

**PENGARUH GAJI INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ELNUSA PAREPARE
BERDASARKAN EKONOMI ISLAM**



2019

**PENGARUH GAJI INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ELNUSA PAREPARE
BERDASARKAN EKONOMI ISLAM**



2019

**PENGARUH GAJI INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ELNUSA PAREPARE
BERDASARKAN EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Program Studi
Ekonomi Syariah

Disusun dan Diajukan Oleh

HASRIANI HR
NIM. 15.2400.004

PAREPARE


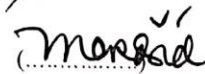
**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

2019

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hasriani HR
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin
Parepare Berdasarkan Ekonomi Islam
Nomor Induk Mahasiswa : 15.2400.004
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Rektor IAIN Parepare
No. B.15/In.39/PP.00.09/01/2019

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. 
NIP : 19711111 199803 2 003
Pembimbing Pendamping : Dr. Arqam, M.Pd. 
NIP : 19740329 200212 1 001

Mengetahui:
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN
PAREPARE BERDASARKAN EKONOMI ISLAM**

Disusun dan diajukan oleh

HASRIANI HR.
NIM 15.2400.004

telah dipertahankan di depan panitia ujian uunaqasyah
pada tanggal 20 Agustus 2019
dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.

NIP : 19711111 199803 2 003

Pembimbing Pendamping : Dr. Arqam, M.Pd.

NIP : 19740329 200212 1 001



Rektor
Institut Agama Negeri Parepare

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si
NIP. 19640427 198703 1 002

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Parepare Berdasarkan Ekonomi Islam.
Nama Mahasiswa : Hasriani HR
Nomor Induk Mahasiswa : 15.2400.004
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Rektor IAIN Parepare No. B.15/In.39/PP.00.09/01/2019
Tanggal Kelulusan :

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (Ketua) (.....
Dr. Arqam, M.Pd. (Sekertaris) (.....
Dr. Zainal Said, M.H.. (Anggota) (.....
Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. (Anggota) (.....

Mengetahui:

Rektor,
Institut Agama Islam Negeri Parepare


Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil Alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam” Institut Agama Islam Negeri Parepare. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah pada beliau Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang senang tiasa kita nanti-nanti syafaatnya di yaumul akhir.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Ibu Syahriyah Semaun, S.E., M.M. dan bapak Dr. Arqam M,Pd selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayah dan Ibu H. Abd Rasyid dan Hj. Hafsa Ht serta saudara saya yang telah memberikan dukungan moril, spiritual maupun materil dalam menjalankan penelitian dan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelolah pendidikan di IAIN Parepare.
3. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdian beliau sehingga tercipta suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
4. Ibu Rusnaena, M. Ag sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang telah berjasa dan mendedikasikan hidup beliau untuk jurusan sehingga Jurusan Ekonomi Syariah saat ini dapat berkembang dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya dan wawasan kepada penulis. Dan seluruh staf, staf bagian rektorat, staf akademik, staf jurusan, dan staf perpustakaan yang selalu siap melayani mahasiswa.
6. Ibu Syahriyah Semaun, S.E., M.M dan Dr. Arqam, M.Pd. selaku Pembimbing Utama dan selaku Pembimbing Pendamping penulis yang telah membimbing, memberikan arahan kepada penulis dari proposal hingga skripsi ini selesai.
7. Terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen IAIN Parepare yang telah menerima peneliti dengan sangat baik serta memberikan ilmu, data, dan informasinya, terkhusus dosen Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiah, dan Fakultas Dakom

yang telah meluangkan waktunya dan berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Manager *PT. Elnusa Petrofin Parepare*, Bapak Abdul Somad beserta jajarannya atas izin dan datanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. Dirga Wahyudi Retno S,Ak yang selalu menemani, membantu, dan memberikan masukan-masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Keluarga, terkhusus Abi manyu HR, Adnan Saputra HR, Gusti Ayu Salsabila, Dewi Yuliani, Putri Gayatri, Hanifah, Taufik, Febryana, Dwi Ananda, Linda Baharuddin S,sos, Ayu Ashari yang selalu memberi dukungan serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat terkhusus, Dian Paramitha S,Pd, Nur Annisa S,Pd, Diyan Oktaviani S,Si, Rafika mansur S,Farm, Aryani Syukur S,Kom, Dimas Rara S,Ak, Eufemia Gista Kadang A, md, Widya mansur S, Si, Jihan Amanda S,Pi, Rahma S.E yang selalu membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, serta teman-teman dan segenap kerabat yang tidak sempat disebutkan satu persatu.
12. Jurusan Ekonomi Syariah, terkhusus teman-teman angkatan 2015 yang selalu memberikan dorongan serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah baik itu

didunia maupun diakhirat kelak, diberikan rejeki yang berlipat serta dibukakan jalan yang baik setiap langkahnya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstruktif dan membangun demi kesempurnaan skripsi ini.



Parepare, 21 Juni 2019

Penulis

HASRIANI HR.
NIM 15.2400.004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasriani HR
NIM : 15.2400.004
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Parepare Berdasarkan Ekonoi Islam.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil dari karya sendiri bukan karena pengambilan dari tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di hari kemudian terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, penulis bersedia mnerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 21 Juni 2019

Yang Menyatakan,



HASRIANI HR.
NIM 15.2400.004

ABSTRAK

Hasriani HR, *Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Pterofin Parepare berdasarkan EkonoI Islam* Dibimbing oleh Ibu syahriyah Semaun selaku pembimbing utama dan bapak Arqam selaku pembimbing kedua.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam hal penyaluran bahan bakar minyak sehingga kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan akumulasi peningkatan kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dasar penelitian ini menggunakan data primer. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini terdiri atas variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan dan 3 variabel bebas (x) yaitu, gaji (x1), insentif (x2) dan tunjangan (x3).

Hasil dari penelitian menunjukkan: berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel gaji (x1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai (sig) = 0,055 > 0,05 kemudian variabel Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai (sig) = 0,001 < 0,05 dan variabel Tunjangan (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai (sig) 0,383 > 0,05. Dan berdasarkan pengujian Regresi Linear Berganda diperoleh nilai X1 = 0,552, X2 = 0,895 dan X3 = (-0,344) sehingga dapat dilihat bahwa yang mempunyai nilai terbesar adalah X2 yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 0,895.

Kata Kunci: kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan), kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGAJUAN..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | iii |
| HALAMAN KOMISI PEMBIMBING..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | v |
| ABSTRAK..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Deskripsi Teori..... | 7 |
| Teori Kompensasi..... | 8 |
| Teori Kinerja..... | 24 |
| Teori Ekonomi Islam..... | 24 |
| 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| 2.3 Kerangka Pikir/Konseptual..... | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4 Hipotesis..... | 35 |
| 2.5 Definisi Operasional Variabel..... | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis dan Desain Penelitian..... | 36 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 36 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 37 |
| 3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 37 |
| 3.5 Teknik Analisa Data..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 41 |
| 4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data | 46 |
| 4.3 Pengujian Hipotesis..... | 68 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 69 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 75 |
| 5.2 Saran..... | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | 78 |
| LAMPIRAN..... | 81 |
| BIOGRAFI PENULIS | 97 |



DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul Tabel | Halaman |
|-----------|--|---------|
| 4.1 | Sampel karyawan PT. Elnusa Petrofin Parepare | 47 |
| 4.2 | Karakteristik Responden | 48 |
| 4.3 | Karakteristik Responden berdasarkan umur | 49 |
| 4.4 | Karakteristik berdasarkan pendidikan | 49 |
| 4.5 | Deskripsi Jawaban Pengaruh Gaji | 50 |
| 4.6 | Deskripsi jawaban Pengaruh Insentif | 52 |
| 4.7 | Deskripsi jawaban Pengaruh Tunjangan | 54 |
| 4.8 | Deskripsi jawaban terhadap kinerja | 56 |
| 4.9 | Deskripsi Statistik | 58 |
| 4.10 | Hasil Uji Realibilitas | 62 |
| 4.11 | Hasil Uji Normalitas | 63 |
| 4.12 | Hasil Analisis Linear Berganda | 65 |
| 4.13 | Hasil R Square | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul Gambar | Halaman |
|------------|---|---------|
| 2.1 | Kerangka Pikir | 28 |
| 2.2 | Kerangka Konseptua | 29 |
| 4.1 | Struktur Organisasi PT. Elnusa Petrofin | 46 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No. Lampiran | Judul Lampiran |
|--------------|--|
| 1 | Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari IAIN Parepare |
| 2 | Surat Rekomendasi Izin Melaksanakan Penelitian dari Dinas Penanaman modal Parepare |
| 4 | Surat Keterangan Telah Meneliti dari PT. Elnusa Petrofin Parepare |
| 5 | Hasil SPSS |
| 6 | Kuesioner Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Parepare (Analisis Ekonomi Islam) |
| 8 | Foto Dokumentasi Penelitian |
| 9 | Biografi Penulis |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, serta tindakan. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.¹

Tidak dapat dipungkiri bahwa peranan sumber daya manusia saat ini telah terbukti sangat vital dalam pertumbuhan organisasi. Sejak awal abad ke-20, sumber daya manusia telah diposisikan menjadi yang terutama, bahkan sudah ditetapkan sebagai “*human capital*” di mana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat berkualitas dapat menyusun *business plan* dengan baik. Ketika sudah berhasil, manusia tersebut akan berfungsi bagaikan “tambang” bagi perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu dibutuhkan pengelolaan Sumber Daya manusia dengan baik.²

Salah satu hal yang paling penting di dalam suatu perusahaan yaitu memajukan kualitas dan manajemen kinerja sebagai kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat berperan penting didalam suatu perusahaan, dimana untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia itu, maju

¹ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta; Salemba Empat, 2012), h.1

² Lijan Poltak Sinambela. *Manajmen Sumber Daya manusia*. (Jakarta; Bumi Aksara, 2016), h.74

mundurnya suatu perusahaan pun sangat bergantung pada orang-orang yang berperan dan memiliki kedudukan di dalam lembaga atau perusahaan.

Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mau bekerja, dan penuh tanggung jawab serta kinerja yang baik. Mereka memandang kerja bukan semata-mata sumber penghasilan, tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mengembangkan sesuatu yang berarti bagi perusahaan dan berfungsi sebagai laboratorium untuk mereka yang mampu bekerja keras dan produktif. Tolak ukur peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah semangat berkinerja atau yang mendorong individu berkarya melebihi kemampuan yang sebelumnya ditampilkan.

Semangat berkinerja akan terlihat pada karyawan suatu organisasi dengan melihat adanya timbal balik yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi yang dimana kompensasi dikenal dengan dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Dalam organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Seorang karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya sebagai karyawan. Setelah karyawan melaksanakan kewajibannya yakni menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, maka karyawan akan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Seorang karyawan akan bekerja dengan rasa ikhlas dan mencari keridhaan Allah SWT sesuai dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105.

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

Terjemahan:

“Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”³

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka akan bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya serta tidak melakukan sesuatu diluar dari hal tersebut, karyawan bagian penyaluran minyak di perusahaan PT Elnusa akan melakukan tugas dan kewajibannya menyalurkan minyak sesuai dengan ketentuan dari Perusahaan ke SPBU yang telah di tetapkan sebelumnya baik dalam maupun luar daerah. Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta keluarganya sedangkan tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴ Oleh karena itu perusahaan harus memberikan karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras yang diberikan kepada perusahaan dan untuk tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.

Untuk dapat mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan perusahaan, maka kinerja karyawan yang tinggi sangatlah dibutuhkan agar menciptakan tenaga yang profesional disetiap perannya. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan maka semakin mudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada prinsipnya, pemberian

³ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (Jakarta: PT Mizan Pustaka, 2009), h. 225.

⁴ Malayu Hasibuan, *manajeven Sumber Daya manusia*, (Jakarta; PT Bumi Aksara, 2013) h.35

kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Sehingga ketika karyawan memiliki kinerja dibawah rata-rata atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang di inginkan perusahaan maka hal tersebut yang akan dijadikan pelajaran oleh perusahaan yang dinaungi karena melihat dari hasil kinerja karyawannya dengan membandingkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut.⁵

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktifitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor lainnya diantaranya yaitu kualitas dan motivasi kerja

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penelitian yang teliti mengenai kinerja tiap- tiap karyawan

⁵ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.181

tersebut karena perusahaan menghendaki adanya suatu pencapaian kerja yang maksimal dan seimbang dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan, sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk memperthankan kelangsungan hidupnya secara ekonomi.

