



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA  
MEGATRADING CABANG PEKANBARU  
MENURUT PERSPEKTIF  
EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

**MUHAMMAD ZIKRI**  
**NIM. 11920511971**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
1445 H/2023 M**



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.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA  
MEGATRADING CABANG PEKANBARU  
MENURUT PERSPEKTIF  
EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi  
(S.E)*



Oleh :

**MUHAMMAD ZIKRI**  
**NIM. 11920511971**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
1445 H/2023 M**

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

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”** yang ditulis oleh:

Nama : Muhammad Zikri

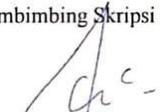
NIM : 11920511971

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 5 Oktober 2023

Pembimbing Skripsi I

  
Dr. Amrul Muzan, MA  
NIP. 19770227 200312 1 002

Pembimbing Skripsi II

  
Desi Devrika Devra, S. HL., M. Si  
NIP. 19731227 199402 2 001



- 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**" yang ditulis oleh:

Nama : Muhammad Zikri  
 NIM : 11920511971  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah *dimunaqasyahkan* pada:  
 Hari/Tanggal : Selasa, 14 November 2023  
 Waktu : 08.00 WIB  
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah Dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 25 November 2023**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. Sofia Hardani, M.Ag**

Sekretaris  
**Zilal Afwa Ajidin, S.E., M.A**

Penguji I  
**Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak**

Penguji II  
**Wali Saputra, S.E., Ak., MA**

Mengetahui  
 Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum



**Dr. Zulkifli, M. Ag**  
 NIP. 19741006 200501 1 005

- 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.

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Zikri  
NIM : 11920511971  
Tempat/Tgl lahir : Tembilahan, 28 Mei 2001  
Fakultas : Syariah dan Hukum  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH"

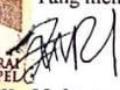
Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan skripsi dengan judul diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini telah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu, skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 5 Oktober 2023  
Yang membuat pernyataan



  
**Muhammad Zikri**  
NIM: 11920511971

## ABSTRAK

**Muhammad Zikri (2023): PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh naik turunnya kualitas kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru sebanyak lebih kurang 52 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Simple Random Sampling*. Dengan pengumpulan datanya melalui Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Studi pustaka. Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Ver. 21.00

Hasil dari penelitian ini, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh  $t_{hitung} X_1$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , yaitu nilai  $t_{hitung}$  (7,467) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,010) diterima pada taraf signifikansi 5%. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh  $t_{hitung} X_2$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Yaitu nilai  $t_{hitung}$  (7,484) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,010), diterima pada taraf signifikansi 5%. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar (415,672) lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar (3,19) diterima pada taraf signifikansi 5%. Tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat dikategorikan syariah yang berlandaskan akad *ijarah*.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia dan kasih sayang serta taqadho-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Rasulullah, Nabi yang mulia, Nabi besar Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan baik dalam segi materi maupun dalam teknik penulisannya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu dengan segala kemurahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi terbentuknya sebuah karya tulis ilmiah yang sempurna.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh banyak bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak baik berupa bantuan moril dan bantuan materil terutama dari keluarga yang tidak pernah lupa mendoakan, memberi motivasi, semangat, dan perhatian serta memberikan dukungan terbaik dalam proses penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi hingga selesai.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih setulus-tulusnya kepada semua pihak yang



senantiasa mendampingi penulis baik dalam keadaan suka maupun duka, serta tim saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. 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.

1. Kedua orang tua penulis yang tidak pernah lelah dan menyerah untuk mendorong dan memberi dukungan kepada penulis yaitu (Bapak) Ridwan Abdulah dan (Ibu) Mustikawati tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan kasih sayang dan senantiasa memberikan penulis semangat kepada penulis yang sangat berarti bagi penulis. Mudah mudahan setiap pengorbanan bapak dan ibu akan menjadi amal jariyah menuju syurga Allah, Aamiin.
2. Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. H. Erman, M.Ag sebagai Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, M.Si sebagai Wakil Dekan II, Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag sebagai Wakil Dekan III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE., M.Sc. Ak, sebagai Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Amrul Muzan, M.Ag dan Ibu Desi Devrika Devra, SHI., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang bersedia meluangkan waktu dan senantiasa memberi saran, bimbingan, nasehat, dan arahan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dari awal hingga akhir.

8. Bapak Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing, memotivasi serta memberi nasehat selama proses perkuliahan
9. Bapak dan ibu dosen serta segenap pegawai di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 05 September 2023

Penulis

Muhammad Zikri  
NIM: 11920511971

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.

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b>	<b>i</b>
<b>PERSE TUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN</b>	
<b>PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan.....	8
1. Identifikasi Masalah .....	8
2. Batasan Masalah.....	9
3. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
D. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	<b>13</b>
A. Kinerja.....	13
1. Pengertian Kinerja .....	13
2. Indikator Kinerja Karyawan .....	15
3. Kinerja Menurut Perspektif Islam .....	17
B. Kompensasi .....	18
1. Pengertian Kompensasi .....	18
2. Indikator Kompensasi.....	21
3. Jenis-jenis Kompensasi .....	23
4. Tujuan dan Fungsi Kompensasi .....	26
5. Kompensasi Menurut Perspektif Islam .....	29
C. Lingkungan Kerja.....	32
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32



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.

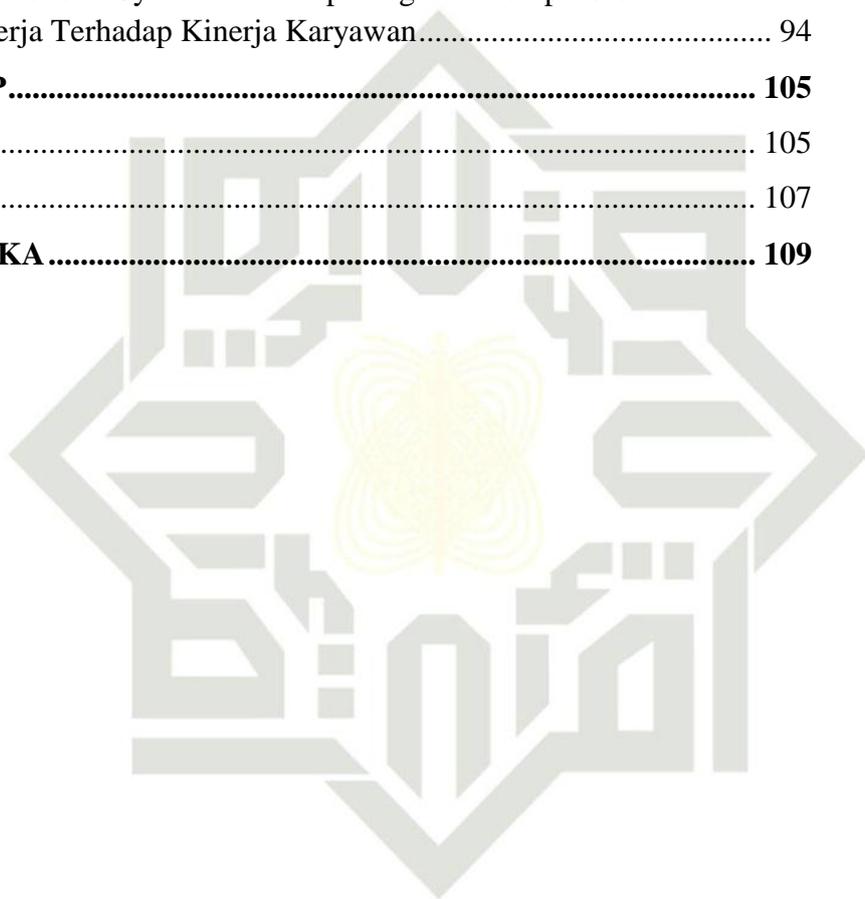
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	35
3.	Indikator Lingkungan Kerja .....	39
4.	Jenis Lingkungan Kerja.....	39
5.	Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam.....	41
	Penelitian Yang Relevan .....	43
	Kerangka Pemikiran.....	45
	Hipotesis.....	46
	<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A.	Jenis Penelitian.....	48
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
C.	Populasi dan Sampel .....	49
D.	Jenis dan Sumber Data .....	51
E.	Teknik Pengumpulan, Pengolahan Data dan Instrumen Penelitian .....	52
1.	Teknik Pengumpulan Data .....	52
2.	Teknik Pengolahan Data .....	53
3.	Instrumen Penelitian .....	54
F.	Teknik Analisa Data.....	56
1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
2.	Pengujian Instrumen.....	57
3.	Uji Asumsi Klasik .....	58
G.	Pengujian Hipotesis.....	60
	<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
A.	Profil PT. Enseval Putra Megatrading Cabang Pekanbaru .....	64
1.	Sejarah singkat PT. Enseval Putra Megatrading Cabang Pekanbaru .....	64
2.	Visi dan Misi PT. Enseval Putra Megatrading Cabang Pekanbaru .....	65
3.	Struktur Organisasi PT. Enseval Putra Megatrading Cabang Pekanbaru.....	66
B.	Hasil Penelitian .....	67
1.	Identitas Reponden .....	67
2.	Rekapitulasi Kuesioner.....	69
3.	Uji Instrumen Penelitian.....	74
4.	Uji Asumsi Klasik .....	80



UIN SUSKA RIAU

- 1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 2. 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.

5. Pengujian Hipotesis .....	84
Pembahasan Hasil Penelitian .....	91
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	92
3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	93
4. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>105</b>
A. Kesimpulan .....	105
B. Saran.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan .....	4
Tabel I.2 Aspek Penilaian Sikap dan Perilaku .....	5
Tabel I.3 Jumlah Target Penjualan Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Pada Tahun 2020-2022.....	5
Tabel I.4 Daftar Besaran Kompensasi Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru .....	6
Tabel I.5 Fasilitas-fasilitas pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru .....	7
Tabel I.6 Jumlah Karyawan Yang Masuk dan Keluar Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.....	8
Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan.....	43
Tabel III.1 Pengolahan Data.....	53
Tabel. III.2 Bobot Penilaian Skala Likert.....	53
Tabel III.3 Variabel Dan Indikator .....	54
Tabel IV.1 Deskripsi Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel IV.2 Deskripsi Umur Responden .....	68
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Kompensasi	70
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	71
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
Tabel IV.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	75
Tabel IV.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	76
Tabel IV.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	77
Tabel IV.9 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	78



UIN SUSKA RIAU

Tabel IV.10 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	79
Tabel IV.11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	79
Tabel IV.12 Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	81
Tabel IV.13 Uji Multikolonieritas .....	82
Tabel IV.14 Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel IV.15 Uji Parsial (Uji $t_{X_1}$ ).....	87
Tabel IV.16 Uji Parsial ( Uji $t_{X_2}$ ).....	88
Tabel IV.17 Uji Simultan (Uji F) .....	90
Tabel IV.18 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	91
Tabel IV.19 Target Penjualan Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Pada Tahun 2020-September 2023 .....	95

