaitu sebanyak 10 pernyataan tentang kompensasi di Swalayan 88 dinyatakan valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$.

Selanjutnya uji validitas item pernyataan tentang kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil uji validitas kinerja (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,536	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{table}$ dengan $n=32-2=30$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,3494$	Valid
2.	0,651		Valid
3.	0,637		Valid
4.	0,470		Valid
5.	0,399		Valid
6.	0,539		Valid
7.	0,591		Valid
8.	0,783		Valid
9.	0,628		Valid
10.	0,393		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai korelasi yang kurang dari 0,349. Sehingga seluruh pernyataan yaitu sebanyak 10 pernyataan tentang kinerja di Swalayan 88 dinyatakan valid karena $r_{tabel} < r_{hitung}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Berikut hasil uji reliabilitas sanksi, kompensasi dan kinerja.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Sanksi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	7

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel sanksi (X1) sebesar 0,732. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila

nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel karna nilai *Cronbach Alpha* >0,60 atau (0,732>0,60).

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 0,778. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel karna nilai *Cronbach Alpha* >0,60 atau (0,778>0,60).

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,754. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karna nilai *Cronbach Alpha* >0,60 atau (0,754>0,60).

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03286651
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.078
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil output 4.9 melalui gambar *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailad) sebesar 0,200 lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dari hasil pengujian menggunakan *Test For linearity* dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Sanksi (X1)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Sanksi	Between Groups	(Combined) Linearity	165.453	6	27.575	1.027	.431
		Deviation from Linearity	5.535	1	5.535	.206	.654
			159.917	5	31.983	1.191	.342
	Within Groups		671.422	25	26.857		
Total			836.875	31			

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan *output* tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sanksi sebesar $0,342 > 0,05$. Maka dari itu variabel sanksi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X2)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined) Linearity	458.542	15	30.569	1.293	.308
		Deviation from Linearity	7.793	1	7.793	.330	.574
			450.748	14	32.196	1.362	.275
	Within Groups		378.333	16	23.646		
Total			836.875	31			

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan *output* tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas kompensasi sebesar $0,275 > 0,05$. Maka dari itu variabel kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

5. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui aada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Berikut hasil multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.365	3.351		3.690	.001		
Sanksi	.392	.138	.471	2.832	.008	.937	1.067
Kompensasi	.070	.140	.083	.498	.622	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berasarkan output tabel di atas terlihat bahwa *tolerance* sanksi sebesar $0,937 > 0,10$ yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antara sanksi dan kinerja karyawan. Sedangkan nilai *tolerance* kompensasi sebesar $0,937 > 0,10$ yang menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa nilai kedua variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini menggunakan uji koefisien korelasi *spearman's rho* yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.852	8.374		.221	.826
Sanksi	.105	.240	.081	.438	.665
Kompensasi	-.020	.077	-.049	-.263	.795

a. Dependent Variable: RES_Abs
Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Dapat dilihat pada tabel 4.13 bahwa nilai korelasi antara variabel sanksi dan kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu nilai signifikan untuk variabel sanksi sebesar 0,665 dan nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,795, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai R^2 yang paling kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.448	.197	1.068

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sanksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan output tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,698 hubungan sanksi dan kompensasi terhadap kinerja, jika diinterpretasikan dari tabel nilai R square sebesar 0,448 atau 44,8% bahwa variabel sanksi dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 44,8% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 sebagaimana terlihat dalam output SPSS yang sudah diolah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.365	3.351		3.690	.001
	Sanksi	.392	.138	.471	2.832	.008
	Kompensasi	.070	.140	.083	.498	.622

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Dari persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 12,365 menunjukkan bahwa jika variabel sanksi dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya 0, maka kinerja adalah sebesar 12,365 satuan.
- b. Koefisien sanksi sebesar 0,392 artinya apabila variabel sanksi ditambah 1 satuan, maka variabel kinerja naik sebesar 0,392 satuan. Koefisien bernilai positif antara sanksi dengan kinerja, artinya semakin tinggi sanksi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diperoleh.
- c. Koefisien kompensasi sebesar 0,070 artinya apabila variabel kompensasi ditambah 1 satuan, maka variabel kinerja naik sebesar 0,070 satuan. Koefisien bernilai positif antara kompensasi dengan kinerja, artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diperoleh.