Oleh karena itu PT Elnusa Petrofin sebagai anak Perusahaan PT Elnusa Tbk. dimana PT Elnusa Tbk. yang merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero), sebagai perusahaan yang bergerak dalam bisnis produk jasa minyak dan gas di Indonesia.⁶Perusahaan ini sebagai salah satu perusahaan yang akhir-akhir ini disoroti oleh masyarakat karena kurangnya penyaluran minyak yang ada disetiap tempat pengisian bahan bakar umum yang menyebabkan antrian yang cukup panjang di beberapa SPBU-SPBU besar di kota Parepare. Hal ini terjadi karena kinerja karyawan masih kurang dalam hal pertanggung jawaban, sehingga masih perlu ditingkatka yang diwujudkan dengan akumulasi peningkatan kompensasi kepada karyawan agar agar kinerja masing-masing karyawan tidak hanya sekedar melakukan tugas tetapi juga didalam melaksanakan tugasnya ada pertanggung jawaban yang ada didalamnya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kepada karyawan diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal serta masyarakat juga merasa puas terhadap pelayanan perusahaan, berdasarkan analisis ekonomi Islam juga membenarkan pemberian kompensasi kepada karyawan, dimana hadish dari Abdullah bin Ummar, Nabi SAW bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ

Terjemahan:

⁶ <http://elnusapetrofin.blogspot.com/> diakses pada tanggal 10-01-2019 jam 10:29

“berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum kering keringatnya”
(H.R. Ibnu Majah)

Maksud dari hadis menjelaskan bahwa bersegeralah atasan untuk segera membayar karyawannya jika sudah tiba waktu pemberian kompensasi sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak dan apabila pekerjaannya telah selesai maka haram hukumnya untuk menunda-nuda pemberian kompensasi kepada karyawan. Ketika kinerja karyawan sudah dapat diketahui maka perusahaan dapat mengetahui kesuksesan perusahaan yang telah tercapai. Hal itulah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Cab.Parepare (Analisis Ekonomi Islam)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penyusun merumuskan masalah yang akan menjadi pokok penelitian nantinya yaitu :

- 1.2.1 Apakah variabel Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Parepare?
- 1.2.2 Apakah variabel Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Parepare?
- 1.2.3 Apakah variabel tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Parepare?

- 1.2.4 Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa Petrofin Parepare?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin cab. Parepare.
- 1.3.2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin cab. Parepare
- 1.3.3. Untuk mengetahui implikasi ekonomi Islam dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Elnusa Petrofin Cab.Parepare.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini penulis berharap kiranya dapat berguna dan bermanfaat bagi diri sendiri, maupun bagi para pembaca, atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Bagi penulis, hasil penelitian ini di gunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Elnusa cabang Parepare
- 1.4.2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Elnusa Cabang Parepare terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawannya.

1.4.3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1. Teori kompensasi

1.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁷ Kompensasi merupakan ganjaran atau pembayaran kepada para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.⁸ Setiap pekerja akan bekerja untuk mendapatkan penghasilan, tetapi hanya jika persepsi mereka terhadap tingkat ganjaran atau pembayaran adalah berkorelasi positif dengan waktu dan usaha yang telah dikeluarkannya, untuk mewujudkan sistem pemberian kompensasi yang dapat diterima semua pihak, setiap organisasi dapat menggunakan pendekatan yang berbeda.

Menurut Marihot Tua E.H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya

⁷ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT.Refika Aditama, 2013), h.239

⁸ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: kencana, 2011) h. 186

meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.⁹

Menurut Sjafri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekadar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut *william B. Werther dan Keith Davis*, *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.*

Kemudian yang terakhir menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan

⁹ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Suber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014) h. 236

karyawan).¹⁰

2.1.1.2. Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari suatu lembaga atau perusahaan biasanya adalah kompensasi yang berupa uang. Namun ternyata kompensasi yang ditawarkan perusahaan-perusahaan kepada pekerjanya terbagi atas 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial, pembayaran berupa nilai uang atau finansial kepada para pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka adalah kompensasi finansial. Para pekerja memberikan waktu dan usaha untuk organisasi, dan sebagai ganjarannya organisasi memberikan kepada para pekerja uang sebagai imbalan terhadap jasa mereka yang digunakan perusahaan. Biasanya kompensasi finansial terdiri dari gaji, atau upah, insentif dan tunjangan tambahan.

1.1. Pembayaran langsung

Uang yang diterima para pekerja menurut banyaknya waktu yang dikeluarkan untuk bekerja atau banyaknya barang yang diproduksi dikatakan pembayaran langsung, pembayaran langsung tersebut dapat berupa upah atau gaji. Upah merupakan pembayaran langsung yang ditentukan dari banyaknya barang yang mampu dihasilkan oleh para pekerja. Upah merupakan pembayaran kepada pekerja harian atau pekerja yang memiliki posisi rendah. Sebagai contoh pekerja produksi (misalnya penjahit) atau petugas pembersih ruangan. Gaji merupakan pembayaran

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara) h.117-119.

langsung yang didasarkan pada periode tertentu dari waktu kerja, seperti seminggu, sebulan atau setahun. Manajer tingkat atas dan menengah serta pekerja dalam berbagai bagian pada umumnya mendapatkan kompensasi berupa gaji,. Semua manajer yang menerima gaji termasuk di dalamnya manajer divisi, manajer pabrik dan kepala departemen. Para pekerja yang masuk di dalam manajemen perusahaan biasanya mendapatkan gaji.¹¹

Kompensasi langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan¹² tingkat gaji dipusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya dipasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat memikat suplai tenaga kerja yang memadai mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka diatas rata-rata atau setara dengan gaji Umr dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.

1.2. Insentif-insentif

Model kompensasi finansial yang diterima para pekerja sebagai tambahan upah atau gaji karena kinerja yang baik di dalam pekerjaan dikatakan sebagai insentif. Insentif dapat berupa bonus, bagi hasil atau pembayaran jasa. Pembayaran jasa merupakan model pembayaran insentif untuk para pekerja yang tidak masuk dalam

¹¹ Sadono Sukirno, Pengantar Bisnis, (Jakarta: kencana, 2011) h.185.

¹² Kadarisman, manajemen kompensasi, (Jakarta; Rajawali Pers 2012) h. 222.

manajemen. Prosedur untuk mendapatkan insentif biasanya sangat ketat. Kinerja para pekerja akan dinilai per periode, dan pekerja yang memiliki kinerja baik, akan diberi penghargaan dengan meningkatkan pembayaran atas jasa tersebut.

Bonus merupakan model pembayaran insentif untuk para manajer. Besarnya bonus biasanya didasarkan pada peraturan kinerja perusahaan. Jika perputaran kinerja perusahaan baik, bonus akan diberikan tinggi atau besar. Tetapi jika kinerja perusahaan tidak baik, bonus yang diberikan rendah atau tidak ada bonus sama sekali.

Bagi hasil merupakan model pembayaran insentif di mana para pekerja menerima bagian keuntungan dari penghasilan organisasi. Program bagi hasil merupakan program yang sangat dianjurkan guna membina hubungan baik antara manajemen dengan para pekerja.

Salah satu insentif lain yang biasanya digunakan perusahaan adalah menyisihkan dana pensiun kepada para pekerjanya. Perusahaan-perusahaan besar biasanya menjanjikan akan memberi pendapatan setelah pekerja mencapai masa pensiun..

1.3. Tunjangan tambahan

Kompensasi finansial yang tidak dibayarkan secara langsung kepada para pekerja dikatakan sebagai tunjangan tambahan. Tunjangan umumnya dibagikan kepada para pekerja dapat berupa bantuan dana pensiun, asuransi dan liburan.

Untuk kasus Indonesia *cafataria benefit plan* dapat disamakan ketika para pekerja didaftarkan menjadi anggota JAMSOSTEK atau jaminan hari tua.¹³

¹³ Sadono Sukirno, Pengantar Bisnis, (Jakarta: kencana, 2011) h.189.

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan kerja sama, dengan kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over lebih kecil.
5. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.
7. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi

pemerintah dapat dihindarkan.¹⁴

2.1.1.4.Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

Sistem botongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit. Lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.¹⁵

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara) h.121-122.

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara) h.123-125.

2.1.1.5.Faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi

Faktor- faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan
3. serikat buruh
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Jenis dan sifat pekerjaan.¹⁶

2.1.1.6.Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Pengumuman 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

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara) h. 130.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.¹⁷

2.1.2. Teori Kinerja

2.1.2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁸ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.¹⁹

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

¹⁷ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Suber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014) hal. 241

¹⁸ Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Rajawali Perss, 2012), hal. 95

¹⁹ Rivai, Vethzal & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), h. 50.

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah Diprogramkan²⁰

2.1.2.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administrative yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem sumber daya manusia, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Domentasi yang meliputi criteria untuk vaalidasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.²¹

²⁰ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT: Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002), h. 68.

²¹ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Suber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 212

2.1.2.4. Indikator Kinerja Karyawan:

Menurut Kasmir, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²²

2.1.3. Teori Ekonomi Islam

2.1.3.2. Pengertian Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sebuah sistem ilmu pengetahuan yang menyoroti masalah perekonomian. Sama seperti konsep ekonomi konvensional lainnya. Hanya dalam sistem ekonomi ini, nilai-nilai Islam menjadi landasan dan dasar dalam setiap

²² Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 208

aktifitasnya. Beberapa ahli mendefinisikan ekonomi islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas dalam kerangka syariah. Namun, definisi tersebut mengandung kelemahan karena menghasilkan konsep yang tidak kompatibel dan tidak universal. Karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang apriori (apriory judgement) benar atau salah tetap harus diterima.²³

1. Muhammad Abdul Manan

*Islamic economics is a sosial science which studies the economics problems of a people imbued with the values of Islam.*²⁴ Jadi, menurut Abdul Manan ilmu ekonomi islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.

2. M. Umer Chapra

*Islami economics was defined as that branch which helps realize human well-being through and allocation and distribution of scarce resources that is inconfinity with Islamic teaching without unduly curbing Individual fredom or creating continued macroeconomic and ecological imbalances*²⁵. Jadi, menurut Chapra ekonomi Islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya relisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memeberikan

²³ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 14.

²⁴ Muhammad Abdul Manan, *Islamic Economics, Theory and Practice*, (India: Idarah Adabiyah, 1980), h. 3.

²⁵ Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 16

kebebasan individu atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan

Menurut Syed Nawab Haider Naqvi, ilmu ekonomi Islam, singkatnya merupakan kajian tentang perilaku ekonomi orang Islam representatif dalam masyarakat muslim moderen.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami.²⁶

2.1.3.2. Dasar Hukum Ekonomi Islam

Sebuah ilmu tentu memiliki landasan hukum agar bisa dinyatakan sebagai sebuah bagian dari konsep pengetahuan. Demikian pula dengan penerapan syariah di bidang ekonomi bertujuan sebagai transformasi masyarakat yang berbudaya Islami.

Aktifitas ekonomi sering melakukan berbagai bentuk perjanjian. Perjanjian merupakan pengikat antara individu yang melahirkan hak dan kewajiban. Untuk mengatur hubungan antara individu yang mengandung unsur pemenuhan hak dan kewajiban dalam jangka waktu lama, dalam prinsip syariah diwajibkan untuk dibuat secara tertulis yang disebut akad ekonomi dalam Islam. Ada beberapa hukum yang menjadi landasan pemikiran dan penentuan konsep ekonomi dalam Islam. Beberapa dasar hukum Islam tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Al-Qur'an

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

²⁶ Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan Muhammad Ufuqul Mubin, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 28

Tejemahan:

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu`min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dalam surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintah manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda

2. Hadist

Hadist memberikan ketentuan-ketentuan hukum muamalat yang lebih terperinci dari pada AlQur`an, hadis Nabi SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Ad-Daruquthni, dan lain-lain dari Sa`id Al-khudri ra. Bahwa Rasulullah SAW bersabda :

ارْرَضًا وَرَرَضًا لَا

Terjemahan:

“Janganlah merugikan diri sendiri dan janganlah merugikan orang lain”²⁷

2.1.3.3. Karakteristik Ekonomi Islam

Tidak banyak yang dikemukakan dalam alquran dan banyak prinsip-prinsip yang mendasar saja, karena dasar-dasar yang sangat tepat, alquran dan sunah banyak sekali membahas tentang bagaimana seharusnya kaum muslimin berperilaku sebagai konsumen produsen dan pemilik modal, tetapi hanya sedikit system ekonomi. Ekonomi syariah menekankan kepada 4 sifat, antara lain:

²⁷ Ibnu Majah , Sunan Ibnu Majah, Juz 2, CD. *Maktabah Kutubil Mutun, Seri 4*, hlm. 743

1. Kesatuan (unity)
2. Keseimbangan (equilibrium)
3. Kebebasan (free will)
4. Tanggung Jawab (responsibility)

Al-Qur'an mendorong umat Islam untuk menguasai dan memanfaatkan sektor-sektor dan kegiatan ekonomi dalam skala yang lebih luas dan komprehensif, seperti perdagangan, industri, pertanian, keuangan jasa, dan sebagainya, yang ditujukan untuk kemaslahatan dan kepentingan bersama.²⁸

Dalam melakukan kegiatan ekonomi, Al-Qur'an melarang Umat Islam mempergunakan cara-cara yang batil seperti dengan melakukan kegiatan riba, melakukan penipuan, mempermainkan takaran, dan timbangan, berjudi, melakukan praktik suap-menyuap, dan cara-cara batil lainnya.