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
UIN SUSKA RIAU

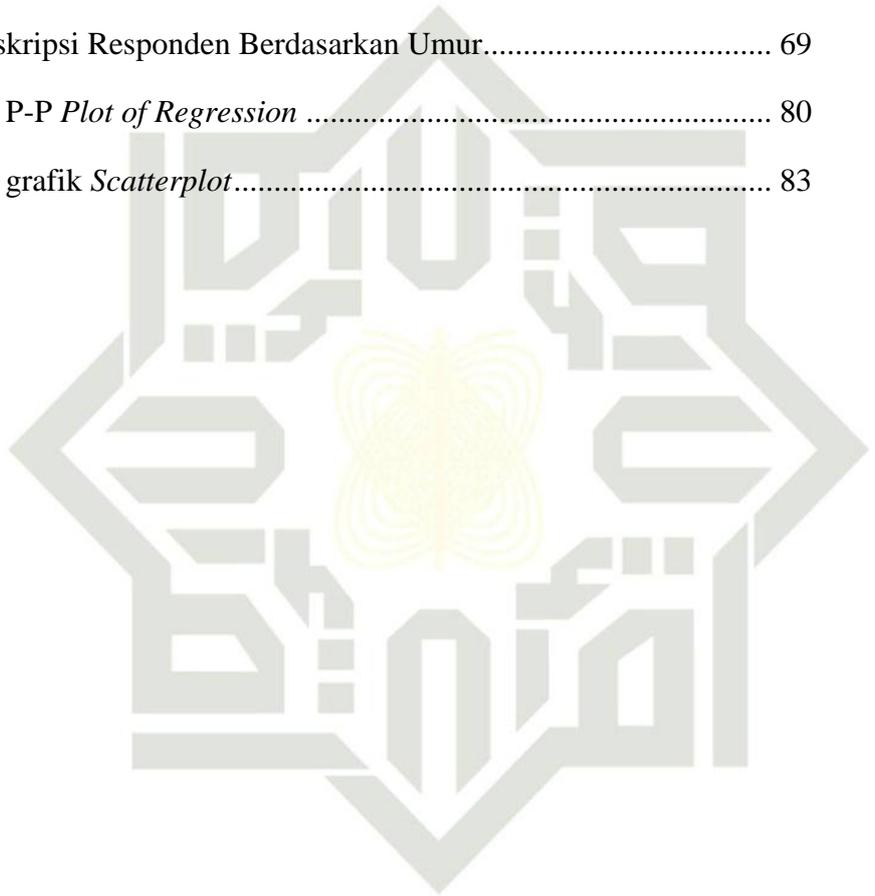
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir.....	46
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Enseval Putra Megatrading Cabang Pekanbaru .....	66
Gambar IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Gambar IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	69
Gambar IV.4 Uji P-P <i>Plot of Regression</i> .....	80
Gambar IV.5 Uji grafik <i>Scatterplot</i> .....	83



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyertakan sumbernya.
    - 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 I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya memerlukan bermacam-macam sumber daya, seperti modal, bahan mentah dan tenaga pengolah. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya lain, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat diperlukan bagi perusahaan, karena memiliki keahlian yang sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, para karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah sewajarnya bagi perusahaan untuk memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai rekan dalam berusaha, perusahaan semestinya bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. karena setiap karyawan berhak mendapatkan mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari penerbit.  
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.

Menurut Seymour dalam Swasto, kinerja merupakan aktivitas-aktivitas yang dapat dinilai. Sedangkan Stoner, mengartikan kinerja sebagai jumlah dan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang, kelompok atau organisasi<sup>1</sup>. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan<sup>2</sup>. Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil pengukuran kinerja ini dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi standar yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik dilihat dari sisi mutu maupun jumlahnya<sup>3</sup>.

Menurut Hasibuan, Kompensasi adalah semua penghasilan yang berbentuk uang ataupun barang yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan<sup>4</sup>. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik. Apabila imbalan yang diberikan perusahaan dinilai karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi pengaruh buruk pada jalannya perusahaan.

<sup>1</sup>Prayono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010), h.186

<sup>2</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012). h.231.

<sup>3</sup>Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), h .47.

<sup>4</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.117.



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 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.

Selain kompensasi, ada aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seperti adanya sistem, pengaturan suhu, pemanfaatan lampu sebagai penerangan dan lain-lain<sup>5</sup>. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja semestinya dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka tentunya produktivitas karyawan juga akan ikut meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan lancar. Karena lingkungan kerja yang aman dan sesuai dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menjalankan pekerjaannya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang sesuai maka akan turut meningkatkan tingkat kesalahan yang karyawan lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

PT. Enseval Putra Megatrading Tbk merupakan perusahaan farmasi multinasional yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972 dan memproduksi berbagai macam barang farmasi. Dalam perkembangannya, PT Enseval Putra Megatrading tumbuh menjadi distributor umum, tidak hanya dalam produk farmasi, tetapi juga dengan berbagai macam produk konsumen dan peralatan medis, bahkan berperan sebagai agen dan

<sup>5</sup>Syaiful Amri, et.al., *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Mataram: Seval Literindo Kreasi, 2022), h 74.



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.

distributor bahan baku kimia untuk industri farmasi, kosmetik, dan makanan industri. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia, PT Enseval Putera Megatrading juga melakukan diversifikasi ke beberapa jenis usaha di luar bidang perdagangan dan distribusi<sup>6</sup>.

Berikut disajikan data-data mengenai kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dari tahun 2020 – 2022:

**Tabel I.1**  
**Aspek Penilaian Kinerja Karyawan**

NO	ASPEK PENILAIAN	2020	2021	2022
1	Loyaltas/Kesetiaan	64%	66%	63%
2	Prestasi dalam bekerja	66%	70%	65%
3	Tanggung jawab dalam bekerja	68%	69%	66%
4	Ketaatan/Disiplin dalam bekerja	70%	71%	67%
5	Kejujuran dalam bekerja	70%	70%	69%
6	Kerjasama dengan sesama karyawan	72%	70%	67%
7	Komunikasi dengan sesama karyawan	71%	72%	66%
	<b>Rata-rata</b>	<b>68,7%</b>	<b>69,7%</b>	<b>66,1%</b>

Sumber: PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru 2023

**Tabel I.2**  
**Aspek Penilaian Sikap dan Perilaku**

m.merdeka.com, Enseval Putra Megatrading (<https://m.merdeka.com/enseval-putra-megatrading/profil>), diakses pada tanggal 11 Januari 2023



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

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.

NO	ASPEK PENILAIAN	2020	2021	2022
1	Kedisiplinan dalam bekerja	67%	66%	62%
2	Kedisiplinan dalam masuk bekerja	68%	65%	63%
3	Kedisiplinan dalam pulang bekerja	72%	69%	66%
4	Kooperatif dalam menerima dan menjalankan perintah atasan	73%	70%	66%
5	Menghormati atasan dan rekan sesama karyawan	75%	74%	70%
<b>Rata-rata</b>		<b>71%</b>	<b>68,8%</b>	<b>65,4%</b>

Sumber: PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru 2023

Berikut disajikan data-data penjualan dari PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru dari tahun 2020-2022:

**Tabel I.3**

**Jumlah Target Penjualan Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Pada Tahun 2020-2022**

Tahun	Target Penjualan	Penjualan
2020	Rp. 102.252.348.668	Rp. 104.536.582.227
2021	Rp. 106.594.729.169	Rp. 105.973.160.794
2022	Rp. 107.147.709.011	Rp. 104.220.049.466

Sumber: PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru 2023

Berdasarkan data-data diatas dapat diuraikan penjualan serta target penjualan mengalami kenaikan serta penurunan. Penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2021 yakni sebanyak Rp. 105.973.160.794 dan terendah pada tahun 2022 yakni sebanyak Rp. 104.220.049.466. tidak tercapainya target penjualan perusahaan ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Selanjutnya data-data besaran kompensasi terhadap karyawan seperti yang tampak pada tabel berikut ini:



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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

**Tabel I.4**

**Daftar Besaran Kompensasi Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru**

Jabatan Karyawan	Besaran Kompensasi (gaji pokok)
Staff pergudangan	Rp. 3.250.000
Staff administrasi	Rp. 2.997.000
Pemasaran	Rp 3.573.000
Logistik	Rp. 3.600.000
Officer	Rp. 3.000.000

Sumber: PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru 2023

Jika merujuk pada data-data dari tabel diatas dapat dilihat jika besaran kompensasi berbeda-beda untuk tiap jabatan di perusahaan. Selain kompensasi berupa gaji pokok diatas, pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru juga mendapat jenis kompensasi lain seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel I.5**

**Jenis Kompensasi Yang Diberikan Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru**

NO	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL
1	Bonus	Wifi
2	THR	Musholla
3	Uang Pensiun	Seragam kerja dan APD

Sumber: PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru 2023

Walaupun telah ditunjang dengan beberapa jenis kompensasi diatas, terdapat permasalahan terkait kompensasi yang diterima karyawan. Menurut hasil wawancara dengan salah seorang karyawan, masalah yang dimaksud tersebut adalah adanya perbedaan antara kompensasi yang diterima oleh karyawan pada



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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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.

divisi yang sama dan pada aktivitas kerja yang sama. Perbedaan yang dimaksud disini adalah contohnya, ada sebagian karyawan yang menerima uang lembur dan ada yang tidak menerima padahal mereka sama-sama bekerja lembur pada perusahaan. Selain itu ada sebagian karyawan yang menerima THR pada hari libur, dan ada yang tidak menerima. Selain itu jika terjadi kendala seperti kerusakan ataupun kehilangan barang maka karyawan wajib mengganti rugi yang selainya sepadan dengan kerusakan ataupun kehilangan barang. Di dalam pasal 63 PP NO.36 Tahun 2021 tentang pengupahan, pemotongan upah memang dibenarkan untuk pembayaran denda atau ganti rugi, dan selanjutnya pada pasal 65 pemotongan upah ditetapkan maksimal 50% dari upah yang diterima karyawan. Hal yang menjadi masalah tentunya jika seandainya besar nilai ganti rugi yang harus dibayar oleh karyawan melebihi 50% kompensasi yang diterimanya tentulah hal ini akan sangat memberatkan karyawan yang efeknya akan menyebabkan kompensasi yang mereka peroleh akan berkurang.

Selain masalah pada kompensasi diatas, terdapat beberapa kendala pada sektor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seperti adanya sistem, pengaturan suhu, pemanfaatan lampu sebagai penerangan dan lain-lain Berdasarkan pengamatan penulis, kendala yang dimaksud disini adalah belum terpenuhinya beberapa fasilitas penunjang kinerja karyawan seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel I.6**

**Fasilitas-fasilitas pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru**

NO	FASILITAS	TERSEDIA	KEBUTUHAN	KEKURANGAN
----	-----------	----------	-----------	------------



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

1	Lemari	10	10	0
	CCTV	16	20	4
	Rak	48	56	8
	Palet	10	12	2
	Forklift	3	3	0
	AC	18	25	7
	Komputer	24	27	3
	Lampu	60	65	5
9	Mobil	18	20	2
10	Motor	9	9	0
11	Telepon	10	10	0
12	Genset	3	3	0
13	Helm&Sepatu kerja	27	27	0
14	Pemadam api	10	10	0

Sumber : PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru 2023

Merujuk pada tabel diatas, masih terdapat beberapa fasilitas penunjang kinerja yang jumlah kebutuhannya lebih besar daripada ketersediaannya. Semestinya, perusahaan harus menyeimbangkan jumlah antara ketersediaan dan kebutuhan agar proses kinerja dapat berjalan lancar, namun dengan catatan fasilitas tersebut sesuai dengan bidang pekerjaan atau divisi karyawan masing-masing. Selain masalah pada lingkungan kerja yang bersifat fisik tersebut, terdapat pula masalah pada lingkungan kerja non fisik yaitu masih adanya senioritas antar karyawan, dimana karyawan baru sering diberi pekerjaan lebih oleh karyawan yang lebih senior.

Beberapa masalah diatas menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan akibatnya karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja



seperti yang diharapkan. Hal ini berdampak pada adanya karyawan yang keluar dari perusahaan seperti yang tampak pada tabel dibawah ini:

**Tabel I.7**  
**Jumlah Karyawan Yang Masuk dan Keluar Pada PT Enseval Putera**  
**Megatrading Cabang Pekanbaru**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2020	112	5	4	113
2021	113	0	6	107
2022	107	0	0	107

Sumber : PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru 2023

Dari permasalahan dan data-data diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN BINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH.**

## B. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang dapat peneliti uraikan yaitu :

- Salah satu masalah yang dialami oleh para karyawan adalah beban kerja yang diberikan pun dirasa berat dan menjenuhkan bagi para karyawan dimana para karyawan diharuskan untuk berada pada ruangan yang sama



- 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.

berjam-jam untuk mengecek ketersediaan barang yang jumlahnya bisa mencapai ribuan barang secara teliti setiap hari.

Perkhusus bagi staf pergudangan jika terjadi kehilangan barang maka ganti rugi akan dilimpahkan kepada karyawan tersebut bukan kepada perusahaan dimana hal ini dinilai sangat memberatkan karyawan dikarenakan akan mengurangi pendapatan mereka.

- c. Terdapat beberapa permasalahan pada lingkungan kerja fisik seperti terdapatnya perbedaan fasilitas seperti adanya ruangan yang dilengkapi AC dan ada pula yang tidak, penerangan yang belum mencukupi, CCTV, serta beberapa alat kebutuhan pergudangan yang belum mencukupi seperti rak barang, palet dan lemari penyimpanan.
- d. Lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman seperti suhu udara yang panas serta komunikasi yang jarang terjadi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang penulis miliki agar tidak menyimpang dari topik pembahasan, maka dalam tulisan ini penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada aspek yang menyangkut tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

## 3. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang 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.

b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru?

Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru?

Bagaimana tinjauan Ekonomi Syariah tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru?

### Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat di atas dapat dilihat tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.
- Untuk mengetahui Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.

#### 2. Manfaat Penelitian

Bagi perusahaan



- 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.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam menentukan pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Bagi penulis

1. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Hukum dan Syariah jurusan Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  2. Sebagai sarana untuk memperluas dan sarana penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan.
- c. Bagi akademisi

Sebagai referensi penelitian serta informasi lebih lanjut, bagi penulis lain yang ingin membahas masalah ini dimasa yang akan datang mengenai tinjauan ekonomi syariah terhadap Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

## D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut:<sup>7</sup>

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang masalah, permasalahan yang dikandungnya, identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah serta ditambah dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### **BAB II : LANDASAN TEORETIS**

Dalam bab ini terdiri dari pokok pembasan materi, struktur teori, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan sekarang), kerangka berpikir dan hipotesis serta teori-teori tercakup dalam bab ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini diuraikan secara jelas tentang metode penelitian, terdiri dari jenis studi, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, pengumpulan dan pengolahan data, serta analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Berisikan hasil penelitian yang berisi temuan-temuan penelitian yang bersifat umum dan temuan penelitian yang bersifat khusus.

### **BAB V : PENUTUP**

Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>7</sup> Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, (Pekanbaru: Fakultas Syariah Hukum, 2022), h. 10.

## BAB II LANDASAN TEORITIS

### A. Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa disebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara mutu maupun jumlah disebut juga dengan kinerja<sup>8</sup>.

Rivai menjelaskan bahwa, Kinerja adalah keluaran atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam waktu tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disetujui bersama<sup>9</sup>.

Menurut Mangkunegara, Kinerja merupakan hasil kerja secara mutu dan jumlah yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>10</sup>.

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai

<sup>8</sup> Novia Ruth Silaen, et.al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), h.

2.

<sup>9</sup> Djoko Setyo Widodo, *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2020), h. 36

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 37.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 State Isfahmi University of Sultan Syarif Kasim 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.

upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil (*result*) yang dapat diukur dan dapat diprediksi sebagai *real value* bagi perusahaan, seperti berupa jumlah penjualan, biaya produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, keuntungan dan lain sebagainya. Untuk menghasilkan keluaran (*result*) tersebut diperlukan keahlian tertentu seperti kemampuan menjalankan mesin, mengatur sumber daya dan lain-lain. Oleh karena itu, baik kinerja maupun kompetensi atau keahlian sama-sama diperlukan, artinya tidak ada kinerja jika tidak ada kompetensi<sup>11</sup>.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat perseorangan, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Pihak manajemen dapat menilai karyawan atas kualitas pekerjaannya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Kinerja itu sendiri terdiri dari sejumlah faktor dan merupakan hasil yang dapat dinilai langsung pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang sifatnya perseorangan, artinya setiap karyawan memiliki tingkat keahlian yang tidak sama satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja bergantung pada campuran antara keahlian, usaha, dan kesempatan yang diperoleh<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Mohammad Syamsul Maarif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bogor: IPB Press, 2012), h. 8.

<sup>12</sup> Sukmini, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*, dalam *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, No 17, 2017, h. 51.



## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Affandi, indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai

a. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala jenis satuan yang berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang bisa ditunjukkan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja, yaitu segala bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu berbagai sumber daya secara sederhana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja, yaitu menaati semua hukum serta peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan semakin sulit.

Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuan atau belum.

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 milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>13</sup> Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*, (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), h. 12-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

89. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh atasan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

90. Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sukar untuk diterapkan.

91. Kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Robbins, ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya<sup>14</sup>:

a. Kualitas, yaitu mutu kinerja karyawan diukur melalui penilaian perusahaan terhadap mutu/kesempurnaan yang menunjukkan ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas, merupakan berapa jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dalam istilah seperti volume, unit, serta banyaknya siklus aktivitas yang dikerjakan.

92. Ketepatan waktu, merupakan tingkat pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas.

93. Efektivitas, merupakan penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, serta bahan baku).

94. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

<sup>14</sup>Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), h.



### 3. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban seorang individu pada tempat dimana ia bekerja. Kinerja dapat menjadi cerminan apakah individu tersebut telah bekerja dengan sungguh-sungguh dan giat serta memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Islam mengatur tentang urusan seorang muslim agar besungguh-sungguh dalam bekerja, yaitu pada Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan : *“Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi”<sup>15</sup>.*

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa Allah SWT akan memberikan ganjaran atau balasan atas apa yang manusia kerjakan, baik pekerjaan yang seseorang lakukan tentu akan baik pula balasannya. Hal ini juga berkaitan dengan kinerja yang dilakukan oleh para karyawan. Semakin baik kinerja yang mereka berikan maka semakin menguntungkan bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Mursi, Kinerja yang Islami adalah suatu perolehan yang didapat seseorang atau perusahaan dalam bekerja/berusaha yang mengikuti syariat atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa indikator kinerja islami meliputi:<sup>16</sup>

<sup>15</sup> <https://Quran.Kemenag.Go.Id/Surah/46>, Diakses Pada Tanggal 15 Januari 2023

<sup>16</sup> Ahmad Rusdiana, *Organisasi Lembaga Pendidikan (Disusun Dalam Mendukung Pembelajaran Berbasis LMS e-Knows Pada Masa COVID-19)*, (Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD & Pustaka Tresna Bhakti Press, 2021), h. 187.



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.

a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas professional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.

b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Zadjuli, syariat islam mewajibkan adanya beberapa unsur dalam melakukan penilaian terhadap kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi<sup>17</sup>:

- Meniatkan bekerja karena Allah SWT.
- Dalam bekerja harus memberikan kaidah, akhlak secara totalitas.
- Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan dunia akhirat.
- Menyeimbangkan antara harta dan ibadah, yaitu ketika telah berhasil dalam pekerjaan hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

## B. Kompensasi

### 1. Pengertian Kompensasi

Dalam memaksimalkan kesejahteraan karyawannya suatu perusahaan tentunya wajib untuk memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi menjadi perhatian khusus bagi manajemen agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

<sup>17</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, (Jakarta: Raja Wali, 2016), h. 189.



© Makripotmik UN Suska Riau  
 State Islamic University of Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

Menurut Sihotang, Kompensasi adalah mengatur seluruh pemberian balas jasa untuk semua staff perusahaan, bisa berbentuk uang ataupun barang serta jasa yang didapatkan oleh semua staff perusahaan<sup>18</sup>.

Menurut Rivai, Kompensasi adalah semua hal yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik atas jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan<sup>19</sup>.

Menurut Gary Desler, Kompensasi adalah setiap pendapatan atau imbalan yang diberikan kepada semua karyawan yang telah bekerja di dalam suatu perusahaan<sup>20</sup>.

Menurut Drs. S.P Malayu Hasibuan, Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan berupa uang, ataupun barang yang diperoleh karyawan sebagai upah atas kontribusi mereka kepada perusahaan<sup>21</sup>.

Kompensasi adalah semua penerimaan yang dapat berupa uang, ataupun barang langsung dan tidak langsung yang didapat karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan<sup>22</sup>.

Kompensasi adalah sesuatu yang didapat karyawan atas jasa yang mereka berikan pada saat bekerja. Karyawan tersebut memberikan apa yang menurut mereka penting, baik tenaga maupun pikiran yang dimiliki. Sesuatu yang penting

<sup>18</sup> Nursaimatussaddiya, *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Medan: PT. Inovasi Pratama Internasional, 2021), h. 6.

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 7.

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 7.

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 7.

<sup>22</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), h. 207.



bagi karyawan adalah ilmu dan keterampilan yang dimiliki dan dijadikan sebagai modal dalam menuntut haknya sebagai pekerja<sup>23</sup>.

Kompensasi seringkali disebut sebagai ganjaran dan dapat diartikan sebagai setiap bentuk ganjaran yang diberikan pada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Jenis kompensasi yang diterima oleh para karyawan bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang didapat karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non- finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Beberapa terminologi dalam kompensasi menurut Simamora adalah<sup>24</sup>:

- a. Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berkaitan dengan tarif gaji perjam (semakin lama karyawan bekerja, semakin besar tarif gajinya). Upah merupakan jenis bayaran yang acapkali dipakai bagi pekerja-pekerja pada sektor produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku sesuai periode waktu, bisa tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- b. Insentif, (*incentive*) merupakan bonus diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Insentif biasanya diberikan dalam bentuk bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, laba atau upaya-upaya

<sup>23</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 255.

<sup>24</sup> Dasmadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten,)* (Klaten: Lakeisha, 2021), h. 22-23.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya.
  - 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.

penghematan biaya. Tujuan utama program insentif adalah meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

Tunjangan (Benefit), berupa jaminan kesehatan dan jiwa, liburan yang dibiayai perusahaan, jaminan pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.

- d. Fasilitas (*Facility*), yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contoh fasilitas adalah mobil dinas, akses ke instansi yang dipermudah dan lainnya.

## 2. Indikator Kompensasi

Rivai dan Sagala menjelaskan komponen terukur dari program kompensasi adalah sebagai berikut<sup>25</sup>:

### a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai akibat dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran wajib yang didapat seorang karyawan dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan

<sup>25</sup> Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2021), h. 46-47.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi 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.

b. Upah

Upah merupakan ganjaran finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu bekerja, jumlah barang yang diproduksi atau banyaknya jasa yang diberikan. Jadi tidak sama selayaknya gaji yang besarnya cenderung tetap, besaran upah dapat berubah-ubah bergantung pada produksi yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan ganjaran kontan yang diberikan kepada karyawan karena pekerjaan yang melampaui standar yang ditentukan.

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

*Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang dibayarkan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap seluruh karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas- fasilitas, seperti asuransi kesehatan, tunjangan- tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora diantaranya adalah sebagai berikut<sup>26</sup>:

a. Gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan bulanan, atau tahunan

b. Insentif

Insentif adalah kompensasi diluar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

<sup>26</sup> *Ibid*, h. 47-48.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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.

### c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan berupa jaminan kesehatan dan asuransi jiwa, liburan yang dibiayai perusahaan, dana pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan dan perusahaan.

### d. Fasilitas

Fasilitas adalah akomodasi yang disediakan oleh perusahaan seperti mobil dinas, keanggotaan klub, tempat parkir khusus karyawan, atau akses ke bandara pesawat yang diperoleh eksekutif perusahaan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## 3. Jenis-jenis Kompensasi

Besaran tarif kompensasi dapat ditentukan oleh seberapa banyak beban kerja dan resiko kerja yang dapat terjadi kepada pegawai atau karyawan yang menunjukkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang digunakan oleh karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu dijelaskan bahwa kompensasi muncul dari pekerjaannya. Berikut jenis jenis kompensasi menurut para ahli<sup>27</sup>:

### Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan/ imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah insentif dan bonus.

<sup>27</sup> Kabiyyatul Jasiyah, et.al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Indramayu: CV. Adanu Asimata, 2021), h. 89-90.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin 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 milik UIN Suska Riau - State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 1.) Gaji

Gaji merupakan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayannya yang diberikan secara periode bulanan. Di bawah ini dikemukakan beberapa prinsip dari gaji yaitu:

Tingkat bayaran, dapat diberikan dengan tinggi, sedang, atau rendah yang bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, dengan kata lain tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

Struktur bayaran biasanya berkaitan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan tingkat jabatan karyawan di perusahaan. Untuk menentukan pembayaran secara individu gaji, perlu ditentukan pada rata-rata tingkat bayaran karyawan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja, dan prestasi kinerja karyawan.

Metode pembayaran, Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (perjam, perminggu, perbulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

### 2.) Upah

Upah merupakan kompensasi yang langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerjanya, jumlah barang yang diproduksi atau banyaknya pelayanan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah bergantung pada produksi yang dihasilkan



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3.) Insentif

Insentif merupakan kompensasi yang langsung dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melampaui standar yang ditentukan perusahaan.