9. Hasil Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas sanksi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Adapun hasil analisis regresi output adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.365	3.351		3.690	.001
Sanksi	.392	.138	.471	2.832	.008
Kompensasi	.070	.140	.083	.498	.622

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $32 - 2 - 1 = 29$, dengan menggunakan uji 2 sisi $10\% : 2 = 5\%$ (0,05). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,699.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel sanksi adalah $t_{hitung} = 2,832 > t_{tabel} 1,699$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan 88 Kota Padangsidempuan.

Kemudian pada variabel kompensasi adalah $t_{hitung} = 0,498$ berarti t_{tabel} (1,699), berarti $t_{hitung} (0,498) < t_{tabel} (1,699)$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan.

10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel sanksi dan kompensasi secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji simultan pada variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.929	2	5.464	4.792	.016 ^b
	Residual	33.071	29	1.140		
	Total	44.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sanksi

Sumber: Hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil output tabel di atas nilai F_{hitung} tersebut sebesar 4,792 dan untuk mencari F_{tabel} diuji pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$, maka diperoleh F_{tabel} 3,33. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4,792 > 3,33) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, jadi sanksi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan.

C. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan. Penelitian ini sejalan dengan teori sinambela yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dengan sanksi (disiplin

kerja).⁷⁴ Apabila ditelaah sebenarnya sanksi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogi Maihendra, Wardoyo Jati Waseso, Akmal Rizqullah dengan hasil penelitian menyatakan variabel sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitra Mart.⁷⁵

Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti dkk, dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik punishment yang diterapkan oleh perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidempuan

Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Idamayanti Nst yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri cabang Padangsidempuan

⁷⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara,2016)hlm. 481

⁷⁵ Yogi Maihendra, Wardoyo Jati Waseso, Akmal Rizqullah, "Pengaruh Sanksi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Mart di Desa Manggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir," (Jurnal Pendidikan Tambusai,2021),Vol.5(2)

yang menunjukkan variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri cabang Padangsidempuan, bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri cabang Padangsidempuan.

Jadi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan. Hal ini di akibatkan tidak sesuai pemberian kompensasi terhadap beban kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus meningkatkan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan. Karena pada dasarnya kinerja yang optimal dihubungkan dengan kompensasi yang optimal pula, begitu juga sebaliknya.

3. Pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan tentang sanksi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa secara simultan terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota padangsidempuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Ayu Pramesti, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading, yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

D. Keterbatasan penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan keterbatasan yang dapat memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Terdapat beberapa keterbatasan peneliti dalam penelitian ini diantaranya:

1. Variabel bebas yang di gunakan hanya dua yaitu sanksi dan kompensasi, sehingga kurang maksimal untuk menjelaskan variabel terikat.
2. Objek peneliti hanya difokuskan pada Swalayan 88, padahal masih terdapat banyak swalayan di kota Padangsidempuan yang dapat diteliti, seperti Swalayan Rahmat Syariah, Aman Swalayan, dan Swalayan-swalayan lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan.
2. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan.
3. Terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan 88 kota Padangsidempuan secara simultan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Swalayan 88

Peneliti menyarankan perusahaan agar tetap menerapkan sanksi dan kompensasi secara konsisten agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik. Pimpinan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang sudah berlaku sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti: motivasi, stress kerja, lingkungan, promosi jabatan, dan indikator lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Qasim Sulaiman bin Ahmad Al-Lakhmiy ath-Thabrani, *Mu'jam Al-Ausath* Kairo: Dar-Al Haramain,1415 H
- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis* Jakarta: Rajawali Pers,2016
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Penerbit Rineka Cipta,2010
- Dwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20* Yogyakarta: CV Andi Offset,2012
- E.Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bogor: In Media,2017
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* Jakarta: Kencana,2011
- Eherman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta:Graha Ilmu,2013
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Jakarta: Rajawali Pers,2013
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* Bandung:Alfabeta,2016
- Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Mitra WacanaMedia,tt
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* Bandung:Bumi Aksara,2011
- Kementrian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid dan Terjemahnya*, Bandung: PT Sukma Eksamedia Arkanlima,2018
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Bumi Aksara,2009
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:PT.Bumi Aksara, Edisi Revisi
- Mangkunegara, Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung,tt
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: CV Alfabeta,2016