2.1.3.4. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Menurut Abu Sinn menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. 20 Pada masa Khalifah Umar ra., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik

²⁸ Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta : Gema Insani, Jakarta, 2003), h. 29

imbalan dunia (financial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).²⁹

2.1.3.5. Aspek-Aspek dalam Kompensasi menurut Syariah

Perusahaan berupaya semaksimal mungkin menerapkan manajemen kompensasi dengan seadil-adilnya sehingga dapat bersaing di industry (market). Pada implementasinya, terdapat beberapa jenis kompensasi yang selaras dengan teori-teori di atas dan tertuang dalam kesepakatan Majelis Insan Perusahaan antara Perusahaan dan Majelis Insan. Berikut aspek-aspek syariah tersebut:

1. Aspek keadilan (fairness)

Pada manajemen penggajian Manajemen penggajian dilakukan menggunakan “job grading”. Job grading merupakan suatu sistem untuk menentukan peringkat dan besar gaji seorang karyawan berdasarkan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Evaluasi pekerjaan adalah suatu kegiatan dalam manajemen penggajian yang dilakukan untuk mengukur nilai atau bobot relatif dari semua atau sebagian jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Pengukuran dilakukan oleh tim yang mewakili seluruh unit kerja di perusahaan. Di samping aspek keadilan di dalam (internal equity) juga dilakukan survei gaji (salary survey) pada perusahaan sejenis, untuk melihat positioning gaji karyawan perusahaan yang bersangkutan dibandingkan dengan kompetitor pada setiap level dan jenis pekerjaan.

2. Perusahaan Al-Khairat

Perusahaan memberi fasilitas, tunjangan kematian dan kecelakaan bagi karyawan dengan manfaat yang besar, yaitu sebesar 40 kali gaji. Fasilitas tersebut di luar jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)

²⁹ Fahmi A Siswanto, Arijulmanan dan Abdurrahman, HRD Syariah Teori dan Implementasi (Jakarta : PT Gramedia, 2014) hlm, 7

3. Penambahan Cuti sebelum dan sesudah hari raya

Penambahan cuti ini dimaksudkan agar karyawan dan keluarga dapat merayakan Idul Fitri dengan Khusyuk, dan lebih leluasa bersilaturahmi kepada sanak saudara.

4. Benefit kesehatan yang baik dan fleksibel

Fasilitas kesehatan karyawan terdiri atas rawat jalan, rawat inap, melahirkan, kacamata, dan lain-lain dengan plafon dan pelayanan yang baik. Karyawan yang rajin, sehat, dan kuat akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Agar efektif dan efisien, pengelolaannya dapat dikerjakan bersama dengan perusahaan yang menyediakan produk kesehatan.

5. Pembayaran Gaji tepat waktu

Pembayaran gaji karyawan hendaknya selalu dilakukan tepat waktu, misalnya pada tanggal 25 setiap bulan. Jika tanggal tersebut jatuh pada hari libur, pembayaran gaji dimajukan ke hari kerja sebelumnya, yaitu tanggal 24 atau 23. Hal itu sesuai dengan hadits Nabi: “bayarlah upah karyawanmu sebelum kering keringatnya.”

6. Pengelolaan Zakat profesi

Di samping memenuhi ketentuan pemerintah atas pemotongan pajak penghasilan, karyawan juga memenuhi ketentuan agama untuk mengeluarkan zakat profesi setiap bulannya. Zakat tersebut selanjutnya disetorkan kepada Badan Amil Zakat guna diserahkan kepada orang-orang yang berhak menerimanya (mustahiq). Tidak ketinggalan perusahaan bisnis syariah selaku organisasi juga melaksanakan kewajibannya dengan membayar Zakat perusahaan setiap bulannya.³⁰

³⁰ Ananda Putra, *Kompensasi dalam perspektif Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, 2016) h. 11.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berbagai karya ilmiah yang membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah skripsi Echa Siska aprilia yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah mandiri*” permasalahan yang diangkat dan diteliti pada skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan juga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil yang didapat dari dari penelitiannya adalah terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja serta motivasi kerja terhadap kinerja.³¹

Selanjutnya yaitu skripsi Ahmad Fauzi yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)*” permasalahan yang diangkat dan diteliti pada skripsi ini adalah saudara Ahmad ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana kompensasi sebagai variabel bebasnya dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Hasil yang didapat dari penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.³²

³¹ Echa Siska Aprilia, *Pengaruh Kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank syariah mandiri*, (Palembang, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Raden Fatah Palembang 2017) h. 48

³² Ahmad Fausi, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus: PT. Bank Pembiayaan Rakyat syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran kabupaten Banyuman)*, (purwokerto, Program Studi Ekonomi Syariah, UIN Purwokerto, 2016)

Kemudian yang terakhir adalah skripsi Catur Okta Viani yang berjudul “*pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insani pringapus*”. Permasalahan yang diangkat pada judul ini adalah saudara Catur ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana yang menjadi variabel terikatnya adalah karyawan dan variabel bebasnya adalah kompensasi. Hasil yang di dapat dari penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.³³ Berbeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif dan tidak menggunakan motivasi sebagai variabel bebas (X) kemudian perbedaan yang terakhir yaitu dilihat dari tempat penelitian yang akan di lakukan oleh calon peneliti.

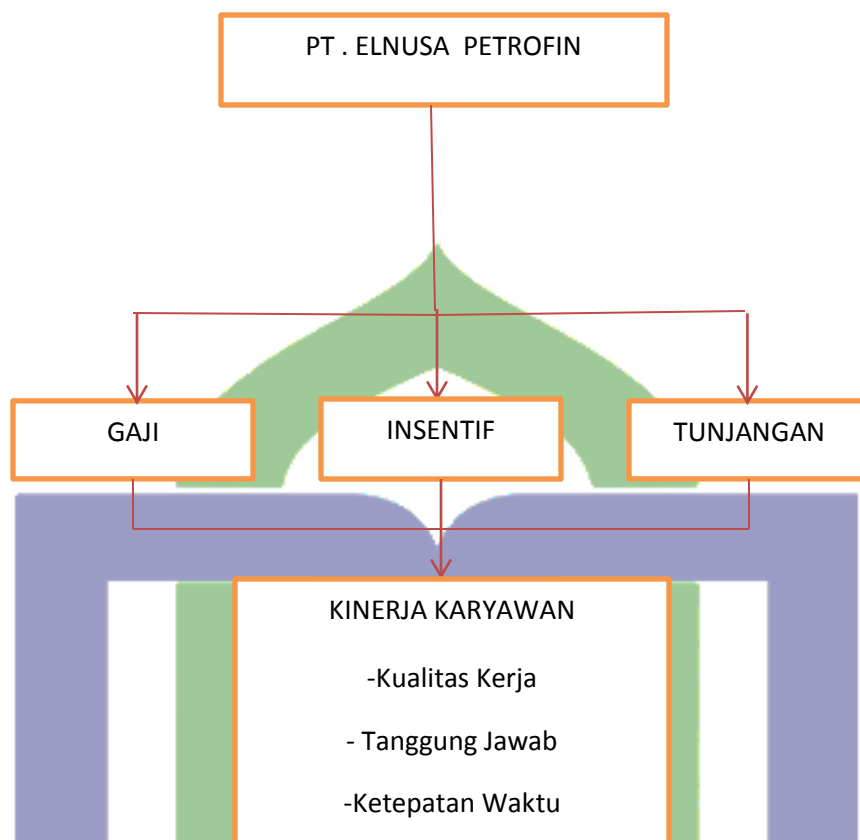
2.3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antar variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian.³⁴ Menurut Sugiyono, kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir tersebut mempermudah alur peneliti dalam melakukan penelitian.

Dengan melihat konsep dan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat skema yang dijadikan sebagai kerangka pikir untuk melakukan penelitian yang teratur dan terarah, yaitu sebagai berikut:

³³Catur Okta Viani. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insane pringapus*. Jurnal. Universitas Islam Negeri Walisongo

³⁴Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)* (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 26.



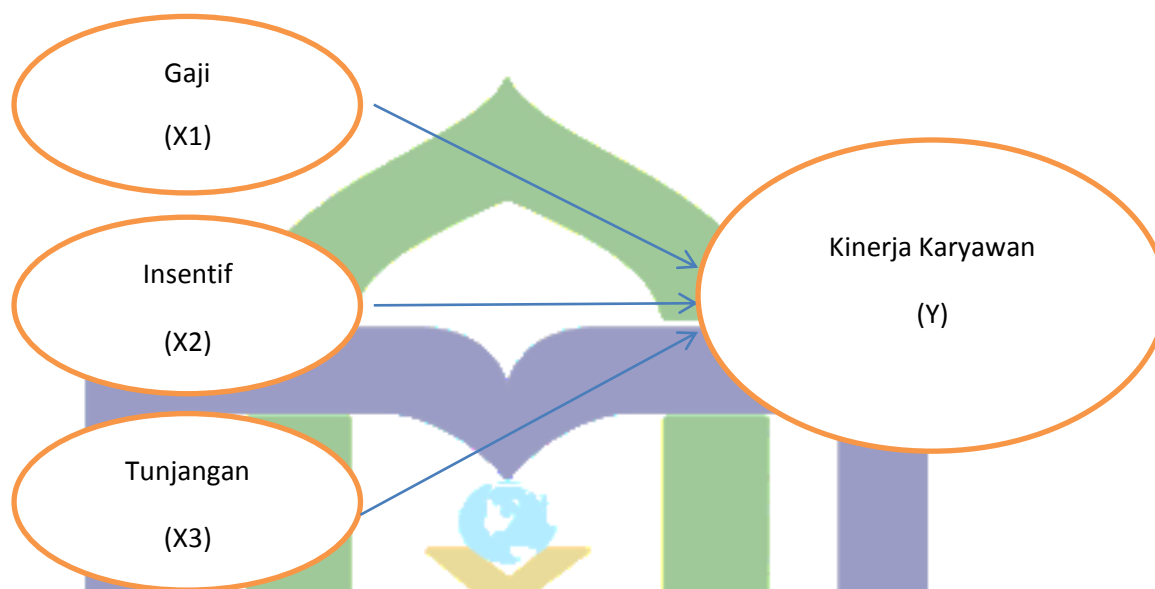
Gambar 2.1: Bagan Kerangka Pikir

Kerangka pikir tersebut mempermudah alur peneliti dalam melakukan penelitian. Pada kerangka pikir tersebut dapat peneliti gambarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, insentif dan tunjangan dari perusahaan

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual juga dapat dikatakan sebagai proses yang digunakan untuk menunjukkan secara tepat tentang apa yang dimaksudkan bila menggunakan suatu istilah tertentu. Berdasarkan dukungan landasan teori yang diperoleh dari

masing-masing variabel. Maka penelitian dapat disusun keraangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Bagan Kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

Dengan demikian hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.³⁵

Agar pemilihan kita lebih terinci dan mudah, maka diperlukan hipotesis alternatif yang selanjutnya disingkat H_a dan hipotesis nol (null) yang disingkat menjadi H_o . H_a cenderung dinyatakan dalam kalimat positif. Sedangkan H_o

³⁵M. Burhan bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2006), h.75.

dinyatakan dalam kaimat negatif.³⁶ Hipotesis nol (H_0) disebut juga hipotesis statistik yaitu hipotesis yang diuji dengan statistik. Hipotesis ini mempunyai bentuk dasar atau memiliki statement yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y yang akan diteliti.³⁷

Pada penelasan diatas, apabila H_0 ditolak maka H_1 diterima, tetapi jika H_0 diterima maka H_1 di tolak. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat maka dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi yaitu variabel gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin Cab. Parepare

H2: Kompensasi yaitu variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin Cab. Parepare

H3: Kompensasi yaitu variabel tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin Cab. Parepare

H4: Variabel gaji yang paling dominan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Elnusa Petrofin cab. Parepare..