### 4.) Bonus

Bonus merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan atas prestasi yang dicapainya serta tidak ada aturan yang pasti mengenai pemberian bonus.

#### B. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tambahan kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan.

Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari:

- 1.) Program perlindungan yang meliputi, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan.
- 2.) Bayaran diluar jam kerja yang meliputi, liburan, beasiswa, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- 3.) Fasilitas yang meliputi kendaraan, ruang kantor, tempat parkir, rumah dinas, seragam, dan lain-lain.

#### Kompensasi Non Finansial

- 1.) Pekerjaan yang nyaman



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.

Pekerjaan yang membuat karyawan bangga, pekerjaan yang sesuai bakat, tugas-tugas yang menarik, tugas-tugas yang menantang dan rekan kerja/tim kerja yang solid dan bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

#### 2.) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, asri, nama baik akan memberikan daya positif bagi perusahaan yang ditambah dengan atasan/pimpinan yang menyenangkan.

#### 3.) Sarana dan prasarana

Alat yang digunakan untuk cepat dalam mengerjakan suatu pekerjaan seperti, komputer, buku, televisi, wifi, dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan seperti lapangan olahraga, musholla, laboratorium, tempat parkir, dan lain-lain.

#### 4.) Fleksibilitas

Berhubungan dengan waktu kerja yang fleksibel.

#### 5.) Kebijakan-kebijakan

Kebijakan yang adil, sehingga karyawan dapat tertolong di dalam bekerja di perusahaan.

### 4. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Hasibuan menjelaskan beberapa tujuan dari kompensasi, antara lain:

#### a. Ikatan Kerjasama

Untuk menjalin ikatan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, tentu masing-masing pihak harus memenuhi kewajibannya, dimana karyawan wajib



- 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.

mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi karyawannya sesuai dengan perjanjian.

#### c. Kepuasan Kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaan yang dilakukannya.

#### d. Pengadaan Efektif

Jika pemberian kompensasi kepada karyawan ditetapkan sesuai dengan peraturan maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### e. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan dapat memotivasi karyawan cukup besar, manajemen perusahaan akan lebih mudah mengatur kinerja karyawannya.

#### f. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi didasarkan atas prinsip adil serta layak dan didukung oleh eksternal yang konsisten dan kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* (perputaran/penggantian karyawan) relatif kecil.

#### g. Disiplin.

Dengan pemberian kompensasi karyawan yang sesuai maka akan berdampak pada tingkat disiplin karyawan semakin baik serta mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

#### h. Pengaruh Serikat Buruh



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.

Dengan pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan, pengaruh dari tingkat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### h. Pengaruh Pemerintah

Jika pemberian kompensasi perusahaan sesuai dengan peraturan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (contohnya seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah pada perusahaan secara berlebihan dapat dihindarkan.

Sementara itu fungsi dari kompensasi antara lain:

#### a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang sesuai dari perusahaan kepada seorang karyawan mempunyai keterkaitan bahwa perusahaan mendapatkan laba serta manfaat yang maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya pemberian kompensasi sangat dipengaruhi oleh tinggi/rendahnya produktivitas kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai menandakan semakin banyak karyawan perusahaan yang berprestasi. Banyaknya karyawan yang berprestasi akan menurunkan pengeluaran biaya perusahaan untuk hal-hal yang tidak perlu yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kinerja karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

#### e. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan secara otomatis dapat membantu menjaga stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut berperan



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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 meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan peraturan dapat menyebabkan adanya masalah pada karyawan di perusahaan akibat ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan. Pada akhirnya gejala ketidakpuasan ini dapat menimbulkan ketidakstabilan ekonomi<sup>28</sup>.

### 5. Kompensasi Menurut Perspektif Islam

Kompensasi dikenal dengan sebutan “*Ijarah*” dalam islam. “*Ijarah*” menurut perspektif ulama hanafiyah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan. *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat tertentu, bersifat berubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, sedangkan mengupah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dan orang lain menurut syarat-syarat tertentu. Dalam surat AT-Taubah : 105 Allah SWT berfirman<sup>29</sup>:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
 فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahan: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan

<sup>28</sup> Ibid. h. 213-216.

<sup>29</sup> Di Imam Maulana, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amadia Medika Pelalawan*, Skripsi, 2020, 40–41.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau membuat 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan<sup>30</sup>”.

Dalam ayat Al-Qur’an diatas dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah manusia kerjakan. Menurut prinsip agama islam seseorang yang mengerjakan pekerjaan semata-mata niat karena Allah, maka ia akan mendapatkan ganjaran, baik di dunia (upah/kompensasi) dan di akhirat (pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat diatas dapat ditarik hikmah bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat<sup>31</sup>.

Nabi SAW, bersabda dalam haditsnya : *“Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim.”* (HR. Thabrani).

Dari hadis tersebut, dapat dimengerti bahwa Allah SWT memerintahkan umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperintah oleh Allah, Rasul dan umat Islam. Bekerja merupakan hak yang Allah SWT perintahkan kepada manusia dan salah satu cara untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Pekerjaan yang baik dan mendatangkan dampak positif akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun di akhirat. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk akan mendatangkan mudharat ataupun keburukan serta akan mendapatkan kerugian di dunia ataupun di akhirat.

Hasil dari seseorang bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja. Di Indonesia, balas jasa atau kompensasi dikenal dengan gaji dan upah, namun gaji

<sup>30</sup> <https://Quran.Kemenag.Go.Id/Quran/per-Ayat/Surah/9?From=1&to=129>, diakses pada tanggal 15 Januari 2023.

<sup>31</sup> *Op. Cit*, h. 41.



- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim 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.

dan upah tersebut hanya salah satu dari sekian jenis kompensasi. Selain itu dapat jenis kompensasi lain seperti insentif, *benefit*, tunjangan, dan lain-lain. Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila sistem pemberian kompensasi tidak dijalankan perusahaan dengan sebestinya maka akan terjadinya *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan pegawai atas balas jasa akan kinerjanya yang diterima dari perusahaan. Hal mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan yang dilakukan telah Allah SWT jelaskan dalam ayat Al Qur'an surah An-Nahl ayat 97 berikut ini:

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

Terjemahan: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.

Dalam hadits yang diriwayatkan Ibnu Majah, Nabi Muhammad Shalallahu

‘Alaihi Wasallam, bersabda:

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

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan. Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman.



Kemauan dan keahlian seseorang dalam bekerja tidaklah cukup untuk mengerjakan suatu pekerjaan apalagi jika tanpa disertai pemahaman tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan belakunya yang ditampilkan setiap orang dalam bekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan<sup>32</sup>.

## Cingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu lingkungan non fisik contohnya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan kerja dengan atasan yang harmonis turut mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan perusahaan<sup>33</sup>.

Menurut Kusriyanto, lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang memiliki dampak terhadap kinerja seorang karyawan<sup>34</sup>.

Fyssen mengartikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sesama karyawan serta mutu dari segala hal yang berdampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.

<sup>32</sup> Imam Mahfud, *Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*, Jurnal Madani Syari'ah, No.2 (2019), h. 46–47.

<sup>33</sup> Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing, Surabaya, 2018), h. 40.

<sup>34</sup> *Ibid*, h. 40.



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

- Hal 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.

Pendapat tersebut diperkuat dari hasil penelitian Wahyudin yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan<sup>35</sup>.

Pendapat Sedarmayanti mengatakan lingkungan kerja adalah semua peralatan dan bahan yang dikerjakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, prosedur kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai perseorangan maupun berkelompok<sup>36</sup>.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja dan berefek menurunkan semangat kerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diyakini memiliki efek yang signifikan dalam mempengaruhi kepribadian karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu, yang unsur-unsurnya terdiri dari tenaga kerja, peralatan kerja, situasi kerja, pimpinan perusahaan dan pola kebijakan.

<sup>35</sup> *Ibid*, h. 40.

<sup>36</sup> *Ibid*, h. 40.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Ismami University of Sultan Syarif Kasim 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.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekeliling tempat bekerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan betah bekerja.

Hasil penelitian Rahayu dan Pujaningsih tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tutor pendidikan luar sekolah menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktifitas tenaga kerja dalam hal ini tenaga tutor. Penelitian Margiyanto dan Mulyantomo tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji yang signifikan artinya dugaan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik (fisik dan non fisik) akan mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Unsur utama yang menyebabkan suatu lingkungan kerja tertentu memberikan motivasi adalah gabungan dari kondisi fisik dan sikap mental. Sejauh mana salah satu unsur tersebut lebih penting, bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan bagi karyawan. Hasil kerja yang sangat memuaskan dapat dicapai dalam suatu keadaan yang buruk, manakala hasrat karyawan untuk berprestasi amat kuat. Sebaliknya lingkungan kerja yang sangat baik tidak berarti menghalangi munculnya hasil kerja yang justru sangat mengecewakan bila karyawan tidak mempunyai gairah untuk berprestasi<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> *Ibid*, h.41-42.



## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti, terdapat beberapa faktor yang turut berpengaruh dalam terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu.<sup>38</sup>

### a. Penerangan Di tempat Kerja

Penerangan atau pencahayaan sangat berguna bagi pegawai untuk keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan seperti lampu. Oleh karena itu penting untuk diperhatikan mengenai adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan mata. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya memuaskan.

### b. Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai suhu yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan pada yang suhu normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan lelah dan kinerjanya akan menurun.

### c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terdapat di dalam udara, dan biasanya ditunjukkan dalam besaran persentase tertentu. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur,

<sup>38</sup> Ni Imam Maulana, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amadia Medika Pelalawan*, Skripsi, 2020, h. 30–34.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Ismiah University of Sultan Syarif Basim 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.

kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima maupun mengurangi kelembapan yang tinggi dan efeknya terjadilah penurunan panas dari tubuh secara signifikan karena adanya penguapan.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen adalah salah satu jenis gas yang sangat diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup atau disebut juga dengan proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan tidak sehat apabila kandungan oksigen dalam udara tersebut telah menurun dan bercampur dengan gas lain yang berbahaya bagi kesehatan manusia. Udara yang kotor dapat mengakibatkan terjadinya sesak napas. Keadaan seperti tidak dapat dibiarkan saja, karena dapat menurunkan kesehatan dan akan mempercepat kelelahan. Oleh karena itu di sekitar tempat bekerja harus ada tumbuhan, karena dengan adanya tumbuhan disekitar tempat kerja akan membuat kondisi udara menjadi lebih segar dan juga tumbuhan ini adalah sumber utama udara yang segar. Tumbuhan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terpenuhinya oksigen di sekitar tempat bekerja dan pengaruh psikologis adanya tumbuhan di sekitar tempat bekerja, akan memberikan perasaan sejuk dan segar pada jasmani. Rasa sejuk dan segar ini akan membuat kondisi tubuh jadi lebih prima setelah lelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu pencemaran yang cukup sulit untuk diatasi adalah kebisingan. Kebisingan ataupun bunyi yang nyaring ini karena dapat mengganggu telinga dan



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

1. Dilarang menyalip sebagian atau seluruh karya tulis insipat atau seluruh karya tulis insipat dan menyalip 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.

efeknya dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, serta dapat menyebabkan *miss communication* atau kesalahan komunikasi. Berdasarkan penelitian, kebisingan yang serius dapat mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising tersebut hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif dan imbasnya akan berpengaruh pada produktivitas, dimana akan membuat produktivitas kerja meningkat.

#### f. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis yang sebagian getaran ini terasa sampai ke tubuh pekerja dan dapat mengakibatkan dampak yang merugikan. Getaran mekanis biasanya sangat mengganggu tubuh manusia karena tidak teraturinya intensitas getaran maupun frekuensinya. Umumnya getaran mekanis dapat mempengaruhi tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, timbulnya kelelahan serta bermacam-macam penyakit seperti gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

#### g. Aroma-aroma ditempat kerja

Aroma-aroma di sekitar karyawan bekerja dapat dikatakan sebagai pencemaran karena aroma tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Aroma-aroma yang terjadi secara terus menerus dapat memengaruhi kepekaan indra penciuman. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan aroma-aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja adalah dengan pemakaian AC yang tepat.



