

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan MSDM yang efektif. Menurut **Mondy (2008:4)**

Menurut **Hasibuan (2010:10)**, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2.2 Kinerja

##### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (**Rivai 2004: 309**). Sedangkan wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (**Wirawan, 2009:5**).

Menurut (**Handoko**, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan pekerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Pengertian kinerja karyawan dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :

- a. **Stoner, 1989** dalam bukunya manajemen mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecekapan, dan persepsi peranan (**Pabundu, 2010:121**)
- b. **Bernardi dan russel 1993** ( dalam bukunya **Achmad S. Ruby** )mendefinisikan kinerja sebagai pencacatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (**Pabundu , 2010:121**)
- c. **Handoko** dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya defenisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (**Pabundu, 2010:121**)



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d **Suntaro, 1999** ( dalam buku **Panji**) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (**Pabundu, 2010:121** )

Dari empat definisi kinerja diatas,dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

1. Hasil dari fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau seperti motivasi, kecepatan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Berdasarkan hal-hal diatas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai macam.

Menurut **Siagian (2011)** “kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin,dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain

organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor individu. Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan social. Dari penjelasan diatas, dapat dilihat dari perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku ini sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang di harapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan.

### 2.2.2 Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “ *succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Berdasarkan hal-hal diatas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai , penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, penilaian, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. ( **Suwanto dan Donni, 2014:196**).

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Sutrisno (2011 : 176)**,Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### 3. Disiplin

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

#### 4. Inisiatif

Inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Kinerja hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah lakunya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

**Tika (2010 : 122)**, mengemukakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang memengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

## 2.3 Kompensasi

### 2.3.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentu tingkat kompensasi. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga paling baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi karyawan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penentu tingkat kompensasi penting Karena uang upah atau gaji Sering kali merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis.Hal itu juga merupakansalah satu faktor yang paling menentukan status dalam masyarakat. Bagi perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai.

Menurut **Hasibuan (2013:117)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lngsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut **Sutrisno (2009:197)** kompensasi merupakan perpaduan dari prngetahuan,keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksi dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Sedangkan menurut Hani **Handoko (2011:267)** menyebutkan penentuan kompensasi ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kesediaan membayar
- b. Kemampuan membayar
- c. Persyaratan- persyaratan pembayaran

#### 2.3.2 Indikator Kompensasi

Menurut **Sutrisno (2009:226)** indikator kompensasi adalah sebagai berikut

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemapuan dan kesedian perusahaan
3. Biaya hidup

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

### 2.3.3 Tujuan Kompensasi

Menurut **Sutrisno (2009:228)** program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan kesemua pihak yang diberikan memadai. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai atau karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

a. Ikatan kerja

Dengan pemberiana kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara piminan dan bawahan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pemimpin membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan mendapat kepuasan fisik, staus sosial, dan egostik sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengalaman efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar maka pengadaankaryawan yang kualifaied untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Stabilitas kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya kompototitif maka stabilitas karyawan lebih menjamin karna turn over relative kecil.

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat kerja

Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka pengaruh sertifikatburuh dapat dihindari dari karyawan yang akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sendiri sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah akan dapat dihindarkan.

Menurut **Nitisemito (2010:137)** untuk mencapai tujuan tersebut, harus

diperhatikannya syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkat
- c. Kompensasi harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Komposisi dari kompensasi harus diperhatikan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi unyuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebab besar kompensasi mencerminkan ukuran hasil karya mereka diantara karyawan itu sendiri.

Menurut **Susilo (2012:68)** memaparkan fungsi dari pemberian kompensasi antara lain:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.

b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat dan alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut adil



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan menurut **Kasmir dan Jakfar (2012:218)** menyatakan bahwa, program kompensasi yang baik akan dapat:

- a. Memperoleh tenaga kerja yang potensial dan profesional
- b. Mempertahankan karyawan yang baik
- c. Meningkatkan produktivitas
- d. Memudahkan sasaran strategis

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi mengandung tujuan-tujuan positif antara lain:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomikaryawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerjadengan makin produktif
- c. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan

Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut **Susilo (2008:151)** faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

#### 1. Kebenaran dan keadilan

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi.

#### 2. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “finansial” maupun “nonfinansial” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

#### 3. Serikat karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi.

#### 4. Produktivitas kerja

Merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

#### 5. Biaya hidup


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa gaji/upah dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapat perhatian pimpinan organisasi perusahaan.

#### 6. Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jasaberpengaruh pada penetapan kompensasi.

Sedangkan menurut **Siagian (2007:180)** menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan antara lain:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat kerja
- 3) Produktivitas
- 4) Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah
- 5) Peraturan perundang- undangan

Menurut **Hasibuan (2010:127)** faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
3. Biaya hidup
4. Posisi jabatan karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
6. Produktivitas kerja karyawan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin

Menurut **Rivai (2004:444)**, terdapat empat (4) perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja :

- a. Disiplin *retributive*, adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin *korektif*, adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. *Perspektif* hak-hak individu, adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. *Perspektif utilitarian*, adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negative.