2.6 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Elnusa Cab. Parepare”. Guna mendapatkan suatu kejelasan tentang definisi operasional dalam penelitian ini, maka peneliti merasa perlu untuk mengemukakan pengertian dari beberapa istilah yang dianggap penting, yaitu:

³⁶Meilia Nur Indah S., *Statistika Desriptif dan Induktif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 25

³⁷M. Burhan bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana,2006), h.79.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.³⁸

1. Indikator Kompensasi (X)

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

2. Indikator Kinerja Karyawan (Y)

- a. Kualitas Kerja
- b. Tanggung Jawab
- c. Ketepatan Kerja

Kinerja adalah gambaran pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan dan diberikan feedback balik berupa gaji.

Perusahaan adalah tempat terjadinya proses interaksi dan proses produksi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

³⁸Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT.Refika Aditama, 2013), h.239

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan, dengan metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan:

3.1.1. Deskripsi

Deskripsi adalah suatu kaidah upaya pengolahan data menjadi sesuatu yang dapat diutarakan secara jelas dan tepat dengan tujuan agar dapat dimengerti oleh orang yang tidak langsung mengalaminya sendiri. Deskripsi digunakan pada penelitian ini untuk memberikan gambaran bagaimana variabel gaji, insentif, tunjangan, jenis kompensasi, sistem kompensasi serta bagaimana kompensasi berpengaruh dalam kinerja karyawan.

3.1.2. Korelasi

Secara sederhana, korelasi dapat diartikan sebagai hubungan. Namun ketika dikembangkan lebih jauh, korelasi tidak hanya dapat dipahami sebatas pengertian tersebut. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). Penelitian korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan yang

terjadi antara gaji, insentif dan tunjangan dengan kinerja karyawan pada PT. Elnusa Cab. Parepare

3.2. Lokasi dan Waktu

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Pt. Elnusa Cab. Parepare.

3.2.2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilaksanakan selama \pm 2 bulan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif artinya data yang berbentuk angka, bukan dalam bentuk data. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.³⁹

Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah Pegawai dan jumlah hasil angket

3.3.2 Sumber data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yaitu orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.⁴⁰

³⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.15

⁴⁰ Suharismun Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta, 1998), h.114.

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Penelitian kuantitatif lebih bersifat *explanation* (menerangkan, menjelaskan), karena itu bersifat *to learn about the people* (masyarakat objek), sedangkan penelitian kualitatif lebih bersifat *understanding* (memahami) terhadap fenomena atau gejala sosial, karena bersifat *to learn about the people* (masyarakat sebagai subyek). Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Adapun sumber data dari penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu :

3.3.2.1. Data primer

Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dari sumbernya tanpa melalui perantara. Data ini merupakan data yang dikumpulkan dan diangket dari sumber utama, yang menggunakan metode interview atau informan yang dapat dituangkan dalam bentuk kata, gambar, ataupun objek lainnya. Yang termasuk dalam kategori data primer adalah hasil wawancara dengan pihak yang terkait dari tempat penelitian.

3.3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bukan dihasilkan dan dikumpulkan oleh peneliti dan keterangan-keterangan atau publikasi lainnya. Akan tetapi diperoleh dari observasi dan dokumentasi, serta catatan dan bacaan yang relevan. Sumber sekunder bisa berupa analisis atau paparan yang mengambil sumber primer sebagai objek pembahasannya.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Pengertian lain menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek manusia yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai, tes atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.⁴¹

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Elnusa Cab. Parepare. Adapun jumlah yang menjadi populasi ini sebanyak ± 150 karyawan PT. Elnusa cab. Parepare.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴²

Sampel adalah sebagian dari totalitas subjek penelitian atau sebagian populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi yang penetapannya dengan teknik-teknik tertentu. Untuk menghitung penetapan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus slovin dengan besar toleransi kesalahan 10% sebagai berikut:

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

⁴¹ Nurul Zuriyah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Cet.15;Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h.116.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cet, 15;Bandung: Alfabeta, 2012), h. 118.

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e= Eror level (tingkat kesalahan) atau batas kesalahan (catatan: umumnya digunakan adalah 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1). Dapat dipilih oleh peneliti.

Jumlah populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah 150 karyawan, dengan menggunakan rumus slovin dengan besar toleransi kesalahan 10%, maka jumlah sampel minimum pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{150}{1 + 150 \times 0,1^2}$$

$$= 34,73 \text{ atau setara dengan } 35.$$

Jadi dari populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 35 karyawan.

3.5. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.5.1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data yang kongkrit dari karyawan Pt. Elnusa tentang pengaruh kompensasi dalam kinerja karyawan. Adapun teknik yang digunakan dalam upaya memperoleh data-data tersebut adalah sebagai berikut:

3.5.2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴³

⁴³ Sugiyono, h. 199.

Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan Pt. Elnusa sebagai objek dari penelitian ini.

Skala yang digunakan adalah skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama berisi keterangan pribadi responden, dan bagian kedua berisi pernyataan yang merupakan penjabaran dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kategori dari penilaian skala likert adalah sebagai berikut:

| | |
|-----------------------------------|---------|
| Diberi Skor 5 Sangat Setuju | = (SS) |
| Diberi Skor 4 Setuju | = (S) |
| Diberi Skor 3 Cukup Setuju | = (CS) |
| Diberi skor 2 Tidak Setuju | = (TS) |
| Diberi Skor 1 Sangat Tidak Setuju | = (STS) |

Manfaat penggunaan skala likert yaitu keragaman skor dengan menggunakan skala tingkat 1-5. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

3.5.3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Sebagian besar data yang tersedia adalah dalam bentuk surat-surat, laporan dan sebagainya. Sifat utama dari data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang telah

silam.⁴⁴ Metode dokumentasi ini mencari data mengenai data-data variabel yang metode ini gunakan untuk mengetahui profil dan perkembangan Pt. Elnusa di Kota Parepare dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, internet dan sumber informasi lainnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategoridan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi uraian. Analisis data juga dapat didefinisikan sebagai proses yang merinci usaha formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu. Dengan demikian dapat disintesis menjadi: Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis atau instrumen berupa:

3.6.1. Uji Validitas Data

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu

⁴⁴ Sugiyono, h. 200.

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut⁴⁵

Untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan tidak valid, dilihat dari nilai r corr dan r table. Jika r corr $>$ r table maka H_0 diterima.

Hipotesis

H_0 = Data Valid

H_1 = Data Tidak Valid

3.6.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁴⁶

3.6.3. Uji Normalitas Data

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan untuk uji statistic berjenis parametrik.⁴⁷

3.6.4. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan, ketika ingin mengetahui tentang ada tidaknya dan kuat lemahnya hubungan dan tingkat variabel ini penting, karena

⁴⁵ Turmudi dan Sri Harini, *Metode Statistika* (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 15.

⁴⁶ Syofian Siregar, *statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, h. 89.

⁴⁷ Syofian Siregar, *statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, h. 153.

denagn mengetahui tingkat yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai denagn tujuan penelitian.

3.6.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi linear berganda . Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebaas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

3.5.6 Uji t (Parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05. Pengambilan keputusan jika nilai signifikan $>0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.⁴⁸

3.5.7 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05. Pengambilan keputusan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.⁴⁹

3.5.8 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi

⁴⁸Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (semarang: BP UNDIP), h.89.

⁴⁹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, h.89 .

permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap suatu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).⁵⁰

Rumus regresi linier berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

X_1 = Preferensi Gaji (variabel bebas pertama)

X_2 = Preferensi Insentif (variabel bebas kedua)

X_3 = Preferensi Tunjangan (variabel bebas ketiga)

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error term

⁵⁰ Syofian Siregar, *statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, h. 379.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1969 Perseroan didirikan dengan nama PT Elektronika Nusantara berdasarkan Akta Pendirian No. 18 tanggal 25 Januari 1969.

1971-1974 Perseroan mulai menjajaki peluang bisnis di industri migas dengan membentuk Divisi Seismic Data Processing. Perseroan juga mulai melengkapi layanannya dengan meluncurkan Scientific Data Center, Integrated Oil Communication System (IOCS), jasa akuisisi data seismik, jasa stimulasi reservoir dan bidang perminyakan, khususnya optimalisasi proses kilang.

1980-1987 Perseroan melanjutkan ekspansi bisnis ke bidang pengelolaan dan penyimpanan data migas, oilfield services serta bisnis distribusi bahan bakar domestik melalui pendirian PT Sigma Cipta Utama, PT Elnusa Workover Hydraulic dan PT Elnusa Petrofin. Pada tahun 1984 nama Perseroan PT Elektronika Nusantara berubah

Menjadi PT Elnusa. 2003-2005 Perseroan memperkuat eksistensinya di industri migas dengan mendirikan PT Elnusa Drilling Services yang melayani jasa pengeboran terpadu dan mengakuisisi PT Purna Bina Nusa yang kini bernama PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi berbasis di Batam. 2007 Agar

lebih fokus sebagai penyedia jasa hulu migas terpadu, Perseroan menggabungkan 4 (empat) anak perusahaan, yaitu: PT Elnusa Geosains, PT Elnusa Drilling Services, PT Sinar Riau Drillindo, serta PT Elnusa Workover Services. 2008 Perseroan melakukan Penawaran Saham Perdana (Initial Public Offering/ IPO) dan

mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia dengan kode saham ELSA.2009-2010 Perseroan melakukan divestasi saham di beberapa perusahaan yang bukan merupakan bisnis inti Perseroan untuk memantapkan usaha di jasa migas.2011-2012 Perseroan melakukan program Turnaround untuk memperbaiki kinerjanya di seluruh aspek bisnis, operasional maupun memperkuat implementasi budaya perusahaan. 2013 Perseroan mencanangkan sebagai 'year of Human Resources', dan mendirikan PT Elnusa Trans Samudera (ETSA). Pada tahun 2013 Perseroan juga melakukan redefinisi visi misi dan mengukuhkan diri sebagai penyedia Jasa Energi yang diikuti dengan perubahan logo.2014Memperkuat tatanan operasional, organisasi dan fungsi pengendalian internal serta melakukan evaluasi dan redefinisi seluruh produk/ jasa Perseroan. Selain itu Perseroan mendirikan PT Elnusa Geosains Indonesia dan PT Elnusa Oilfield Services sebagai bagian dari mitigasi risiko perusahaan .

PT Elnusa Tbk. didirikan dengan nama PT Elektronika Nusantara berdasarkan Akta Pendirian No. 18 tanggal 25 Januari 1969 jo Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 10 tanggal 13 Februari 1969 di hadapan Notaris Tan Thong Kie SH, yang kemudian diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 35, Tambahan No. 58 tanggal 2 Mei 1969. Nama PT Elnusa resmi digunakan pada 9 September 1969.

Perseroan mengawali kiprahnya sebagai pendukung operasi PT Pertamina (Persero), terutama dalam memberikan pelayanan termasuk pemeliharaan dan perbaikan, di bidang peralatan komunikasi elektronik, peralatan navigasi dan sistem radar yang digunakan oleh kapal-kapal milik Pertamina maupun kapal-kapal minyak

asing yang memiliki perjanjian kerjasama dengan Badan Usaha Milik Negara di bidang Migas.

Pada tahun 1999, Elnusa melakukan perampingan lini operasi dan aktivitas bisnis melalui konsolidasi internal. Sebagai hasil dari aksi ini, Elnusa yang memiliki 12 unit bisnis dikelola melalui tiga divisi:

1. Eksplorasi dan Produksi
2. Telekomunikasi dan Teknologi Informasi
3. Patra Niaga

Pada tahun 2001, Elnusa kembali melakukan perubahan struktur yang mentransformasi tiga divisi bisnis menjadi dua direktorat.

1. Direktorat Layanan Hulu
2. Direktorat Layanan Hilir

Pada tahun 2004, Elnusa melakukan inisiasi penyusunan ulang proses bisnis dengan melakukan merger dan akuisisi. Sebagai hasilnya, pada 2006 Elnusa memiliki 14 afiliasi dan dua portofolio. Dua fokus bisnis utama yang menjadi andalan adalah:

1. Layanan Migas Terintegrasi
2. Layanan Pendukung Telematika

Pada Oktober 2007, Elnusa kembali melakukan restrukturisasi menjadi perusahaan pertama Indonesia yang memberikan layanan hulu migas terpadu (Integrated Upstream Oil and Gas Services Company). Selain itu, untuk memperkuat lini bisnis, Elnusa memiliki empat afiliasi yang dikonsolidasikan juga dalam struktur korporasi.