UIN SUSKA RIAU

h. Tata warna ditempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu dipahami dan direncanakan dengan baik. Hal ini dapat disebabkan karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap perasaan pada saat bekerja. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat mempengaruhi perasaan manusia. Selain mempengaruhi emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan cahaya yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya tergantung pada macam warna itu sendiri.

i. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ditempat kerja berhubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berhubungan dengan hasil ruang kerja, namun juga berhubungan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan.

j. Musik ditempat kerja

Menurut para ahli, musik yang sesuai dengan waktu, tempat dan suasana dapat menambah rasa semangat dan menggerakkan karyawan untuk bekerja. Dengan demikian perlu dipilih dengan selektif musik yang diperdengarkan di tempat bekerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Untuk menjaga kondisi di tempat bekerja tetap dalam keadaan aman perlu juga diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).



### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja di ukur oleh indikator-indikator sebagai berikut, yaitu:<sup>39</sup>

- a. Lingkungan fisik:
  - 1) Penerangan dan pencahayaan ruangan
  - 2) Suhu udara ruangan
  - 3) Suara bising di tempat kerja
  - 4) Penggunaan warna
  - 5) Ruang gerak yang diperlukan
  - 6) Keamanan kerja
- b. Lingkungan kerja non fisik:
  - 1) Hubungan karyawan dengan atasan
  - 2) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
  - 3) Hubungan karyawan dengan bawahan

### 4. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilah menjadi dua kelompok besar yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana pendapat

Sedarmayanti mengatakan bahwa lingkungan kerja terbagi dua macam yaitu<sup>40</sup>:

<sup>39</sup> *Ibid*, h. 34-35.

<sup>40</sup> Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing, Surabaya, 2018), h. 42-44.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin 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.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang bersifat fisik dan terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja serta dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan baik secara langsung atau secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan dalam dua jenis yaitu:

- 1) Lingkungan fisik yang langsung berpengaruh terhadap karyawan contohnya tempat kerja, kursi, meja dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan non fisik yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, penataan warna dan lain- lain.

Lingkungan kerja fisik meliputi, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan. Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, kelembaban serta mutu udara merupakan faktor-faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi dan manajer operasi. Manajer operasi harus menganggap bahwa faktor- faktor itu dapat dikendalikan (*under control*).

b. Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti mengatakan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang berkaitan dengan hubungan dalam bekerja, baik hubungan antara karyawan dengan atasan perusahaan dan hubungan karyawan dengan sesama rekan bekerja atau hubungan karyawan dengan bawahan di perusahaan yang menyebabkan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat disepelekan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama antara atasan



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mendistribusikan, atau melakukan reproduksi secara elektronik atau mekanis tanpa izin UIN Suska Riau.

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

© Pakipta mik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan bawahan di perusahaan. Kondisi yang dimaksud adalah suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memadai akan mendukung produktivitas kinerja karyawan yang memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan di dalam perusahaan. Pendapat dari Sihombing mengatakan beberapa indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

### 5. Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam

Islam memberikan pengetahuan kepada manusia tentang lingkungan sekitar tempat kita bekerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs Al-A'raf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Terjemahan : *“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”*

Ayat ini menerangkan bahwa manusia dituntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat di bumi, selain itu juga harus dapat melestarikan lingkungan



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

- Hal-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.

sekitar untuk tetap dan terjaga. Jelas sudah bahwa ayat tersebut diatas melarang manusia untuk melakukan pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran, oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya terhadap lingkungan kerja manusia sebagai karyawan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan di sekitar tempat kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan yang diinginkan karyawan saat bekerja. Rasulullah SAW bersabda :

*Sesungguhnya Allah itu Maha suci dan mencintai kesucian, Maha bersih dan mencintai kebersihan, Maha mulia dan mencintai kemuliaan. Dan Maha Pemurah mencintai sikap pemurah. Maka bersihkan rumah kalian dan jangan menyerupai orang-orang Yahudi yang mengumpulkan sampah dalam rumahnya.”*(HR. At-Tirmidzi, no. 2723) (Hadis ini sanadnya dhaif tapi maknanya shahih).

Lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja islami yang baik dan ditunjang dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat menambah semangat bekerja karyawan, namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak mendukung, kemungkinan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreatifitas tiada henti. Dengan



lingkungan kerja islami, diharapkan seseorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya<sup>41</sup>.

### Daftar Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel II.1**

**Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nuria Khusna (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV. Sunteak Alliance Jepara)	Variabel Independen: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2.	Ahmad Syukti, Krisnaldy,	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan	Variabel Independen: Kompensasi dan	Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja

<sup>41</sup> Op. Cit, h. 39-40.



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

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.

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p>	<p>Veta Lidya Delimah Pasaribu (2021)</p>	<p>Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen: Kinerja</p>	<p>sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>
<p>3.</p>	<p>Tri Imam Maulana (2020)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan</p>	<p>Variabel Penelitian</p> <p>Independen: Kompensasi dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Penelitian</p> <p>Dependen: Kinerja</p>	<p>Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>
<p>4.</p>	<p>Rukmini (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016</p>	<p>Variabel Penelitian</p> <p>Independen: Kompensasi dan Lingkungan Kerja.</p> <p>Variabel Penelitian</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>
<p>5.</p>	<p>Manotar Gurning (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan</p>	<p>Variabel Penelitian</p> <p>Independen:</p>	<p>Dari hasil penelitian terbukti bahwa Kompensasi dan</p>



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang	Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Variabel Penelitian Dependen: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang
6.	Parikha Nur Khasanah (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)	Variabel Penelitian Independen: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Variabel Penelitian Dependen: Kinerja Karyawan Dari hasil penelitian terbukti bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)

Sumber: Data Internet

### E Kerangka Pemikiran

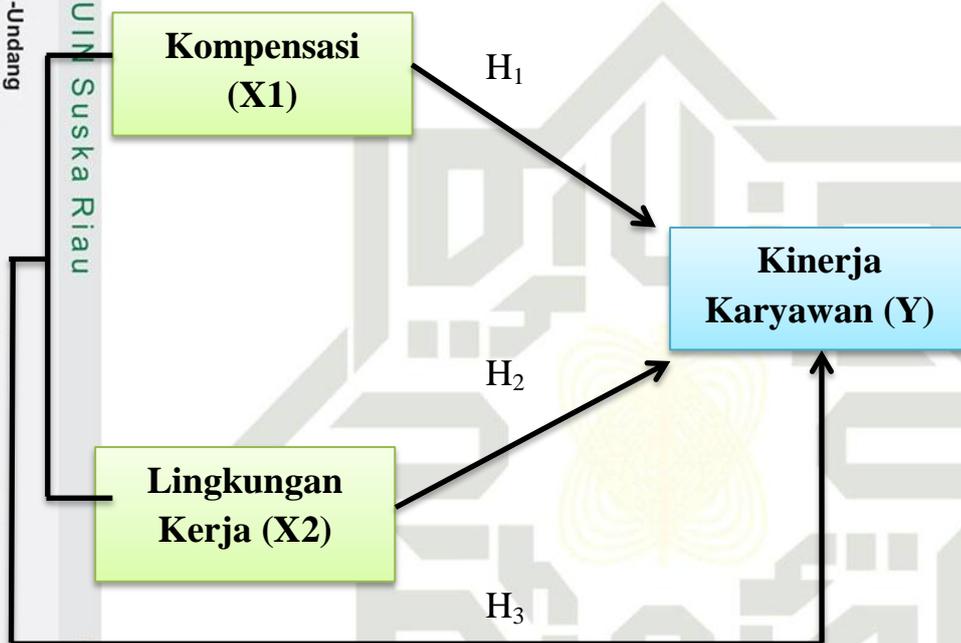
Kerangka berpikir adalah kerangka yang dibuat secara ilmiah bertujuan untuk mempermudah cara berpikir tentang masalah yang akan dibahas. Kerangka berpikir dihasilkan oleh variabel dependen atau variabel terikat dan variabel



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.

independen atau variabel bebas. Adapun kerangka berpikir yang terbentuk dari variabel dependen dan independen pada penelitian ini adalah seperti yang tertera pada gambar berikut:

**Gambar II.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber data olahan 2023

Keterangan :

- = Kompensasi
- = Lingkungan Kerja
- = Kepuasan Peserta

### Hipotesis

Menurut Sugiyono mengutip dari Muhammad Ramdhan<sup>42</sup>, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah ketika rumusan masalah

<sup>42</sup> Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), h.



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

1. Mengutip atau 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.

tersebut disajikan dalam bentuk pertanyaan. Dalam latar belakang ilmiah, hipotesis dipaparkan sesudah masalah disajikan karena pada umumnya hipotesis merupakan jawaban sementara atau solusi sementara untuk masalah yang dipaparkan tersebut. Sebagai jawaban atau dugaan sementara, sudah semestinya jawaban tersebut belum jelas kebenarannya, dan perlu kiranya untuk dibuktikan diuji kebenarannya. Pembuktian kebenaran atau pengujian ini dilakukan lewat bukti-bukti nyata, yaitu melalui data atau fakta-fakta yang ada di lapangan. Hal ini menegaskan bahwa kebenaran hipotesis harus didukung oleh data atau fakta yang nyata dan artinya bukan hanya melalui penalaran semata.

Hipotesis yang akan dirumuskan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$  = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru .

$H_2$  = Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru.

$H_3$  = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Metode adalah cara-cara untuk menerapkan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Di dalam sebuah penelitian, metode penelitian adalah cara untuk menerapkan rencana yang telah disusun dalam penelitian<sup>43</sup>. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*field research*), dengan memakai metode kuantitatif. Untuk mengetahui dampak dari *treatment* (perlakuan) itu dapat diketahui melalui beberapa proses yakni pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, serta penulisan hasil-hasil penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada prinsip *positivisme* yang dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara menyeluruh, dan pengumpulan data biasanya menggunakan instrumen penelitian, serta analisa datanya bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan<sup>44</sup>.

### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di Pekanbaru pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Lintas Petapahan-Garuda Sakti KM 8, Karya Indah, Kec. Tapung, Kabupaten

<sup>43</sup> Lisa Nur Sa'adah dan Wahyu, *Metode Penelitian R&D Kajian Teoritis Dan Aplikatif* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), h. 1.

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 13.



UIN SUSKA RIAU

Kampar, Provinsi Riau. Penelitian ini dimulai pada 24 April hingga 28 Agustus

© Hak

JINSUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Hasmam 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.



Passion for Excellence

Berikut adalah data lembaga tempat penelitian dilakukan:

Nama Instansi : PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru

Alamat : Jl Lintas Petapahan - Garuda Sakti KM 8, Karya Indah, Kec. Tapung, Kampar, Riau.

Telepon : (0761-6704288)

Email : investor.relations@enseval.com

Website : <https://www.enseval.com/>

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai mutu dan karekteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji serta kemudian diambil kesimpulannya<sup>45</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru sebanyak kurang lebih 107 orang.

Sampel adalah komponen dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut<sup>46</sup>. Dalam penelitian ini digunakan jenis *probability sampling*. *Probability*

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 115.

<sup>46</sup> Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS Statistic Product and Service Solution*, (Yogyakarta: Mediacom, 2008), h. 73.



*sampling* adalah metode untuk mengambil sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap bagian dari populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>47</sup> Metode atau teknik yang dipakai peneliti adalah dengan cara *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena penentuan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperdulikan kelas ataupun level yang terdapat pada populasi tersebut<sup>48</sup>.

Disebabkan adanya batasan dalam hal biaya, waktu dan tenaga dari sejumlah populasi diatas, maka peneliti melakukan pengambilan jumlah sampel tertentu. Adapun jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus *Slovin*:<sup>49</sup>

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan.

Di dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = orang, dengan nilai kritis (e) atau ambang batas toleransi yang dipakai dalam penelitian ini sebesar 10% (0,1).

Ambang atas toleransi ini ditunjukkan dalam bentuk persentase. Semakin kecil

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2009), h. 118.

<sup>48</sup> *Ibid*, h. 120.

<sup>49</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 10.



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.

persentase toleransi semakin akurat sampel tersebut dalam menggambarkan populasi,<sup>50</sup> maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1 + 107(10\%)^2} = 51,69 = 52$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 52 orang (Pembulatan dari 51,69).