Miftahul Hasanah dkk, *Implementasi Barcode dan Algoritma Regresi Linear Untuk memprediksi Data Persediaan Barang* Bandung: Industri Nusantara,2020

Muhammad Yasir Musa, "Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT RAMADANA Salatiga", Skripsi, Jurusan Perbankan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Salatiga, 2017

Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Bogor: In Media, 2016

Nikolaus Dudli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* Yogyakarta: Budi Utama, 2019

Raja Ali Dkk, *Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum Damri Makassar*, Makassar, UNHAS 2011

Riski Ayu Pramesti, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*, (urnal Administrasi Bisnis, 2019, Vol.91

Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Pustaka Setia, 2010

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Mandar Maju, 2011

Winda Sri Astuti.dkk, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Hasamitra Makassar", *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2018

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2012

Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2013

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

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

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008

Wawancara dengan Anwar, Karyawan Swalayan 88, Tanggal 11. Desember :
Pkl 11.53 WIB

Wawancara dengan Rima, Karyawan Swalayan 88, Tanggal 11 Dese
2021, Pkl 11.00 WIB

Wawancara dengan Rudi Syaputra Lubis, Manajer Swalayan 88, Tanggal 18
januari 2022, Pkl 10.55 WIB

Wawancara dengan Rudy Saputra Lubis, Manajer Swalayan 88, Tanggal 22
Desember, pkl.10.55 WIB

Wawancara dengan Santi, Karyawan Swalayan 88, tanggal 11 Desember 2021,
pkl.09.52 WIB

Yogi Maihendra, Wardoyo Jati Waseso, Akmal Rizqullah, "Pengaruh Sanksi Dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Mart Di Desa Manggala Sakti
Kabupaten Rokan

Zulhaida, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru", Jurnal Fakultas Ekonomi dan Sosial,
UIN Suktan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2017

**LAMPIRAN DOKUMENTASI ANKET KEPADA
KARYAWAN
SWALAYAN 88 KOTA PADANGSIDIMPUAN**



Foto swalayan 88 padangsidimpuan



Pengisian angket oleh saudari yusmidar selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidempuan pada tanggal



Pengisian angket oleh saudari yesi selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidimpuan pada tanggal



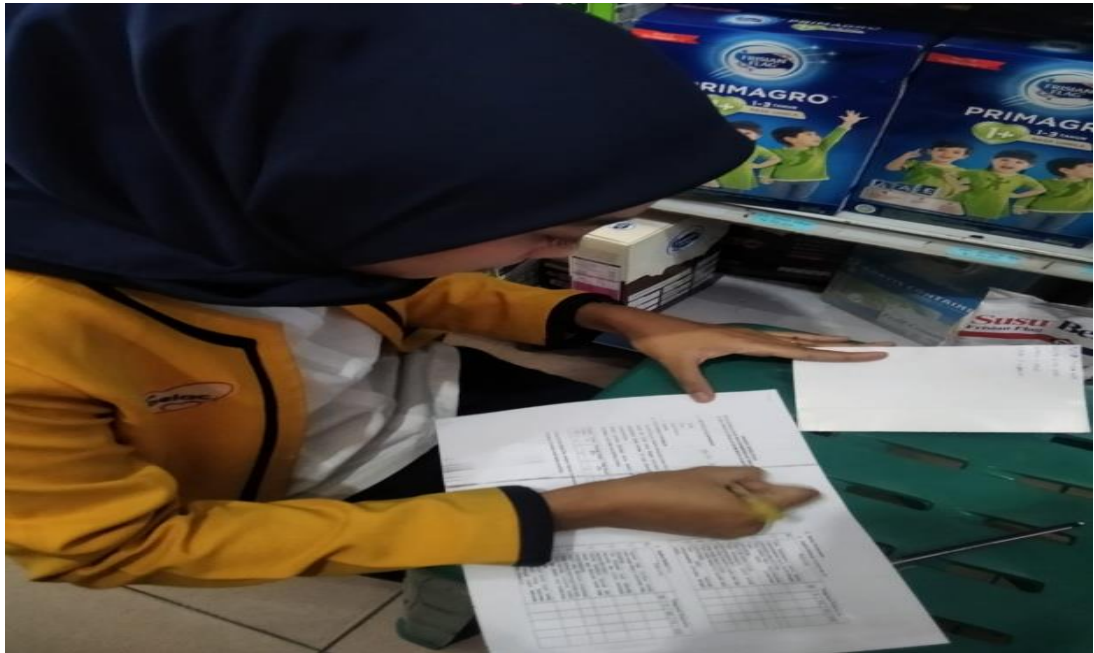
Pengisian angket oleh saudara Heri selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidimpuan pada tanggal