Hingga akhirnya pada 2008, Elnusa secara resmi terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Kode saham: ELSA) pada 6 Februari 2008 dan menggunakan nama PT

Elnusa Tbk. Elnusa kini tidak hanya melayani jasa migas, lebih dari itu Elnusa melayani jasa energi dan siap menjadi kepercayaan dari klien nasional maupun internasional. Elnusa, the Trusted Energy Services Company.

4.1.1. Visi, Misi dan nilai Pt. Elnusa Petrofin

4.1.1.1. Visi

“Perusahaan Jasa Energi Terkemuka yang Memberikan Solusi Total”

4.1.1.2. Misi

1. Meningkatkan kelangsungan bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan dalam industri energi dalam negeri dan internasional untuk memenuhi harapan pemegang saham.
2. Memenuhi dan menjaga kepuasan pelanggan dengan memberikan Total Solution melalui sinergi, operational Excellence, QHSE dan prinsip-prinsip GCG.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan.
4. Membangun hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan pemerintah, mitra, dan masyarakat. Nilai-Nilai Perusahaan

4.1.1.3. Nilai perusahaan

1. *Clean*

Memiliki integritas, komitmen tinggi dan dapat diandalkan dalam menjalankan setiap aktivitas bisnis perusahaan.

2. *Respectful*

Terpercaya di dalam komunitas bisnis dan lingkungan karena memiliki keahlian dan semangat yang tinggi di bidangnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan

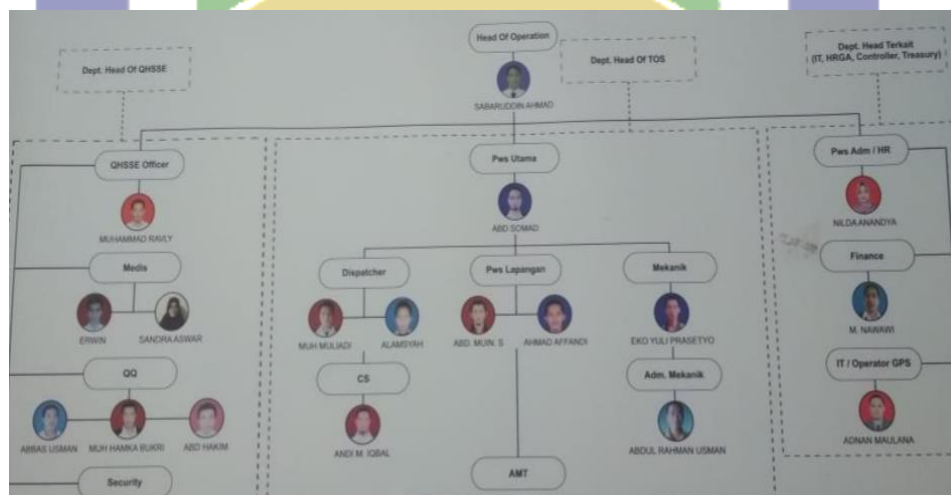
akurat, memahami kebutuhan pelanggan, memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan serta menjadikan keselamatan kerja sebagai prioritas utama dalam melaksanakan setiap aktivitas.

3. Synergy

Bersikap proaktif menjalin kerja sama dengan pelanggan, mitra usaha, masyarakat, karyawan dan pemegang saham

4.2 Produk PT. Elnusa Petrofin

Segmentasi bisnis Elnusa saat ini meliputi 3 (tiga) kategori yaitu Jasa Hulu Migas Terintegrasi, Jasa Penunjang Hulu Migas dan Jasa Hilir Migas. Jasa Hulu Migas Terintegrasi adalah bisnis inti dan tulang punggung operasional Perseroan, yang terdiri dari dua divisi utama melakukan bisnis yakni di layanan jasa pemetaan data dan seismik (geosains), jasa pengeboran dan dukungan untuk pemeliharaan dan pengelolaan lapangan migas.⁵¹



4.1. Struktur Organisasi PT.Elnusa Petrofin Parepare

⁵¹ www.elnusa.co.id. diakses pada tanggal 7 mei 2019

4.3 Deskripsi Data

Deskripsi data ialah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Analisis data yang paling sederhana dan sering digunakan oleh peneliti atau pengembang adalah menganalisis data yang ada dengan menggunakan prinsip-prinsip deskriptif. Dengan menganalisis secara deskriptif ini mereka dapat mempresentasikan secara ringkas, sederhana, dan lebih mudah dimengerti. Yang termasuk parameter statistik yang dimaksud adalah sebaran data, sentral tendensi, variabilitas, serta pada kondisi tertentu nilai maksimum dan minimum juga bisa dimasukkan. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan Pt. Elnusa Petrofin Parepare dan metode yang digunakan adalah metode kuesioner atau angket dengan memberikan kuesioner atau angket kepada karyawan Pt. Elnusa Petrofin Parepare.

Tabel 1
Sampel karyawan Pt. Elnusa Petrofin Parepare

| NAMA | JENIS | USIA | PENGHASILAN | PENDIDIKAN |
|-----------------------|----------|------|-------------|------------|
| S.a | P | 29 | Rp3.000.000 | SARJANA |
| Haerul batmin | 1 | 39 | Rp3.000.000 | SMA |
| Muhsimin | 1 | 40- | Rp3.000.000 | SMA |
| Salmon | 1 | 30- | Rp4.000.000 | SMK |
| Hendrik hardiansyah a | 1 | 21 | Rp3.000.000 | SMA |
| Ilham b | 1 | 20 | Rp3.000.000 | SMK |
| NAMA | JENIS K. | USIA | PENGHASILAN | PENDIDIKAN |

| NAMA | JENIS K. | USIA | PENGHASILAN | PENDIDIKAN |
|---------------------|----------|------|-------------|------------|
| Sulfahmi | 1 | 30 | Rp4.000.000 | SARJANA |
| Muh.rasyidi asrsyad | L | 30 | Rp3.000.000 | SMA |
| Rusdi saleh | L | 30 | Rp3.000.000 | SMA |
| Awaluddin alim | L | 30 | Rp3.000.000 | SMA |
| Alimuddin | L | 40 | Rp4.000.000 | SMP |
| Udin | L | 49 | Rp3.000.000 | SMA |
| Hamzah hasyim | L | 30 | Rp4.000.000 | SMK |
| Abd.rasyid | L | 30 | Rp3.000.000 | SMA |
| Asdar | L | 30 | Rp3.000.000 | SMA |
| Abd. Rauf | L | 20 | Rp3.000.000 | SMA |
| Arman | L | 39 | Rp4.000.000 | SMA |
| Muh.fhajar | L | 21 | Rp3.000.000 | SMP |
| Muh.sayyid | L | 40 | Rp4.000.000 | SMP |
| Mulyono | L | 30 | Rp4.000.000 | SMA |
| Picci rahmat | L | 39 | Rp3.000.000 | SMK |
| Ridwan m | L | 39 | Rp4.000.000 | SMK |
| Muhammadong | L | 45 | Rp4.000.000 | SMA |
| Acis mustaka | L | 46 | Rp3.000.000 | SMK |
| Umar | L | 49 | Rp3.000.000 | SMA |
| Kasman | L | 33 | Rp3.000.000 | SMA |
| Resky | L | 38 | Rp3.000.000 | SMA |
| Darwis | L | 24 | Rp3.000.000 | SMA |
| Rustam | L | 32 | Rp3.000.000 | SMA |

| NAMA | JENIS K | USIA | PENGHASILAN | PENDIDIKAN |
|------------|---------|------|-------------|------------|
| Burhan | L | 41 | Rp3.000.000 | SMA |
| Maming | L | 36 | Rp4.000.000 | SMK |
| Saharullah | L | 25 | Rp3.000.000 | SMA |
| Edo | L | 26 | Rp3.000.000 | SMK |
| Fadli | L | 33 | Rp4.000.000 | SMA |

4.3.1 Karakteristik Responden

Dari seluruh responden yang diteliti, maka responden responden tersebut dapat dikategorikan karakteristiknya sebagai berikut:

4.3.1.1. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase % |
|---------------|--------|--------------|
| Laki-laki | 34 | 97% |
| Perempuan | 1 | 3% |

Dari tabel 2, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai laki-laki yaitu sebesar 34 responden atau 97%.

4.3.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur Responden | Jumlah | Presentase % |
|----------------------|--------|--------------|
| Kurang dari 30 Tahun | 5 | 14% |
| 31 —40 | 22 | 63% |
| Umur Responden | Jumlah | Presentase % |
| 41 —50 | 8 | 23% |

Dari tabel 3, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berusia di antara 31-40 tahun, yaitu sebesar 22 atau 63%.

4.3.1.2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan Responden | Jumlah | Presentase % |
|----------------------|--------|--------------|
| Sarjana | 2 | 6% |
| SMA/SMK | 28 | 80% |
| SMP | 5 | 14% |

Dari tabel 4, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 28 atau 80%.

4.4. Deskripsi Jawaban Responden

4.4.1. Jawaban Responden terhadap Pengaruh Gaji (X1)

Tabel 5
Deskripsi Jawaban Pengaruh Gaji (X1)

| Responden | Gaji (X1) | | | | total |
|-----------|-----------|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |

| | | | | | |
|-------|---|---|---|---|-------|
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| Total | | | | | 599 |
| Mean | | | | | 17,11 |

Dari tabel 5, maka dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X1 mengenai pengaruh Gaji hasil perhitungannya dari 35 responden berdasarkan kuesioner atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 599 untuk variabel X1 (Gaji) dan rata-ratanya sebesar 17,11%.

4.4.2. Jawaban Responden terhadap Pengaruh Insentif (X2)

Tabel 6

Deskripsi Jawaban Pengaruh Insentif (X2)

| Responden | Insentif (X2) | | | | total |
|-----------|---------------|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |

| | | | | | |
|-------|---|---|---|---|-------|
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| Total | | | | | 564 |
| Mean | | | | | 16,11 |

Dari tabel 6, maka dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X2 mengenai pengaruh Insentif hasil perhitungannya dari 35 responden berdasarkan kuesioner atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 564 untuk variabel X2 (Insentif) dan rata-ratanya sebesar 16,11%.

4.4.3. Jawaban Responden terhadap Pengaruh Tunjangan (X3)

Tabel 7

Deskripsi Jawaban Pengaruh Insentif (X3)

| Responden | Tunjangan (X3) | | | | total |
|-----------|----------------|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |

| | | | | | |
|-------|---|---|---|---|-------|
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| Total | | | | | 610 |
| Mean | | | | | 17,43 |

Dari tabel 7, maka dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel X3 mengenai pengaruh Insentif hasil perhitungannya dari 35 responden berdasarkan kuesioner atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 610 untuk variabel X2 (Insentif) dan rata-ratanya sebesar 17,43%

4.4.4. Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8

Deskripsi Responden Terhadap Kinerja (Y)

| Responden | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | Total |
|-----------|----------------------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |

| | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|------|
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| total | | | | | | | 903 |
| Mean | | | | | | | 25,8 |

Dari tabel 8, maka dapat dilihat bahwa seluruh responden untuk variabel Y mengenai kinerja karyawan hasil perhitungannya dari 35 responden berdasarkan kuesioner atau angket yang diberikan yaitu sejumlah 903 untuk variabel Y (Kinerja karyawan) dan rata-ratanya sebesar 25,8%

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

4.5.1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketetapan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula. Corrected item total correlation merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r -tabel, jika r hitung $>$ nilai kritis r -table product moment maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variable dalam penelitian ini keberadaannya pada instrument penelitian dinyatakan valid (sah).

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variable dalam penelitian ini, dapat dilihat pada table

Table 9
Descriptive Statistic

| | Mean | N |
|-----------------|-------|----|
| Skor jawaban X1 | 17,11 | 35 |
| Skor jawabn x2 | 16,11 | 35 |
| Skor jawabn x3 | 17,43 | 35 |
| Skor jawabn Y | 25,8 | 35 |
| Total Jawaban | 76,45 | 35 |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah : Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$ Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak valid}$

Tabel descriptive statistics diatas dapat dianalisis bahwa yang menjadi sampel ada 35 orang, Rata-rata jawaban skor pernyataan X1 sebesar 17,11, pernyataan X2 sebesar 16,11, pernyataan X3 sebesar 17,43 dan Pernyataan Y sebesar 25,8.

