

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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat di perlukam dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan selaku sumber daya yang merupakan aset bagi perusahaan yang berguna untuk pencapaian tujuan utama perusahaan. Menurut **Hasibuan (2009)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang pengelolaan karyawan, pengaturan karyawan dan pemanfaatan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang dihasilkan dan diberikan kepada perusahaan sebagai bentuk jasa dengan jenis dan kriteria tertentu. Kinerja juga mencakup tentang seberapa bagus atau seberapa tinggi kualitas yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam dunia bisnis. Hal ini tentunya tidak lepas dari karyawan selaku aspek utama yang mampu mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

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.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (**Hasibuan, 2005**).

Hariandja (2007) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedangkan **Ilham (2008)** mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Mahmudi (2007) mengemukakan bahwa, suatu kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Menurut **Prawiro Sentono dalam Edy Sutrisno (2011)** mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada suatu periode tertentu.

Dapat dikatakan bahwa kompensasi, baik secara finansial maupun non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang 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.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Mangkunegara (2008)** Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (kinerja).

Dari beberapa defenisi diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan tingkat pencapaian yang baik.

2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Mathis dan Jackson (2006)** menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja , yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan fakta keperibadian.
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasional yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut **Simamora (2008)** menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Faktor individual, yang meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan geografi. Faktor psikologis, yang meliputi: persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran, dan motivasi.

Menurut **Prawiro Sentono dalam Edy Sutrisno (2011)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Efektifitas dan efesiensi

Baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efesiensi, Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. 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. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat kepada terhadap perjanjian yang di buat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk kepada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja 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.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3. Indikator Kinerja

Pada dasarnya aspek ataupun indikator yang digunakan organisasi dalam menilai kinerja seseorang pegawai adalah kualitas pekerjaan, Kuantitas hasil kerja, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. ketiga aspek tersebut secara umum telah banyak dijadikan sebagai dasar dalam penilaian kinerja pegawai pada organisasi-organisasi besar.

Unsur-unsur atau indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut **Hasibuan (2005)**:

1. Kesetiaan, kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaaa, serta kesetiaan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
2. Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diembankan kepada karyawan harus dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Kedisiplinan, penilaian terhadap kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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.

4. Kreativitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga bisa menjadi lebih optimal.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil kerja bisa dicapai dengan optimal.
6. Kepemimpinan, kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mempunyai kepribadian yang baik, dihormati, dan bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya.
7. Kepribadian, sikap, pelaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap baik dari karyawan tersebut.
8. Tanggung jawab, karyawan yang memiliki prestasi baik, akan cenderung mau dan bisa mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Menurut **Henry Simamora (2004)** kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator antara lain : Kuantitas hasil kerja, meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, kualitas hasil kerja yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Menurut **Lopez dalam Edy Sutrisno (2011)** Pengukuran kinerja (prestasi kerja) yaitu:

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang di sampaikan.
5. Keputusan yang di ambil.
6. Perencanaan kerja.
7. Daerah organisasi kerja.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan komponen yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasibuan (2011) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

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.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (**Hasibuan, 2012**).

Menurut **Rachmawati (2008)** tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

c. Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

d. Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

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.

e. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

f. Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah..

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut **Rivai (2011)** menggolongkan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

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. Kompensasi Finansial

2.4.1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada para karyawan dalam bentuk uang yang mampu mendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik. Kompensasi inilah yang membuat karyawan bersemangat dalam melakukan aktivitas kerjanya demi pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan optimal.

Menurut **Sofiyandi (2008)**, kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.

Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus.

Kompensasi finansial terbagi dalam 2 bagian yaitu secara langsung dan tidak langsung, hal ini sesuai dengan pendapat **Darsono dan Siswandoko (2011)** bahwa kompensasi finansial secara langsung terdiri dari gaji, upah, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas dan uang cuti liburan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan kompensasi yang langsung atau tidak langsung di berikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan dengan kata lain balas jasa atas kinerja yang telah diberikan.

2.4.2. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut **Wibowo (2012)** terdapat beberapa komponen dari kompensasi finansial yang dapat di gunakan sebagai alat ukur yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan baik secara langsung ataupun tidak langsung atas tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Upah

Upah merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah di pergunakan.

c. Bonus

Bonus adalah bentuk insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.

d. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

e. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

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.

2.5. Kompensasi Non Finansial

2.5.1. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan suatu kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tidak bisa dirasakan langsung oleh karyawan, namun dapat di nikmati oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut **Darsono dan Siswandoko (2011)** kompensasi non finansial merupakan suatu bentuk kompensasi yang berupa imbalan kepuasan yang di terima oleh karyawan atas pekerjaan yang di terima atau dari lingkungan kerja yang ada baik fisik maupun psikologis di dalam perusahaan.