Pengisian angket oleh saudari jajah selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidempuan pada tanggal



Pengisian angket oleh saudari Cut Maya selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidempuan pada tanggal



Pengisian angket oleh saudari wanisah selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidempuan pada tanggal



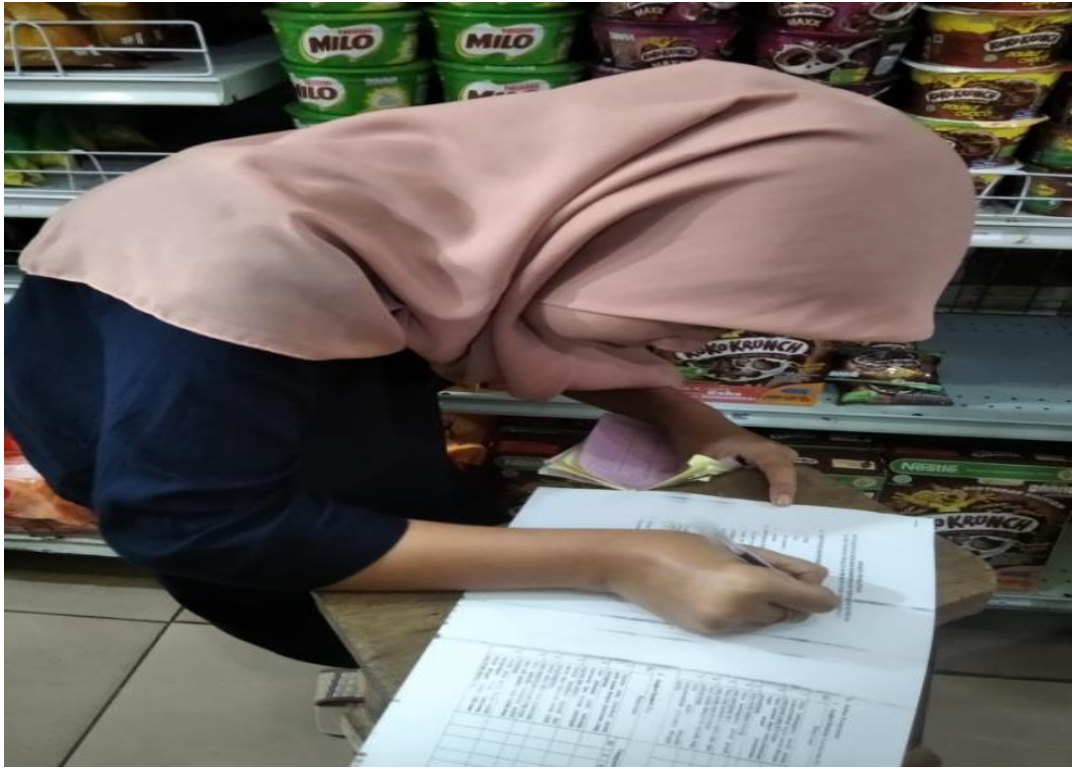
Pengisian angket oleh saudari Selvi selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidempuan pada tanggal



Pengisian angket oleh saudara Putra selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidempuan pada tanggal



Pengisian angket oleh saudari Aisyah selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidiempuan pada tanggal



Pengisian angket oleh saudari Ainun selaku karyawan pada swalayan 88 padangsidempuan pada tanggal