Correlation

| Item | Correlation Hasil- Correlation Item | R- Tabel | Kesimpulan |
|--------------|-------------------------------------|----------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,74 | 0,28 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,83 | | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,781 | | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,798 | | Valid |

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari ke empat butir pernyataan variabe gaji (X1) diperoleh Corrolations significant diatas R table artinya setiap butir pernyataan memperoleh hasil diatas R-table atau dapat dikatakan R hitung $>$ R table, hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Insentif (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).⁵²

Correlation X2

| Item | Correlation Hasil- Correlation Item | R- Tabel | Kesimpulan |
|--------------|-------------------------------------|----------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,713 | 0,28 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,571 | | Valid |

⁵² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 87

| | | |
|--------------|-------|-------|
| Pernyataan 3 | 0,911 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,936 | Valid |

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari ke empat butir pernyataan variabel Insentif (X2) diperoleh Corrolations significant diatas R table artinya setiap butir pernyataan memperoleh hasil diatas R-table atau dapat dikatakan R hitung > R table, hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Insentif (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Correlation X3

| Item | Correlation Hasil- Correlation Item | R- Tabel | Kesimpulan |
|--------------|-------------------------------------|----------|------------|
| Pernyataan 1 | 880 | 0,28 | Valid |
| Pernyataan 2 | 846 | | Valid |
| Pernyataan 3 | 693 | | Valid |
| Pernyataan 4 | 728 | | Valid |

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari ke empat butir pernyataan variabel tunjangan (X3) diperoleh Corrolations significant diatas R table artinya setiap butir pernyataan memperoleh hasil diatas R-table atau dapat dikatakan R hitung > R table, hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel tunjangan (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

Correlation Y

| Item | Correlation Hasil- Correlation Item | R- Tabel | Kesimpulan |
|--------------|-------------------------------------|----------|------------|
| Pernyataan 1 | 749 | 0,28 | Valid |
| Pernyataan 2 | 894 | | Valid |
| Pernyataan 3 | 788 | | Valid |
| Pernyataan 4 | 806 | | Valid |
| Pernyataan 5 | 758 | | Valid |
| Pernyataan 6 | 823 | | Valid |

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari ke enam butir pernyataan variabel Kinerja (Y) diperoleh Correlations significant diatas R table artinya setiap butir pernyataan memperoleh hasil diatas R-table atau dapat dikatakan R hitung > R table, hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sah).

4.5.2. Uji Realibilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliable atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrument penelitian adalah dengan menggunakan alpha cronbach yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r hitung > nilai Kritis r tabel product moment maka data penelitian dianggap

reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian.⁵³

Tabel 10
Hasil Uji Realibilitas

| Cronbach alpha |
|----------------|
| 0,790 |
| 0,806 |
| 0,795 |
| 0,907 |

Dari tabel uji realibilitas variabel di atas dapat dilihat nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel yang diperoleh memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,6, sehingga berdasarkan ketentuan,

Jika $\alpha > r_{tabel}$ = konsisten (handal)

Jika $\alpha < r_{tabel}$ = tidak konsisten

Maka alat ukur yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten karena setiap variabel mempunyai nilai Alpha diatas 0,6. Data pada tabel 10 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas, dimana nilai

⁵³ Syahriyah Semaun, "Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Negeri (Studi Pada Stain Parepare)" (Laporan Hasil Penelitian Pusat Penelitian dan Pengembangan masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare: Parepare, 2017, h.44.

Cronbach's alpha (r hitung) dari 4 pernyataan. Dimana nilai r hitung $>$ r tabel 0,6. Hal ini berarti setiap pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

4.6. Pengujian asumsi klasik

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal atau tidak. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---------------------------------|----|------|--------------|----|----------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Y | .209 | 35 | .474 | .905 | 35 | 0.538279 |

a. Lilliefors Significance Correction

Ho : variabel Y berdistribusi normal

H1 : variabel Y tidak berdistribusi normal

Karena nilai sig. (P-value) pada kolom Shapiro- wilk adalah $0.538279 > \alpha$ (0.05) maka H_0 tidak ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Y berdistribusi normal



4.7. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang meliputi uji normalitas dan uji validitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang distimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian terhadap regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji — F dan uji — t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

Pada analisis data diperlukan suatu persamaan garis berdasarkan suatu rumus matematika yang menunjukkan hubungan antara variabel independen atau yang mempengaruhi dengan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel X1, X2 dan X3 variabel yang dipengaruhi disebut variabel Y.

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel- variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Teknik ini digunakan untuk pengujian terhadap ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel dalam penelitian ini.

Model regresi yang dikembangkan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y : Kinerja karyawan (variabel depende atau nilai yang dipred

- a : Konstanta (nilai yang tidak berubah)
- X1 : Gaji (variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen)
- X2 : Insentif (variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variable dependen)
- X3 : Tunjangan (variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel dependen)

4.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan digunakan regresi linear. Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan dengan program computer IBM SPSS Statistik 24 maka didapatkan hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 12

Hasil Regresi Linear Berganda

| | |
|--------------------|---------------|
| Variabel X1 | 0,552 |
| Variabel X2 | 0,895 |
| Variabel X3 | -0,344 |

Dari hasil Regresi Linear berganda diatas dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Insentif (X2) sebesar 0,895. Sehingga dapa diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 11,211 + 0,552 X_1 + 0,895 X_2 + (-0,344) X_3$$

Y= kinerja karyawan

a= konstanta

β = koefisien regresi

X1X2X3= variabel gaji, variabel Insentif, variabel tunjangan

Jadi, berdasarkan model regresi linear berganda diatas maka setiap kenaikan 1 ke insentifan karyawan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,895. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel insentif.

Hasil R Square

| | |
|------------|-------|
| Regresi X1 | 23,5% |
| Regresi X2 | 29,9% |
| Regresi X3 | 12,4% |

Dari hasil analisis R Square diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel X2 yang berkontribusi paling besar yaitu 29,9%.

4.7.1.1. Konstanta (a)

Konstanta sebesar 11,211 berarti kinerja pegawai sebesar 11,211 poin apabila variabel gaji, insentif dan tunjangan dengan nol atau tidak ada.

4.7.1.2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel independen secara individu (parsial) mempengaruhi variabel dependen ini berarti menjelaskan gaji, insentif dan tunjangan secara terpisah dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Uji t yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 24 dapat dilihat pada tabel Coefficients hubungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai p-value. Nilai p-value yang memenuhi standar jika lebih kecil dari nilai level of significant yaitu 0,05 dan untuk mencari nilai ttabel:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

$$t (0,05 / 2 : 35 - 3 - 1)$$

$$t (0,025 : 31) = 2,03951$$

Dimana :

α = 5% atau 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel x

hipotesis yang digunakan adalah

h_0 : tidak terdapat signifikansi masuk model

h_1 : terdapat signifikansi masuk model

h_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel artinya variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen.

berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan ketiga variabel independen dan variabel dependen diperoleh bahwa terdapat dua variabel independen yang memiliki t hitung yang kurang dari nilai t tabel yaitu variabel X_1 dan variabel X_3 dengan nilai t hitung berturut-turut 1,990 dan 0,884, sehingga h_0 tidak ditolak artinya variabel X_1 dan X_3 tidak signifikan mempengaruhi Y . Sedangkan, variabel X_2 memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $2,731 > 2,03951$ artinya X_2 signifikan mempengaruhi variabel Y .

4.7.1.3. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam model regresi yaitu gaji, insentif dan tunjangan mampu menjelaskan variabel dependennya, yaitu Kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh dari Uji F yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 24 dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil F test menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p -value (pada kolom signifikan) lebih kecil dari level of significant yaitu 0,05 dan untuk mencari nilai F tabel :

$$F \text{ tabel} = F (k : n - k)$$

$$F (3 : 35 - 3)$$

$$F(3 : 32) = 2,90$$

Berdasarkan table diperoleh nilai F hitung $6,416 > F$ tabel 2,90 maka disimpulkan H_0 ditolak artinya, model regresi layak digunakan dan variabel insentif mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

4.8. Pembahasan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel gaji, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun pembahasan mengenai pengaruh gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan akan diuraikan sebagai berikut:

4.8.1. Pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan

Gaji adalah salah satu hal yang paling penting yang sangat mempengaruhi bagaimana karyawan akan bekerja kedepannya dan menggunakan keahlian dan kemampuannya. Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi ada hubungan yang searah antara gaji dan kinerja karyawan gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau dengan kata lain, jika didalam perusahaan gaji diterapkan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap perusahaan tersebut dan terhindar dari yang namanya kemalasan pegawai dan dampak negatif lainnya.

Hasil pengujian secara parsial ini menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai $(sig) = 0,055 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,990 < t$ table $2,03$.

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil Uji t dan Uji F dan analisis linear berganda gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis maka H_1 ditolak.

Berdasarkan dari hasil tersebut di atas maka dapat di jelaskan bahwa gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan gaji tidak sangat membantu dalam menangani kemalasan dan kecurangan karyawan..

4.8.2. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan.

Insentif ialah sesuatu hak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diluar dari gaji yang diterima setiap bulannya, insentif kadang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai karyawan.

Hasil pengujian secara parsial atau uji- t menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini mengidentifikasi ada hubungan yang searah antara insentif dengan kinerja karyawan. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan dari hasil tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan dengan adanya insentif didalam suatu perusahaan akan sangat membantu baik dari segi internal maupun dari segi external, dan di dalam suatu perusahaan ketika kinerja menurun sekecil apa pun itu harus segera

ditangani agar tidak mengganggu kinerja perusahaan, karena apabila kecurangan dibiarkan begitu saja tanpa adanya tindakan atau pencegahan itu bisa membuat perusahaan mengalami kekacauan atau bahkan dapat membuat perusahaan itu bisa mengalami kebangkrutan.

Hal ini akan sangat berbahaya apabila tidak ditangani dengan baik dan bukan cuman perusahaan yang mengalami kerugian akan tetapi seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut

Hasil pengujian parsial ini menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai $(sig) = 0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,731 > t$ table $2,03$. Berdasarkan dari hasil tersebut di atas maka dapat di jelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil diatas sesuai dengan hipotesis awal, maka H2 di terima.

4.8.3. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan

Tunjangan adalah salah satu hal yang paling penting yang sangat mempengaruhi bagaimana karyawan akan bekerja kedepannya dan menggunakan keahlian dan kemampuannya Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi ada hubungan yang searah antara gaji dan kinerja karyawan gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau dengan kata lain, jika didalam perusahaan gaji diterapkan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap perusahaan tersebut dan terhindar dari yang namanya kevalasan pegawai dan dampak negatif lainnya.

Hasil pengujian secara parsial ini menunjukkan bahwa variable tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai $(sig) = 0,383 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,884 < t$ table 2,03. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil Uji t dan Uji F analisis linear berganda tunjangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis awal maka H_3 ditolak.

Berdasarkan dari hasil tersebut di atas maka dapat di jelaskan bahwa tunjangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tunjangan tidak sangat membantu dalam menangani kemalasan dan kecurangan karyawan dan tunjangan tidak dapat mempengaruhi dalam menangani masalah dalam internal perusahaan.

4.8.4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel insentif merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,895 dibandingkan dengan variabel gaji dan tunjangan yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,552 dan -0,344. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal, maka H_4 ditolak.

4.8.5. Implikasi Ekonomi Islam terhadap kompensasi karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian kompensasi bila dilihat dari sudut pandang Islam pada masa Rasulullah penerapan kompensasi memang telah ada, namun pada masa itu dikenal dengan upah yang dimana pemberiannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan, kemudian implikasi ekonomi Islam terhadap kompensasi yang diberikan

kepada karyawan bahwa hal ini telah sesuai dengan yang diterapkan oleh masa Rasulullah pada saat itu namun perbedaannya yaitu waktu pemberian kompensasi dimana jika pada masa Rasulullah diberikan per 1 hari kerja sedangkan pada perusahaan ini pemberian kompensasi dilakukan per 1 bulan kerja.