### Definisi dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya<sup>51</sup> berupa data yang didapat langsung. Dalam penelitian ini data primer berasal dari para karyawan pada PT. Anseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk data yang sudah jadi serta dikumpulkan maupun diolah oleh pihak lainnya, dan lazimnya telah berbentuk publikasi<sup>52</sup> yang berupa data yang diperoleh dari buku- buku, dokumen serta bacaan-bacaan yang berkaitan dengan penelitian.

<sup>50</sup> Consuelo G. Sevilla, dkk, *Research Methods*, (Quezon City: Rex Printing Company, 2007), h. 99.

<sup>51</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 102.

<sup>52</sup> *Ibid*, h. 102.



## E. Teknik Pengumpulan, Pengolahan Data dan Instrumen Penelitian

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu metode yang mewajibkan dilakukannya pengamatan dari peneliti secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya<sup>53</sup>.
- b. Wawancara yaitu metode untuk mengumpulkan data yang benar dan sesuai untuk menunjang proses pemecahan permasalahan tertentu, yang sesuai dengan data<sup>54</sup>. Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru
- c. Kuesioner yaitu suatu metode untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden yakni para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru dengan tujuan memberikan jawaban atas daftar pertanyaan yang diberikan tersebut.
- d. Studi Pustaka yaitu metode untuk mengumpulkan yang dilakukan dengan mencari file atau dokumen-dokumen serta informasi yang berhubungan dengan objek penelitian.

<sup>53</sup> Igijono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 85.

<sup>54</sup> *Op.Cit*, h. 151.



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. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yaitu dengan cara menghubungkan masing-masing tujuan seperti yang terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.1**  
**Pengolahan Data**

Tujuan Penelitian	Teknik Analisa
Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	Regresi Linear Berganda

Sumber: Data olahan 2023

Dalam suatu penelitian, data adalah faktor yang sangat penting. Sebelum dilakukan penyebaran angket/ kuesioner, penentuan skala pengukuran kuesioner adalah tahap awal yang dilakukan agar memudahkan proses pengolahan data selanjutnya yang menggunakan program SPSS 21.00 (*Statistical Package for Social Science*). SPSS 21.00 adalah program/perangkat lunak yang dibuat untuk membantu pengolahan data statistik.

Di dalam penelitian ini, peneliti memakai angket penilaian. Angket dibuat dengan memakai skala *Likert* dari skala 1 sampai 5. Urutan untuk skala ini menggunakan lima angka sebagai indikator penilaian, yaitu:

**Tabel. III.2**  
**Bobot Penilaian Skala Likert<sup>55</sup>**

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Syafrida Hafni Sahir, 2021

<sup>55</sup>Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), h. 20.



### 3. Instrumen Penelitian

Dalam hal ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.3**  
**Variabel Dan Indikator**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi(X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan <sup>56</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah/gaji.</li> <li>- Insentif</li> <li>- Tunjangan</li> <li>- Fasilitas<sup>57</sup></li> </ul>	Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan fisik</li> <li>- Penerangan dan dan pencahayaan ruangan</li> </ul>	Likert

<sup>56</sup> Sursaimatussaddiya, *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Medan: PT. Inovasi Pratama Internasional, 2021), h. 6.

<sup>57</sup> Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*, (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2021), h. 47-48.



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Riau

<p>ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan<sup>58</sup>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suhu udara ruangan</li> <li>- Suara bising di tempat kerja</li> <li>- Penggunaan warna</li> <li>- Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>- Keamanan kerja</li> </ul> <p>b. Lingkungan non fisik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan karyawan dengan atasan</li> <li>- Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja</li> <li>- Hubungan karyawan dengan bawahan<sup>59</sup></li> </ul>	
--	--	--

<sup>58</sup> Mohammad Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: CV. Jaka Publishing Surabaya, 2018), h. 40.

<sup>59</sup> *Ibid*, h. 34-35.



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.

Kinerja (Y)  © Hak cipta milik UIN Suska Riau	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya <sup>60</sup> .	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemandirian <sup>61</sup>	Likert
---	---	--	--------

Sumber data: Diolah oleh Peneliti, 2023

## Teknik Analisa Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menentukan bagaimana variabel-variabel individu bebas dapat digunakan untuk mengukur sifat variabel tertentu,

Hal ini dapat memungkinkan seseorang untuk menentukan apakah variabel-variabel bebas menurun atau menaikkan dapat dipakai untuk memperkirakan sifat

<sup>60</sup> Djoko Setyo Widodo, *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2020), h. 37.

<sup>61</sup> Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), h.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

pada variabel tertentu.

Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menjabarkan korelasi antara satu variabel dependen dan sejumlah variabel independen<sup>62</sup>. Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang tidak dapat mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

## 2. Pengujian Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah jenis pengujian yang digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dibuat. Suatu kuesioner bisa dikategorikan valid jika pernyataan yang pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Person*, yaitu cara melakukan korelasi atau hubungan antar skor pada masing-masing variabel terhadap skor totalnya. Suatu variabel atau pernyataan dikategorikan valid jika koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $< r$  tabel<sup>63</sup>.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang dibuktikan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas ditujukan untuk membuktikan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas ini berpedoman pada nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai

<sup>62</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), h. 52.

<sup>63</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), h. 145.



UIN SUSKA RIAU

*Cronbach Alpha* melebihi 0,60, maka hal ini menunjukkan instrumen tersebut dapat dikategorikan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dipakai bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi variabel dependen dan variabel independennya mempunyai penyebaran yang normal atau tidak. Model regresi yang dikatakan benar jika memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi yang normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Shozali lebih lanjut menyatakan pengujian normalitas dengan multivariat dengan melihat nilai kritis *z-score* kemencengan (*Skeweness-Kurtosis*) sebaran data setiap variabel. Bila rasio *Skeweness-Kurtosis* berada pada rentang -2 s/d +2, maka data bisa dikatakan normal. Pengambilan keputusan yang dapat dilakukan adalah:

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

<sup>64</sup> *ibid*, h. 149.



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 milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Bila rasio *Skeweness-kurtosis* belum berada diantara  $-2$  s/d  $+2$ , maka terjadi *outlier* (Ghozali, 2008) dan data *outlier* harus dikeluarkan. Untuk melihat terjadi *outlier* dapat diketahui melalui *casewise diagnostic* atau *chart observed value- unstandardized residual*.

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki permasalahan normalitas dapat juga dilakukan dengan cara: analisis grafik, yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan analisis terhadap histogram dan *normal probability plot*. Analisis grafik memiliki banyak kekurangan karena penarikan kesimpulan hanya didasarkan pada pengamatan semata. Analisis ini hanya digunakan pada awal analisis saja, kemudian untuk lebih detailnya ditinjaulanjuti oleh analisis lain yang lebih terukur.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan teknik *kolmogorov smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *Sig*, yang ada pada hasil penghitungan *kolmogorov-smirnov*. Apabila angka *Sig*. lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal akan tetapi apabila kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variasi dari residual antara satu



UIN SUSKA RIAU

© Paksiptam Mik UN Suska Riau

Halaman 60

1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya atau tulisan inapapun bentuknya 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.

pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas<sup>65</sup>.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linear sederhana, uji t, uji F dan koefisien determinasi  $R^2$ .

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda (*Multiple Linear Regression*) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang tidak dapat mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel

<sup>65</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kedua*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 69.



- © Pakipta mink UIN Suska Riau  
 State Ismii University of Sultan Syarif Kasim 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.

terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.. Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi software SPSS (Statistical Program For Social Science) 21.00. Pemanfaatan regresi linier dengan distribusi berganda bertujuan untuk membuat prediksi dan penjelasan, menentukan hubungan statistik dan menghadirkan variabel bebas dan terikat

Adapun untuk pengolahan linear menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

e = Error

#### b. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian 2 sisi yaitu membandingkan antara t hitung dengan tingkat  $\alpha$  tabel, sehingga H<sub>a</sub> akan diterima apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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 milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### c. Uji F (Simultan)

Uji statistik F adalah pengujian yang menunjukkan apakah setiap variabel independen yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar  $0,05$  ( $\alpha = 5\%$ )<sup>66</sup>. Ketentuan Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari  $> 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya secara simultan kedua variabel bebas (independen) yang bersangkutan tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Jika nilai signifikan tidak lebih besar dari  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya secara parsial variabel bebas (independen) tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

<sup>66</sup> Afrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), h. 53.



- © Hak cipta mik UIN Suska Riau  
 Stage Ismiah University of Sultan Syarif Kasim 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.

Bisa juga memeriksa ketentuan untuk diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis dengan memeriksa apakah  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dalam hal ini  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh faktor independen secara simultan bersamaan. Sebaliknya,  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dengan demikian, variabel dependen tidak secara simultan bersamaan dipengaruhi oleh faktor independen.

#### d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jadi kesimpulannya koefisien determinasi ini menghitung seberapa besar presentase angka yang menyebutkan pengaruh variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen). Dan selebih dari sisanya tersebut dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang memperoleh  $t_{hitung} X_1$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ . Yaitu nilai  $t_{hitung}$  (7,467) lebih besar dari  $t_{tabel}$  df (52:3) pada level signifikansi 5% = 2,010.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang memperoleh  $t_{hitung} X_2$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ . Yaitu nilai  $t_{hitung}$  (7,484) lebih besar  $t_{tabel}$  df (52:3) pada level signifikansi 5% = 2,010.
3. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar (415,672) lebih besar dari  $F_{tabel}$  df (52-3), pada level signifikansi 5 % = 3,19.
4. Tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat dikategorikan syariah yang berlandaskan akad *ijarah* dimana dalam akad *ijarah* ini pihak PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru bertindak sebagai pihak yang

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.

memperkerjakan atau memberikan kompensasi (*Musta'jir/ employer/majikan*) dan karyawannya bertindak sebagai pihak yang bekerja atau menerima kompensasi (*Ajir/employee/buruh*). Kinerja para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru telah mencapai target yang dibuktikan dengan data penjualan perusahaan yang telah melampaui target perusahaan. Hal ini berarti kinerja karyawan telah membaik jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Dalam menjaga hubungannya dengan karyawan, pihak perusahaan tentunya harus memenuhi tiga prinsip yakni prinsip kesepakatan, keadilan, kesepakatan transparansi Selanjutnya dalam bekerja para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru wajib memenuhi beberapa unsur kinerja yang islami seperti meniatkan bekerja karena Allah SWT, dalam bekerja harus memberikan kaidah, akhlak secara totalitas dan motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan dunia akhirat serta menyeimbangkan antara harta dan ibadah, yaitu ketika telah berhasil dalam pekerjaan hendaklah bersyukur kepada Allah SWT. Kompensasi yang diberikan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru telah ditetapkan secara benar tanpa merugikan pihak manapun yang artinya setiap pihak mendapatkan hasil kerjasama mereka sesuai kesepakatan, adil dan transparan. Penyediaan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja telah disediakan oleh PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru, namun masih terdapat beberapa fasilitas yang jumlahnya masih belum mencukupi. Hal ini tentunya menjadi catatan bagi pihak perusahaan untuk segera melengkapi fasilitas-



- 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.

fasilitas tersebut. Jangan sampai kekurangan fasilitas tersebut menjadi hambatan bagi karyawan dalam bekerja, karena islam mewajibkan untuk memenuhi segala hak-hak para pekerja dan barangsiapa yang tidak melakukannya maka hal itu termasuk perbuatan zalim.

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan perolehan hasil yang diteliti, maka ada beberapa saran untuk penelitian pada masa yang akan datang

### 1. Bagi pihak perusahaan

Terkait dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diharapkan menjadi pertimbangan agar kedepannya PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat menjadi instansi yang lebih baik, antara

- a. Diharapkan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat terus memberdayakan para karyawannya dengan lebih baik agar para karyawannya dapat bekerja dengan aman dan nyaman serta target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Diharapkan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat terus memenuhi dan meningkatkan fasilitas bagi para karyawannya termasuk pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang layak agar aktivitas perusahaan dapat terus berjalan.

### 2. Bagi pihak Karyawan

Diharapkan bagi para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan

agar aktivitas perusahaan dapat terus berjalan serta target perusahaan dapat dicapai.

Diharapkan bagi para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat menjaga segala fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, untuk mencari variabel lain yang belum diteliti, dikarenakan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Diharapkan kepada penelitian berikutnya, untuk mencari dan memberikan informasi yang terpercaya dalam pengumpulan data.