Kompensasi non finansial menurut **Dessler (2007)** mendefinisikan kompensasi non finansial dari sudut pandang yang berbeda, yaitu sebagai pengungkapan secara nyata atas nilai yang dirasakan seseorang, yang mencakup gaya hidup, posisi dalam komunitas, status diantara rekan-rekan, keluarga, dan organisasi.

2.5.2. Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut **Samsudin (2006)** indikator dari kompensasi non material adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap 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.

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

2.6. Pandangan Islam

2.6.1. Pandangan Islam Tentang Variabel Kinerja

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-Tawbah :105)

2.6.2. Pandangan Islam Tentang Variabel Kompensasi

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.(QS. An Nahl : 97)

2.7. Penelitian Terdahulu

Adapun peneliti terdahulu yang peneliti jadikan panduan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani	2015	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
2	Nancy Yusnita	2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua)	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman diperoleh = 0,637 artinya terdapat hubungan kuat antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan. Dan hasil Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh $KD = 41\%$ artinya bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi turun-naiknya Kinerja karyawan sebesar 41%.. Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $(5,665) > (2,01174)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dan Kinerja karyawan.
3	Ni Made Nurcahyani I.G.A. Dewi Adnyani	2016	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

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.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
4	Darfina Juniarti	2014	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediating pada Perbankan bagian keuangan di tanjungpinang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan analisis mediating menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.
5	Catherine Nathania	2016	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Motor Bandar Lampung.	Hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Damai Motor Bandar Lampung.

2.8. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah:

- X₁ : Kompensasi Finansial
 X₂ : Kompensasi Non Finansial
 Y : Kinerja Karyawan

2.9. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang akan didefinisikan adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan untuk membuat kuesioner. Adapun konsep operasional variabel penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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.

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005)	1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Kerja sama 6. Kepemimpinan 7. Keperibadian 8. Tanggung jawab (Hasibuan, 2005)	Likert
Kompensasi Finansial (X ₁)	Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawan nya dalam bentuk upah atau bonus (Sofiandi, 2009)	1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Wibowo, 2012)	Likert
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	Kompensasi non finansial adalah suatu bentuk kompensasi yang berupa imbalan kepuasan yang di terima oleh karyawan atas pekerjaan yang di terima atau dari lingkungan kerja yang ada baik fisik maupun psikologis di dalam perusahaan (Darsono dan Siswandoko,2011)	1. Pelatihan dan pengembangan 2. Pujian 3. Cuti (Samsudin, 2006)	Likert

2.10. Kerangka Pemikiran Penelitian

Dalam membuat sebuah kerangka pemikiran pada penelitian yang dilakukan peneliti didasarkan pada beberapa teori. Menurut **Rivai (2011)** menggolongkan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

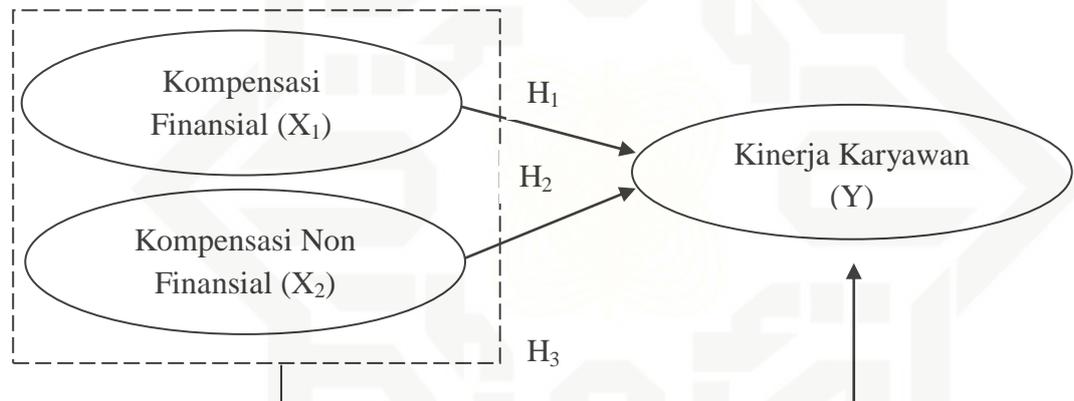
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Mangkunegara (2008)** Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Dari teori diatas dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Rivai (2011), Mangkunegara (2008)

2.11. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri.
2. Diduga Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri

3. Diduga Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bormindo Nusantara Duri

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