Disamping itu karakteristik ekonomi islam dengan hasil penelitian didapatkan bahwa adanya 4 sifat:

1. Kesatuan, artinya tetap menjaga hubungan sesama rekan kerja walaupun terdapat perbedaan pemberian kompensasi jika dilihat dari segi usia dan lama kerja.
2. Keseimbangan, artinya pemberian kompensasi dari perusahaan bersifat bersih, jujur, adil dan sesuai dengan porsinya antara dunia dan akhirat.
3. Kebebasan, artinya memberikan kebebasan kepada semua pihak perusahaan agar tercapai suatu tujuan bersama namun tetap sesuai dengan nilai Islam serta tetap mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan.
4. Tanggung jawab, artinya memiliki rasa tanggung jawab dai kompensasi yang diberikan terhadap diri sendiri orang lain maupun perusahaan

Kemudian yang terakhir yaitu dilihat dari aspek kompensasi menurut syariah, pemberian kompensasi yang pada Pt. Elnusa Petrofin telah sesuai dengan aspek-aspek kompensasi yang ada pada ekonomi islam, yaitu adanya keadilan, perusahaan al-khairat, penambahan cuti sebelum dan sesudah hari raya, pembayaran gaji tepat waktu, kesehatan dan zakat profesi. Dari ke 6

aspek kompensasi menurut syariah diatas hal ini telah diterapkan pada Pt. Elnusa Petrofin Parepare.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka analisis ekonomi islam tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Elnusa Petrofin Parepare bahwa didalam islam kompensasi memang sangat penting dalam suatu perusahaan dan organisasi karena hal inilah yang menjadi bentuk terimakasih perusahaan kepada karyawannya atas kerja keras yang telah di lakukan selama berada didalam perusahaan. Kompensasi juga telah disinggung dalam hadis Islam yang bunyinya

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Terjemahan:

“berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum kering keringatnya”

(H.R. Ibnu Majah)

hadits ini adalah dasar dari pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan Pt.Elnusa dengan diberikannya kompensasi yang berupa gaji, insentif dan tunjangan kepada karyawannya tepat waktu dan sesuai dengan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan juga dibenarkan oleh hadits yang telah ada sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1. Hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel gaji (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,055 > 0,05$.

Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaji (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada PT. Elnusa Petrofin Parepare. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal.

5.1.2. Hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan hipotesis, maka H_2 diterima.

5.1.3. Hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa variabel tunjangan (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,383 > 0,05$. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Elnusa Petrofin Parepare. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal.

5.1.4. Insentif paling dominan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pt. Elnusa petrofin Parepare. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang menyebutkan bahwa variabel yang memiliki nilai Koefisien Regresi (X_n , B_n) tertinggi dengan nilai yang menjauhi angka nol makanya variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dibandingkan variabel yang lainnya.

Jadi Variabel Insentif merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dimana nilai koefisiennya sebesar 0,895 dibandingkan dengan variabel gaji dan tunjangan yang nilai koefisiennya hanya sebesar 0,552 dan -0,344. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal.

5.1.5. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Elnusa Petrofin Parepare yang berupa gaji, insentif dan tunjangan sudah sesuai dengan prinsip kompensasi syariah.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa saran untuk perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yang membahas dengan judul yang sama. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

5.2.1. Bagi Karyawan Hendaknya karyawan bekerja dengan sungguh sungguh agar target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai atau bisa terlampaui, agar kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil yang dicapainya. Karena itu untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar, mereka harus bekerja lebih giat dan semangat agar

kinerjanya meningkat.

5.2.2. Bagi Perusahaan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hendaknya perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil yang dicapai karyawan sesuai waktu yang telah disepakati sebagai penghargaan atas waktu dan tenaganya yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial.

Kompensasi yang berupa gaji, insentif dan tunjangan hendaknya diberikan kepada karyawan per periode agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan merasakan hasil yang maksimal dan mendapatkan penghargaan dibidangnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan. Qs.At-Taubah
- Aprilia, Echa Siska. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank syariah mandiri*, (Palembang, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Raden Fatah Palembang).
- Bugin, M. Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Burhanuddin, Yusuf. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al-Quran dan Terjemahan*. Jakarta: PT Mizan Pustaka.
- Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta : Gema Insani, Jakarta)
- Fausi, Ahmad. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus: PT. Bank Pembiayaan Rakyat syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran kabupaten Banyuman)*, (purwokerto, Program Studi Ekonomi Syariah, UIN Purwokerto.
- Hafidhuddin, Didin. 2003. *Islam Aplikatif*, (Jakarta : Gema Insani, Jakarta)
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajmen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indah S, Meilia Nur. 2010. *Statistika Desriptif dan Induktif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prevedia Group.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Majah,Ibnu , Sunan Ibnu Majah, Juz 2, *CD. Maktabah Kutubil Mutun, Seri 4*.
- Manan, Muhammad Abdul. 1980. *Islamic Economics, Theory and Practice*, India: Idarah Adabiyah.
- M. Kadarisman. 2012 *manajemen Kompensasi*, Jakarta; Rajawali Pers.
- Moenheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers

- Naqvi, Syed Nawab Haider. 2009. *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan Muhammad Ufuqul Mubin, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nasution, Mustafa Edwin dkk. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana.
- Prabu, Mangkunegara Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT: Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Putra, Ananda. 2016. *Kompensasi dalam perspektif Ekonomi Islam*, Yogyakarta : Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), 2011. *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Semaun, Syahriyah, 2017. *Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Negeri (Studi Pada Stain Parepare) (Laporan Hasil Penelitian Pusat Penelitian dan Pengembangan masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare: Parepare,*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Siregar, syofian. 2012. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Sri Harini & Turmudi. 2008. *Metode Statistika*. Malang: UIN-Malang Press.
- Strisno, Edy. 2015. *Manajmen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Metode Peneltian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cet, 15;Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2011. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: kencana.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Viani, Catur Okta. 2004. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insane pringapus*. Jurnal. Universitas Islam Negeri Walisongo

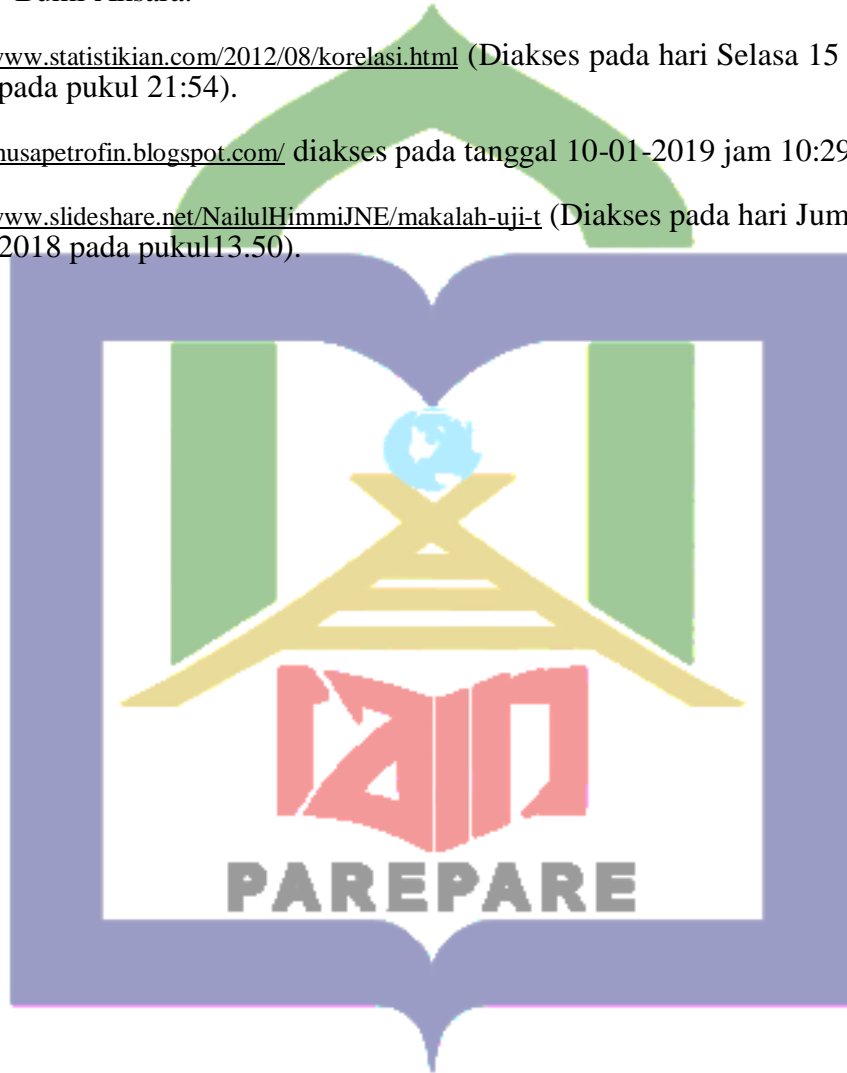
Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat..

Zuriah, Nurul. 2006. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Cet.15;Jakarta: PT Bumi Aksara.

<https://www.statistikian.com/2012/08/korelasi.html> (Diakses pada hari Selasa 15 Januari 2019 pada pukul 21:54).

<http://elnusapetrofin.blogspot.com/> diakses pada tanggal 10-01-2019 jam 10:29

<https://www.slideshare.net/NailulHimmiJNE/makalah-uji-t> (Diakses pada hari Jumat 12 Januari 2018 pada pukul 13.50).



LAMPIRAN-LAMPIRAN





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

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-431 /In.39/Febl/03/2019
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP)
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : HASRIANI H.R
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE, 28 Oktober 1996
NIM : 15.2400.004
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : JL. ANDI SINTA NO. 35A, KEL. UJUNG LARE, KEC. SOREANG, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELNUSA PETROFIN PAREPARE (ANALISIS EKONOMI ISLAM)"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Maret sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kersama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

27. Maret 2019
Dekan,

Muhammad Kamal Zubair



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
Email : dpmpstsp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmpstsp.pareparekota.go.id

PAREPARE

Nomor : 153/IPM/DPM-PTSP/3/2019
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Parepare, 28 Maret 2019
Yth. Direktur PT.Elnusa Petrofin Parepare

Di -
Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor : B 4316/In.39/Feb/03/2019 tanggal 27 Maret 2019 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama : Hasriani HR
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare / 28/10/1996
Jenis Kelamin : Wanita
Pekerjaan / Pendidikan : Mahasiswi / S1
Program Studi : Ekonomi syariah
Alamat : Jl. Andi Sinta No.35A
Kel. Ujung Iare, Kec. Soreang
Kota Parepare
91131

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Elnusa Petrofin Parepare (Analisis Ekonomi Islam)

Selama : TMT 01/04/2019 S/D 04-12-2019
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Parepare

HI. ANDI RUSIA, SH., MH
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP.19620915 198101 2 001



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 054/EPN-U/PAREPARE/V/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sabaruddin Ahmad

Jabatan : Head of Operation PT. Elnusa Petrofin TBBM Parepare

Menerangkan bahwa,

Nama : Hasriani H.R

Tempat/ Tgl Lahir : Parepare, 28 Oktober 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Mahasiswa

Universitas : Institut Agama Islam Negri Parepare

Alamat : JL. Andi Sinta No 35 A

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di PT. Elnusa Petrofin TBBM Parepare sejak 01 April sampai dengan 12 April 2019 dengan judul penelitian :

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elnusa Petrofin Parepare (Analisis Ekonomi Islam)”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami, 22 Mei 2019

Head Of Operation



Sabaruddin Ahmad



PT ELNUSAPETROFIN
Graha Elnusa Floor 12, JL. TB SIMATUPANG KAV. 1B
Cilandak - Jakarta Selatan 12560
Phone +62 21 788 308 60 / Fax. +62 21 788 30 853

KUESIONER

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ELNUSA PETROFIN PAREPARE (ANALISIS EKONOMI ISLAM)”

Responden Yth.