#### 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.



## DAFTAR PUSTAKA

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.
- Mutiya, Rizki. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2021.
- Arif, Syaiful. et., al, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Mataram: Seval Literindo Kreasi, 2022.
- Angun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Dasmadi. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten)*, Klaten: Lakeisha, 2021.
- Endang Trihastuti, Aselina. *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Sevilla, Consuelo. et., al, *Research Methods* Quezon City: Rex Printing Company, 2007.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kedua*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hafni Shair, Syafrida. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : KBM Indonesia, 2021.



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

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

Jarifin, Ahmad 88 *Strategi Bisnis Ala Rasulullah Yang Tak Pernah Rugi*, Yogyakarta: Araska, 2019.

Asyiah, Rabiyyatul. et., al, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2021.

Kamir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*, Jakarta: Raja Wali, 2016.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Sa'adah, Risa dan Wahyu. *Metode Penelitian R&D Kajian Teoritis Dan Aplikatif*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.

Furfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*, Makassar: Cendekia Publisher, 2022.

Mursainatussaddiya. *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Medan: PT. Inovasi Pratama Internasional, 2021.

Priyatno Dwi. *Mandiri Belajar SPSS Statistic Product and Service Solution*, Yogyakarta: Mediacom, 2008.

Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.

Ramdhan, Muhammad. *Metode Penelitian*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.



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.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

Rudiana, Ahmad. *Organisasi Lembaga Pendidikan (Disusun Dalam Mendukung Pembelajaran Berbasis LMS e-Knows Pada Masa COVID-19)*, Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD & Pustaka Tresna Bhakti Press, 2021.

Ruth Silaen, Novia. *Kinerja Karyawan*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Raiful Bahri, Mohammad. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2018.

Retyo Widodo, Djoko. *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2020.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Jakarta: Alfabeta, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2022.



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

Syamsul Maarif, Mohammad dan Lindawati Kartika. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* Bogor: IPB Press, 2012.

Sofyan, Sofyan, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, Jember: STAIN Jember Press, 2014.

Ulianto, Budi. *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.

## JURNAL DAN SKRIPSI

urning, Manotar. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang*, Skripsi, Bekasi: STIE Pelita Bangsa, 2017.

Husni Thahir Tanjung, Muhammad. *Hukum Ganti Rugi Terhadap Barang Yang Rusak/Hilang Saat Pengiriman Menurut Pendapat Wahbah Al-Zuhayli (Studi Kasus Pada PT. JNE Cabang Kotapinang)*, Skripsi, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.

Imam Maulana, Tri. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amadia Medika Pelalawan*, Skripsi, Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.

Khusna Nuria. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Sunteak Alliance Jepara)*, Skripsi, Semarang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo, 2015.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

Mahfud, Imam. *Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*, Jurnal Madani Syari'ah, 2, 2019.

Khassanah, Farikha. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono Dan Jalan Kaliurang Yogyakarta)*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

Mukminah. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, No.2, 2017.

#### WEBSITE

enseval.com. Sekilas Enseval, diakses pada 27 Juni 2023 dari <https://www.enseval.com/content/sekilas-enseval/1/1>

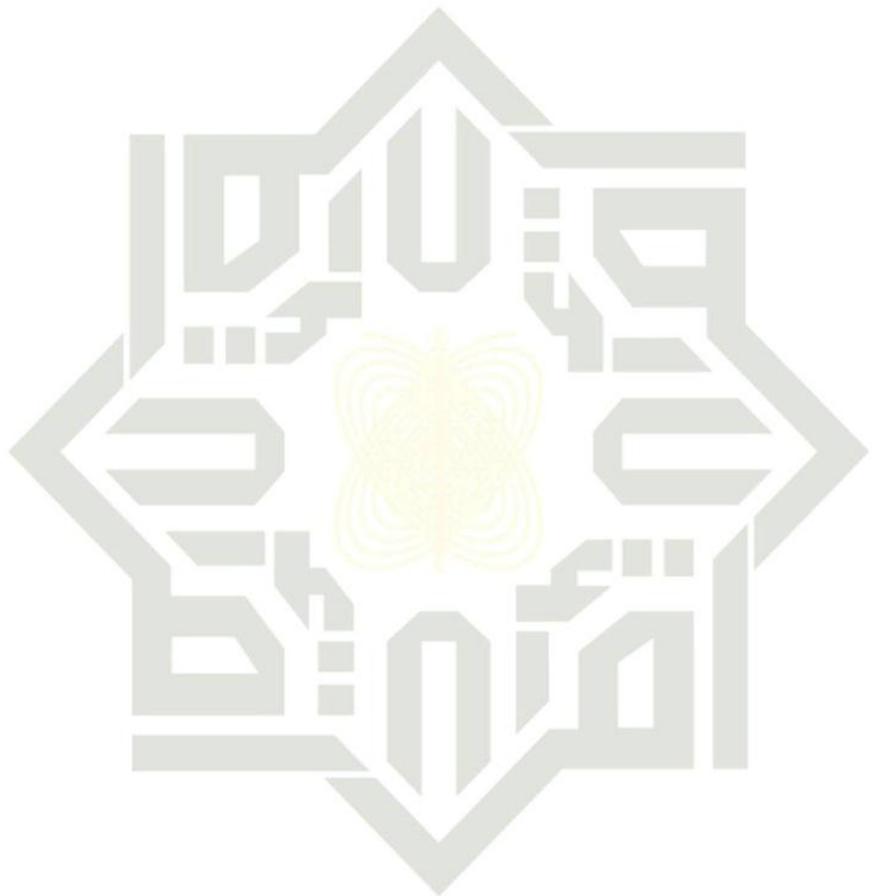
islam.nu.id. ganti rugi bagaimana aturannya dalam islam, diakses pada 27 September 2023 dari <https://islam.nu.or.id/ekonomi-syariah/ganti-rugi-bagaimana-aturannya-dalam-islam-ugcUE>.

quran.kemenag.go.id, quran kemenag, diakses pada 15 Januari 2023 dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/49?from=1&to=18>

quran.kemenag.go.id, quran kemenag, diakses pada 15 Januari 2023 dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>

quran.kemenag.go.id. quran kemenag, diakses pada 11 Januari 2023 dari <https://quran.kemenag.go.id/surah/46>

quran.kemenag.go.id. quran kemenag, diakses pada 15 Januari 2023 dari <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/9?from=1&to=129>,



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



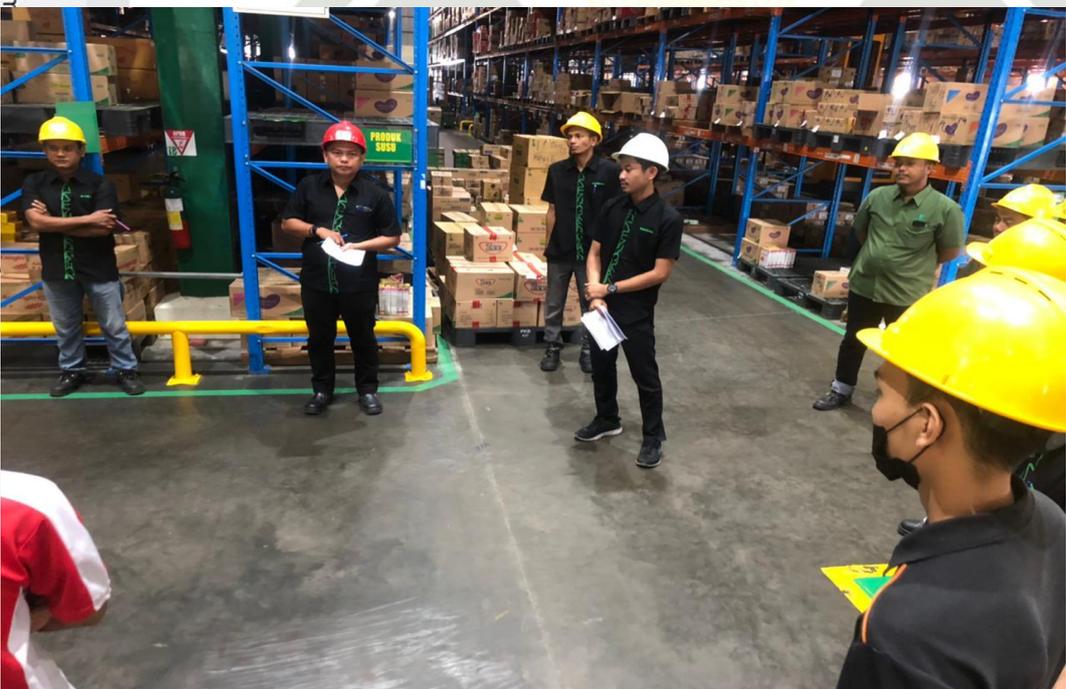
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis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



**tan Syarif Kasim Riau**



- 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.



- 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Sarjana (S1) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang mengadakan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada T. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Nama : Muhammad Zikri

NIM : 11920511971

Jurusan : Ekonomi Syariah

Saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner ini yang terkait dengan topik penelitian yang dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur, dan tidak dipengaruhi oleh pihak manapun. Hasil dari kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian, dimana kerahasiaan jawaban yang bapak/ibu berikan akan dijamin sepenuhnya. Atas kerjasamanya dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Penulis

## A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_ (boleh tidak diisi)

Isilah identitas diri bapak/ibu dengan keadaan yang sebenarnya, caranya lingkari untuk jawaban pilihan bapak/ibu.

• Umur:

- ✓ Dibawah 30 tahun
- ✓ Antara 31 - 40 tahun
- ✓ Antara 41 - 50 tahun
- ✓ Lebih dari 50 tahun

• Jenis Kelamin:

- ✓ Laki-laki
- ✓ Perempuan

• Lama Bekerja Di PT. Enseval Putera Megatrading :

- ✓ Dibawah 5 tahun
- ✓ 6 tahun – 10 tahun
- ✓ Diatas 10 tahun

• Pendidikan Terakhir :

- ✓ D III
- ✓ S1
- ✓ S2

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. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda cekis/centang(√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.
- Sangat Setuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Cukup Setuju (CS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ibu menyerahkan kembali kuesioner kepada yang memberi kuesioner.

### 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.

### C. PERTANYAAN

#### 1. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyebarkan sebagian atau seluruh isi naskah ini tanpa mencantumkan sumbernya.
2. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyebarkan sebagian atau seluruh isi naskah ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>KUALITAS</b>						
1	Saya dapat memahami setiap <i>jobdesc</i> yang diberikan perusahaan					
2	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan rapi dan tersusun					
<b>KUANTITAS</b>						
3	Saya berusaha untuk memenuhi <i>jobdesc</i> pekerjaan saya setiap harinya					
4	Saya berusaha untuk menyelesaikan macam-macam pekerjaan dengan waktu seefektif mungkin					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>						
5	Saya selalu berusaha datang bekerja tepat waktu					
6	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan					
<b>EFEKTIVITAS</b>						
7	Saya berusaha untuk meminimalkan kesalahan selama melakukan pekerjaan					
8	Saya berusaha untuk cepat dalam mengambil tindakan atau keputusan					
<b>KEMANDIRIAN</b>						
9	Saya selalu berusaha untuk mengerjakan <i>jobdesc</i> saya dengan baik dan membantu karyawan lain ketika pekerjaan saya telah selesai					
10	Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan baik dan tekun walaupun tidak diawasi					