## 2.4.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo** dalam **sutrisno (2011)**, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang stimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## 2.5 Kepuasan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Robbins (2003)** dalam (**Wibowo, 2014:413**) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

### 2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2013 ; 203)** Kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
8. Kedisiplinan
9. Umur karyawan
10. Organisasi



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Konsep Islam

### 2.6.1 Kompensasi dalam Islam

Manusia adalah *khalifah* Allah dimuka bumi yang diberi kuasa oleh Allah untuk memakmurkan bumi-Nya. Dalam upaya manusia mengemban amanah-Nya sebagai *khalifah* di bumi ini, manusia diberikan akal pikiran oleh Allah sebagai penunjang tugasnya dalam memakmurkan bumi-Nya. Manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah tetapkan agar pemakmuran bumi memberikan *maslahah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang *rahmatan lil 'alamin*. Allah memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi seperti firman Allah dalam ayat berikut:

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

Artinya: *Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).*

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi ke-*khalifah*annyadi muka bumi. Salah satu konsekuensi logis dari bekerja adalah manusia mendapatkan kompensasi dari hasil pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa dimensi *non-material* seperti kepuasan batin, kebahagiaan, *networking*, dan hal lainnya yang merupakan urusan *bathiniyah* yang tak mampu diukur dan tak terlihat oleh kasat mata.





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain surat (**An-Nisa ayat 59**)

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ  
 اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (An-Nisa' ayat 59).

Perlu kita sadari betapa pentingnya disiplin dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

### 2.6.3 Kepuasan Kerja dalam Islam

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam berkerja. bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar, dan syukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang di kerjakan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat (Q.S Ibrahim ayat 7):

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Artinya: "Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambahkan nikmat hambanya. Namun, jika kita selalu merasa kekurangan atas nikmat hambanya. Namun, jika selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah akan memberikan terus rasa kekurangan kepada kita. Oleh karena itu, kita harus untuk bersyukur dan melihat ke golongan bahwa serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannyaterpenuhi secara baik. Allah dan Rasul-nya memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Allah berfirman dalam surat (**At-Taubat ayat 105**) yang berbunyi:

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

*Artinya :Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan (At-Taubat Ayat 105 ).*

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan adanya perintah Allah Rasul-nya untuk bekerja, maka ada alasan bagi kita untuk bermalas-malasan ,cintailah pekerjaan kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan hati yang ikhlas serta janganlah melakukan pekerjaan itu Karena terlalu mengharapkan imbalan atau pujian orang lain.

**2.6.4 Pandangan Islam terhadap Kinerja**

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitanya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan sebagai berikut :

﴿عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّهُمْ لِنَبَلُوهُمْ هَٰذَا زِينَةٌ ۖ الْأَرْضِ عَلَىٰ مَا جَعَلْنَا إِنَّا﴾

*Artinya : Katakanlah “ Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya” (QS. Al-Kahfi Ayat:7)*

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi di berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industry, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dn bertindak di jalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, Karena islam emerintahkan pemeluknya

untuk bekerja, dan member bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerintah shalat, shodaqoh dan jihat di tangan Allah.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Untuk memberikan gambaran teoritis berdasarkan kajian-kajian yang pernah dilakukan terkait kinerja, berikut ini penulis rangkum beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan :

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

No	Penulis (Tahun)	Judul	Publikasi Volume	Variabel	Hasil
1.	<b>Mardi Astutik (2016)</b>	Pengaruh Kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada Pt.Sejahtera Usaha Bersama	jurnal.stieimalang Vol. 14 No. 2 Agustus 2016	Variabel Bebas: Komoensasi dan Disiplin Variabel Terikat: Kinerja	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kompensasi ditingkatkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila disiplin kerja ditingkatkan. Variabel Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis (Tahun)	Judul	Publikasi Volume	Variabel	Hasil
2.	<b>Putu Agus Candra Mahardika, Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini (2016)</b>	Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina	Ejournal.undiksha Vol. 4 No 1 tahun 2016	Variabel Bebas: Komoensasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	<b>Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi, Mochammad Djudi, Mochammad Iqbal (2015)</b>	Pengaruh kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	studentjournal Vol.28 No. 1, 2015	Variabel Bebas: Komoensasi dan Kepuasan kerja Variabel Terikat: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 4.02 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Rata-rata variabel kompensasi non finansial sebesar 3.82 menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis (Tahun)	Judul	Publikasi Volume	Variabel	Hasil
					sebesar 3.92 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dinyatakan dalam kategori baik dan kinerja karyawan sebesar 3.73 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN dinyatakan dalam kategori baik.
4.	<b>Reni Devita (2016)</b>	Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar ltd jambi	Ji.unbari Vol.16 no 1 tahun 2016	Variabel Bebas: Disiplin Variabel Terikat: Kinerja	Hendaknya dibuat pengumuman yang jelas kepada semua pegawai bila hendaka. meninggalkan ruangan untuk memberitahu kepada rekan kerja. Dengan demikian maka keberadaan pegawai yang bersangkutan dapat diketahui bila dibutuhkan. b. Hendaknya pimpinan memberikan target penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Dengan demikian maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan



No	Penulis (Tahun)	Judul	Publikasi Volume	Variabel	Hasil
5	Catherine purnama dan sesilyah kemp(2016)	Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Surya Indoprima	Studentjournal.p etra Vol. 4 No.22016	Variabel Bebas: Komoensasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja	Hasil penelitian memberikan implikasi untuk Perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian program mengenai reward pada karyawan seperti mengadakan program “Karyawan terbaik” yang dilaksanakan setiap bulan Program ini akan membantu perusahaan untuk dapat melihat karyawan mana saja yang memiliki kinerja terbaik dan dapat diberikan reward berupa kenaikan jabatan atau bonus.

Berbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah terletak pada, metode yang digunakan, sampel dan populasi, serta perbedaan jumlah karyawan dan tempat penelitian. Dimana penelitian sekarang menggunakan random sampling yang berjumlah 69 orang, dan berlokasi di PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### 2.8 Variabel Penelitian

Varibel yang diteliti dibedakan kedalam dua kategori, yaitu (1) variable bebas atau *independent variable* (variabel berpengaruh) adalah Kompensasi dan Motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan (variabel terikat).

1. Adapun variabel dependen adalah :

- a. Kinerja (Y)

2. Adapun variabel independen adalah :

- a. Kompensasi (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Disiplin (X2)
- c. Kepuasan Kerja (X3)

**2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

**Tabel 2.2 :Definisi Konsep Operasional Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. <b>(Noor,2012:271)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. kemampuan kerja sama. 5. Kehadiran <b>L. Marthis (2011:378)</b>	Likert
2.	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lnsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. <b>Hasibuan (2013:117)</b>	1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja 2. Kemampuan dan kesedian perusahaan 3. Biaya hidup <b>Sutrisno (2009:226)</b>	Likert
3.	Disiplin (X <sub>2</sub> )	Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. <b>(Budi Setiyawan dan wiridin,2007:11)</b>	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan 8. Kehadiran. <b>(Hasibuan,2012:194).</b>	Likert



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
4.	Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam. kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. <b>Surtriso ( 2011)</b>	1. Gaji, 2. Perilaku atasan 3. Pekerjaan dan kondisi kerja 4. Perilaku rekan kerja. <b>Sowmya, K.R. Panchanatham. (2011).</b>	Likert

**2.10 Kerangka Pemikiran**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini akan dianalisis untuk mengetahui pengaruh antara variable-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, sehingga dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

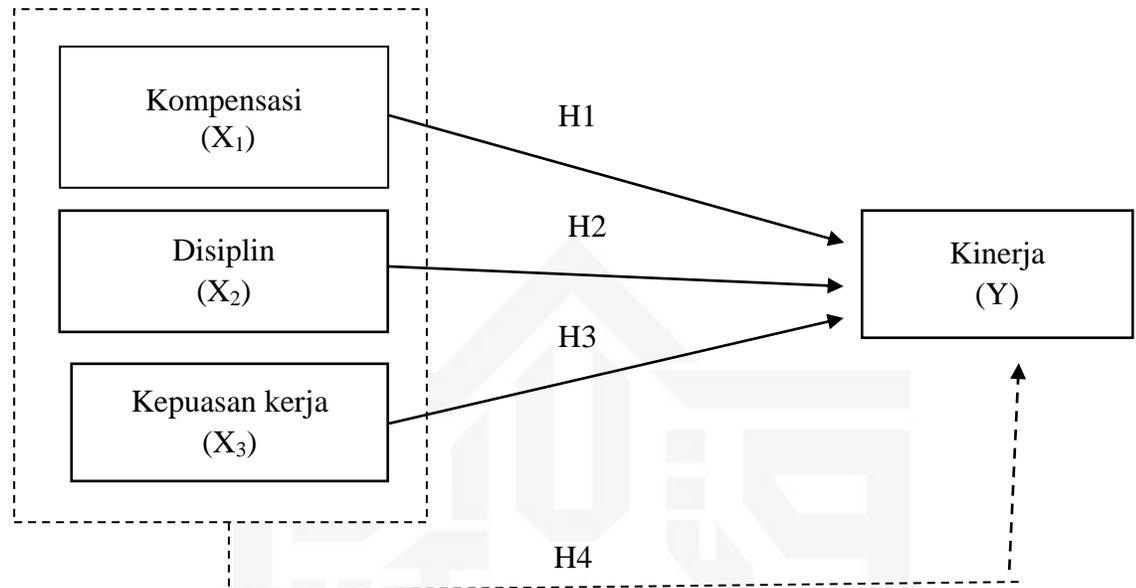
Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Dalam penelitian ini kerangka berpikir akan digambarkan sebagai berikut :

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran**



Sumber : Siagian dalam Dhina Rista Harpitasaki (2010)

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

### 2.11 Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam ini adalah sebagai berikut :

- a. Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- b. Diduga disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- c. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru.

- d. Diduga kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