Saya adalah mahasiswa semester VIII Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Parepare. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir/skripsi, untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/ idiharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan, dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 21-29 tahun 30-39 tahun 40-49 tahun 50-59 tahun
4. Penghasilan : 2.000.000 3.000.000 4.000.000
 5.000.000 6.000.000
5. Pendidikan : SMP SMA/SMK Diploma
 Sarjana Lainnya

Berilah tanda silang (X) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

STS : Sangat Tidak Setuj, TS : Tidak Setuju , KS: Kurang Setuju, S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KUISIONER/ ANGKET

VARIABEL X (KOMPENSASI)

Variabel Gaji (X1)

| NO. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|-----|--|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu | | | | | |
| 2 | Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 3 | Gaji yang layak dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Pemberian gaji sudah sesuai dengan upah regional minimum (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah | | | | | |

Variabel Insentif (X2)

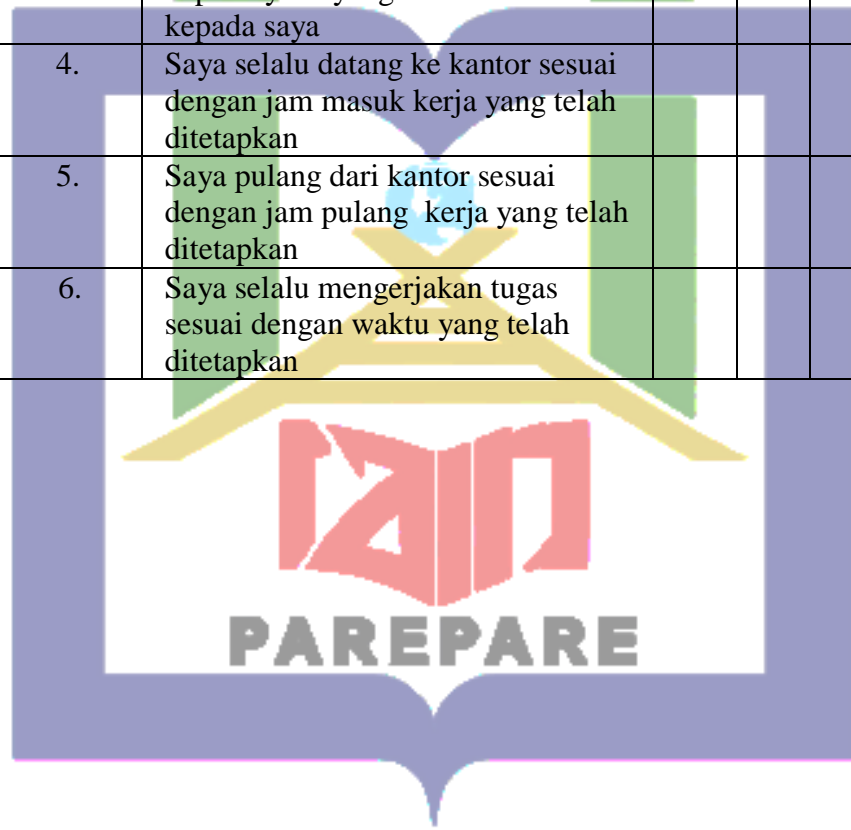
| NO. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|-----|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan apabila hasil pekerjaan telah tercapai dan memenuhi target | | | | | |
| 3 | Insentif diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai yang diharapkan | | | | | |
| 4 | Pemberian insentif sudah sesuai dengan yang dihaapkan dan memuaskan | | | | | |

Tunjangan (X3)

| NO. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|-----|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya | | | | | |
| 2 | Selama bekerja diperusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan | | | | | |
| 3 | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan dan standar operasioanal operasioanl (SOP) | | | | | |
| 4 | Pemberian tunjangan sudah sesuai dengan yang diharapkan | | | | | |

VARIABEL Y
(KINERJA)

| NO. | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|-----|--|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi saya diperusahaan | | | | | |
| 2. | Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor | | | | | |
| 3. | Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya | | | | | |
| 4. | Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 5. | Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 6. | Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | | | | | |



Reliable X1 dan Valid X1

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .790 | 4 |



Correlations

| | | Q1x | Q2x | Q3x | Q4x | X1 |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Q1x | Pearson Correlation | 1 | .553** | .405* | .321 | .740** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .016 | .060 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q2x | Pearson Correlation | .553** | 1 | .427* | .646** | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .010 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q3x | Pearson Correlation | .405* | .427* | 1 | .612** | .781** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .010 | | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q4x | Pearson Correlation | .321 | .646** | .612** | 1 | .798** |
| | Sig. (2-tailed) | .060 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1 | Pearson Correlation | .740** | .830** | .781** | .798** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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



Reliable dan Valid X2

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .806 | 4 |

Correlations

| | | Q1xx | Q2xx | Q3xx | Q4xx | X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Q1xx | Pearson Correlation | 1 | .092 | .566** | .576** | .713** |
| | Sig. (2-tailed) | | .599 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q2xx | Pearson Correlation | .092 | 1 | .395* | .447** | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | .599 | | .019 | .007 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q3xx | Pearson Correlation | .566** | .395* | 1 | .849** | .911** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .019 | | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q4xx | Pearson Correlation | .576** | .447** | .849** | 1 | .936** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2 | Pearson Correlation | .713** | .571** | .911** | .936** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Reliable dan valid X3

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .795 | 4 |



Correlations

| | | Q1xxx | Q2xxx | Q3xxx | Q4xxx | X3 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Q1xxx | Pearson Correlation | 1 | .821** | .428* | .511** | .880** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .010 | .002 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q2xxx | Pearson Correlation | .821** | 1 | .444** | .392* | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .007 | .020 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q3xxx | Pearson Correlation | .428* | .444** | 1 | .358* | .693** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .007 | | .035 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q4xxx | Pearson Correlation | .511** | .392* | .358* | 1 | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .020 | .035 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3 | Pearson Correlation | .880** | .846** | .693** | .728** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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



Correlations

| | | Q1y | Q2y | Q3y | Q4y | Q5y | Q6y | Y |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Q1y | Pearson Correlation | 1 | .715** | .788** | .483** | .492** | .554** | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .003 | .003 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q2y | Pearson Correlation | .715** | 1 | .835** | .763** | .611** | .602** | .894** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Q3y | Pearson Correlation | .788** | .835** | 1 | .605** | .488** | .593** | .788** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q4y | Pearson Correlation | .483** | .763** | .605** | 1 | .558** | .659** | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q5y | Pearson Correlation | .492** | .611** | .488** | .558** | 1 | .662** | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .003 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Q6y | Pearson Correlation | .554** | .602** | .593** | .659** | .662** | 1 | .823** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y | Pearson Correlation | .749** | .894** | .788** | .806** | .758** | .823** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

Reliable dan valid Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .907 | 6 |

Regresi semua variabel

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 98.128 | 3 | 32.709 | 6.416 | .002 ^b |
| | Residual | 158.043 | 31 | 5.098 | | |
| | Total | 256.171 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.295 | 5.004 | | 1.258 | .218 |
| | X1 | .775 | .389 | .415 | 1.990 | .055 |
| | X2 | .749 | .274 | .457 | 2.731 | .010 |
| | X3 | -.344 | .389 | -.193 | -.884 | .383 |

a. Dependent Variable: Y

Regresi variabel X3 dikeluarkan

NOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 94.144 | 2 | 47.072 | 9.297 | .001 ^b |
| | Residual | 162.027 | 32 | 5.063 | | |
| | Total | 256.171 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

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

| | | | | | | |
|---|------------|-------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 5.354 | 4.872 | | 1.099 | .280 |
| | X1 | .552 | .295 | .296 | 1.867 | .071 |
| | X2 | .672 | .259 | .410 | 2.593 | .014 |

a. Dependent Variable: Y

Regresi X1 dikeluarkan



ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 76.487 | 1 | 76.487 | 14.047 | .001 ^b |
| | Residual | 179.684 | 33 | 5.445 | | |
| | Total | 256.171 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2



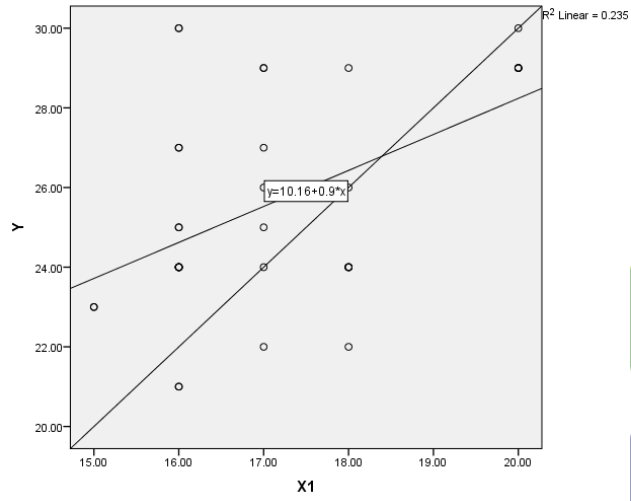
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.211 | 3.867 | | 2.899 | .007 |
| | X2 | .895 | .239 | .546 | 3.748 | .001 |

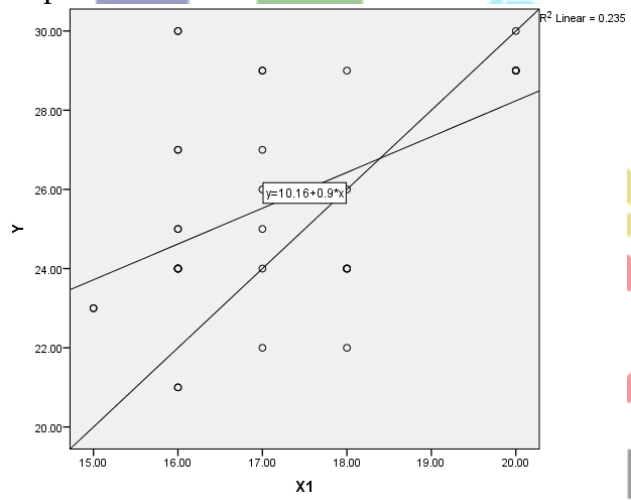
a. Dependent Variable: Y



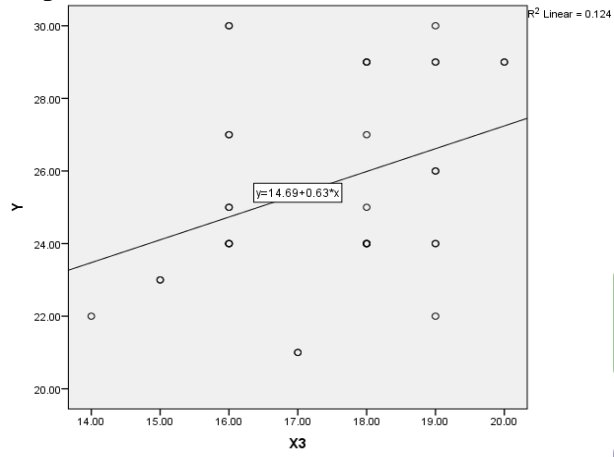
Graph X1



Graph X2

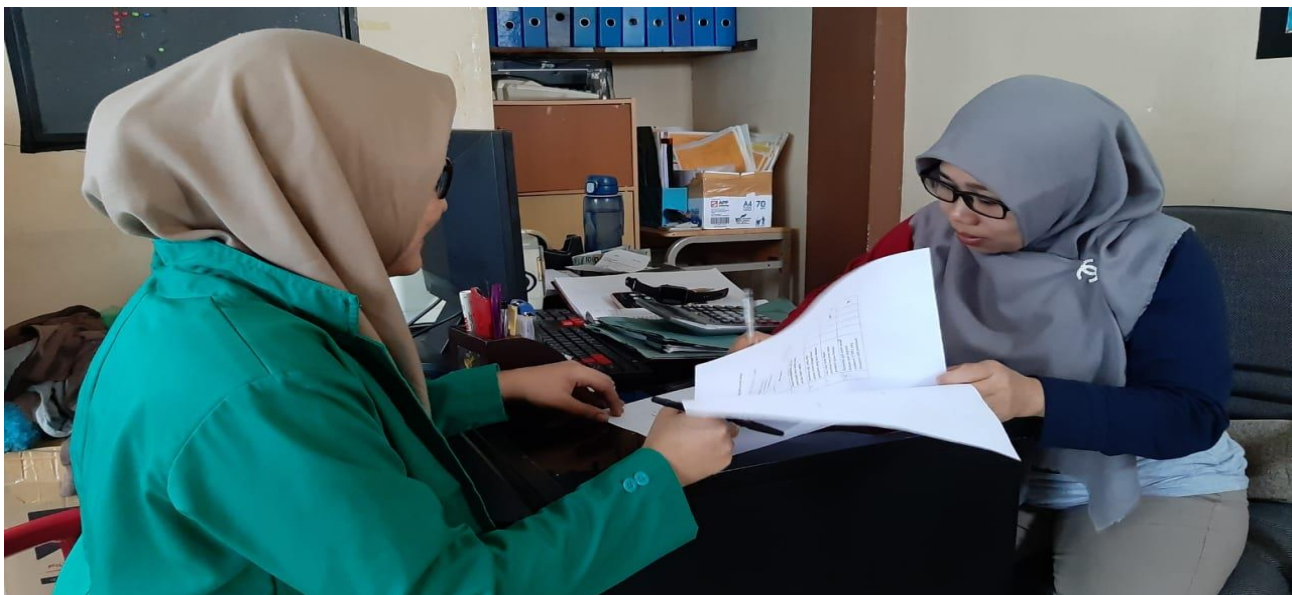


Graph X3



DOKUMENTASI PENELITIAN





BIOGRAFI PENULIS



Hasriani HR, Lahir di Parepare, Kecamatan Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan pada tanggal 28 Oktober 1996. Anak sulung dari 3 bersaudara yaitu dari pasangan H. Abd, Rasyid dan Hj. Hafsa Ht. Penulis Memulai pendidikannya di bangku Sekolah Dasar Negeri (SDN) 3 Parepare, kemudian melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 1 Parepare. Selanjutnya di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Parepare, Jurusan IPA. Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada tahun 2015 sampai dengan penulisan skripsi ini. Dan Lulus Program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Fakultas Ekonomi Syariah IAIN Parepare pada tahun 2019.

Penulis memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan mengajukan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elnusa Petrofin Parepare Berdasarkan EkonoI Islam.”**