## 2. VARIABEL KOMPENSASI

1. Diilind
2. Dilarang meng
3. Hak Cipta
4. Hak cipta
5. Undang-Undang
6. Sebagian atau seluruh
7. 2
8. 3
9. 4
10. 5
11. 6
12. 7
13. 8
14. 9
15. 10
16. 11
17. 12
18. 13
19. 14
20. 15
21. 16
22. 17
23. 18
24. 19
25. 20
26. 21
27. 22
28. 23
29. 24
30. 25
31. 26
32. 27
33. 28
34. 29
35. 30
36. 31
37. 32
38. 33
39. 34
40. 35
41. 36
42. 37
43. 38
44. 39
45. 40
46. 41
47. 42
48. 43
49. 44
50. 45
51. 46
52. 47
53. 48
54. 49
55. 50
56. 51
57. 52
58. 53
59. 54
60. 55
61. 56
62. 57
63. 58
64. 59
65. 60
66. 61
67. 62
68. 63
69. 64
70. 65
71. 66
72. 67
73. 68
74. 69
75. 70
76. 71
77. 72
78. 73
79. 74
80. 75
81. 76
82. 77
83. 78
84. 79
85. 80
86. 81
87. 82
88. 83
89. 84
90. 85
91. 86
92. 87
93. 88
94. 89
95. 90
96. 91
97. 92
98. 93
99. 94
100. 95
101. 96
102. 97
103. 98
104. 99
105. 100
106. 101
107. 102
108. 103
109. 104
110. 105
111. 106
112. 107
113. 108
114. 109
115. 110
116. 111
117. 112
118. 113
119. 114
120. 115
121. 116
122. 117
123. 118
124. 119
125. 120
126. 121
127. 122
128. 123
129. 124
130. 125
131. 126
132. 127
133. 128
134. 129
135. 130
136. 131
137. 132
138. 133
139. 134
140. 135
141. 136
142. 137
143. 138
144. 139
145. 140
146. 141
147. 142
148. 143
149. 144
150. 145
151. 146
152. 147
153. 148
154. 149
155. 150
156. 151
157. 152
158. 153
159. 154
160. 155
161. 156
162. 157
163. 158
164. 159
165. 160
166. 161
167. 162
168. 163
169. 164
170. 165
171. 166
172. 167
173. 168
174. 169
175. 170
176. 171
177. 172
178. 173
179. 174
180. 175
181. 176
182. 177
183. 178
184. 179
185. 180
186. 181
187. 182
188. 183
189. 184
190. 185
191. 186
192. 187
193. 188
194. 189
195. 190
196. 191
197. 192
198. 193
199. 194
200. 195
201. 196
202. 197
203. 198
204. 199
205. 200
206. 201
207. 202
208. 203
209. 204
210. 205
211. 206
212. 207
213. 208
214. 209
215. 210
216. 211
217. 212
218. 213
219. 214
220. 215
221. 216
222. 217
223. 218
224. 219
225. 220
226. 221
227. 222
228. 223
229. 224
230. 225
231. 226
232. 227
233. 228
234. 229
235. 230
236. 231
237. 232
238. 233
239. 234
240. 235
241. 236
242. 237
243. 238
244. 239
245. 240
246. 241
247. 242
248. 243
249. 244
250. 245
251. 246
252. 247
253. 248
254. 249
255. 250
256. 251
257. 252
258. 253
259. 254
260. 255
261. 256
262. 257
263. 258
264. 259
265. 260
266. 261
267. 262
268. 263
269. 264
270. 265
271. 266
272. 267
273. 268
274. 269
275. 270
276. 271
277. 272
278. 273
279. 274
280. 275
281. 276
282. 277
283. 278
284. 279
285. 280
286. 281
287. 282
288. 283
289. 284
290. 285
291. 286
292. 287
293. 288
294. 289
295. 290
296. 291
297. 292
298. 293
299. 294
300. 295
301. 296
302. 297
303. 298
304. 299
305. 300
306. 301
307. 302
308. 303
309. 304
310. 305
311. 306
312. 307
313. 308
314. 309
315. 310
316. 311
317. 312
318. 313
319. 314
320. 315
321. 316
322. 317
323. 318
324. 319
325. 320
326. 321
327. 322
328. 323
329. 324
330. 325
331. 326
332. 327
333. 328
334. 329
335. 330
336. 331
337. 332
338. 333
339. 334
340. 335
341. 336
342. 337
343. 338
344. 339
345. 340
346. 341
347. 342
348. 343
349. 344
350. 345
351. 346
352. 347
353. 348
354. 349
355. 350
356. 351
357. 352
358. 353
359. 354
360. 355
361. 356
362. 357
363. 358
364. 359
365. 360
366. 361
367. 362
368. 363
369. 364
370. 365
371. 366
372. 367
373. 368
374. 369
375. 370
376. 371
377. 372
378. 373
379. 374
380. 375
381. 376
382. 377
383. 378
384. 379
385. 380
386. 381
387. 382
388. 383
389. 384
390. 385
391. 386
392. 387
393. 388
394. 389
395. 390
396. 391
397. 392
398. 393
399. 394
400. 395
401. 396
402. 397
403. 398
404. 399
405. 400
406. 401
407. 402
408. 403
409. 404
410. 405
411. 406
412. 407
413. 408
414. 409
415. 410
416. 411
417. 412
418. 413
419. 414
420. 415
421. 416
422. 417
423. 418
424. 419
425. 420
426. 421
427. 422
428. 423
429. 424
430. 425
431. 426
432. 427
433. 428
434. 429
435. 430
436. 431
437. 432
438. 433
439. 434
440. 435
441. 436
442. 437
443. 438
444. 439
445. 440
446. 441
447. 442
448. 443
449. 444
450. 445
451. 446
452. 447
453. 448
454. 449
455. 450
456. 451
457. 452
458. 453
459. 454
460. 455
461. 456
462. 457
463. 458
464. 459
465. 460
466. 461
467. 462
468. 463
469. 464
470. 465
471. 466
472. 467
473. 468
474. 469
475. 470
476. 471
477. 472
478. 473
479. 474
480. 475
481. 476
482. 477
483. 478
484. 479
485. 480
486. 481
487. 482
488. 483
489. 484
490. 485
491. 486
492. 487
493. 488
494. 489
495. 490
496. 491
497. 492
498. 493
499. 494
500. 495
501. 496
502. 497
503. 498
504. 499
505. 500
506. 501
507. 502
508. 503
509. 504
510. 505
511. 506
512. 507
513. 508
514. 509
515. 510
516. 511
517. 512
518. 513
519. 514
520. 515
521. 516
522. 517
523. 518
524. 519
525. 520
526. 521
527. 522
528. 523
529. 524
530. 525
531. 526
532. 527
533. 528
534. 529
535. 530
536. 531
537. 532
538. 533
539. 534
540. 535
541. 536
542. 537
543. 538
544. 539
545. 540
546. 541
547. 542
548. 543
549. 544
550. 545
551. 546
552. 547
553. 548
554. 549
555. 550
556. 551
557. 552
558. 553
559. 554
560. 555
561. 556
562. 557
563. 558
564. 559
565. 560
566. 561
567. 562
568. 563
569. 564
570. 565
571. 566
572. 567
573. 568
574. 569
575. 570
576. 571
577. 572
578. 573
579. 574
580. 575
581. 576
582. 577
583. 578
584. 579
585. 580
586. 581
587. 582
588. 583
589. 584
590. 585
591. 586
592. 587
593. 588
594. 589
595. 590
596. 591
597. 592
598. 593
599. 594
600. 595
601. 596
602. 597
603. 598
604. 599
605. 600
606. 601
607. 602
608. 603
609. 604
610. 605
611. 606
612. 607
613. 608
614. 609
615. 610
616. 611
617. 612
618. 613
619. 614
620. 615
621. 616
622. 617
623. 618
624. 619
625. 620
626. 621
627. 622
628. 623
629. 624
630. 625
631. 626
632. 627
633. 628
634. 629
635. 630
636. 631
637. 632
638. 633
639. 634
640. 635
641. 636
642. 637
643. 638
644. 639
645. 640
646. 641
647. 642
648. 643
649. 644
650. 645
651. 646
652. 647
653. 648
654. 649
655. 650
656. 651
657. 652
658. 653
659. 654
660. 655
661. 656
662. 657
663. 658
664. 659
665. 660
666. 661
667. 662
668. 663
669. 664
670. 665
671. 666
672. 667
673. 668
674. 669
675. 670
676. 671
677. 672
678. 673
679. 674
680. 675
681. 676
682. 677
683. 678
684. 679
685. 680
686. 681
687. 682
688. 683
689. 684
690. 685
691. 686
692. 687
693. 688
694. 689
695. 690
696. 691
697. 692
698. 693
699. 694
700. 695
701. 696
702. 697
703. 698
704. 699
705. 700
706. 701
707. 702
708. 703
709. 704
710. 705
711. 706
712. 707
713. 708
714. 709
715. 710
716. 711
717. 712
718. 713
719. 714
720. 715
721. 716
722. 717
723. 718
724. 719
725. 720
726. 721
727. 722
728. 723
729. 724
730. 725
731. 726
732. 727
733. 728
734. 729
735. 730
736. 731
737. 732
738. 733
739. 734
740. 735
741. 736
742. 737
743. 738
744. 739
745. 740
746. 741
747. 742
748. 743
749. 744
750. 745
751. 746
752. 747
753. 748
754. 749
755. 750
756. 751
757. 752
758. 753
759. 754
760. 755
761. 756
762. 757
763. 758
764. 759
765. 760
766. 761
767. 762
768. 763
769. 764
770. 765
771. 766
772. 767
773. 768
774. 769
775. 770
776. 771
777. 772
778. 773
779. 774
780. 775
781. 776
782. 777
783. 778
784. 779
785. 780
786. 781
787. 782
788. 783
789. 784
790. 785
791. 786
792. 787
793. 788
794. 789
795. 790
796. 791
797. 792
798. 793
799. 794
800. 795
801. 796
802. 797
803. 798
804. 799
805. 800
806. 801
807. 802
808. 803
809. 804
810. 805
811. 806
812. 807
813. 808
814. 809
815. 810
816. 811
817. 812
818. 813
819. 814
820. 815
821. 816
822. 817
823. 818
824. 819
825. 820
826. 821
827. 822
828. 823
829. 824
830. 825
831. 826
832. 827
833. 828
834. 829
835. 830
836. 831
837. 832
838. 833
839. 834
840. 835
841. 836
842. 837
843. 838
844. 839
845. 840
846. 841
847. 842
848. 843
849. 844
850. 845
851. 846
852. 847
853. 848
854. 849
855. 850
856. 851
857. 852
858. 853
859. 854
860. 855
861. 856
862. 857
863. 858
864. 859
865. 860
866. 861
867. 862
868. 863
869. 864
870. 865
871. 866
872. 867
873. 868
874. 869
875. 870
876. 871
877. 872
878. 873
879. 874
880. 875
881. 876
882. 877
883. 878
884. 879
885. 880
886. 881
887. 882
888. 883

### 3. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Hak	PERNYATAAN	JAWABAN				
			SS	S	KS	TS	STS
<b>LINGKUNGAN FISIK</b>							
1	1	Penerangan (matahari dan lampu) di ruangan saya bekerja cukup nyaman sehingga membuat saya lebih teliti dalam bekerja.					
2	2	Pertukaran udara (suhu) di dalam ruangan saya bekerja cukup nyaman.					
3	3	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang dapat mengganggu saya dalam melakukan pekerjaan					
4	4	Penggunaan warna dinding di dalam ruang kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5	5	Penataan tata ruang di bagian saya bekerja memberikan saya kenyamanan dalam bekerja dan ruang gerak tidak sempit.					
6	6	Kondisi lingkungan tempat saya bekerja aman yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan untuk melindungi para karyawan pada khususnya dari Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta mencegah terjadinya Kecelakaan Akibat Kerja (KAK).					
<b>LINGKUNGAN NON FISIK</b>							
7	7	Saya dapat berbicara terbuka dengan atasan saya mengenai pekerjaan yang akan dilakukan					
8	8	Sesama karyawan ditempat saya bekerja kompak dan ramah satu sama lain, dan jika terdapat konflik ataupun beda pendapat dapat diselesaikan dengan terbuka dan baik.					
9	9	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap siapapun yang jabatannya di bawah saya					

1. Diilang
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

**A. UJI INSTRUMEN PENELITIAN:**

© Ha

**UJI Validitas Variabel X1 (Kompensasi)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	32,38	15,692	,702	,869
Item2	32,29	17,582	,600	,877
Item3	32,35	18,074	,478	,884
Item4	32,42	17,229	,618	,876
Item5	32,90	17,696	,489	,884
Item6	32,50	15,588	,737	,866
Item7	32,42	17,072	,611	,876
Item8	32,98	16,098	,647	,874
Item9	33,02	16,607	,667	,872
Item10	32,46	16,920	,665	,872

**Uji Reliabilitas Variabel X1 (Kompensasi)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

**Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	28,46	29,430	,659	,920
Item02	28,94	26,173	,833	,908
Item03	28,96	27,410	,684	,918
Item04	28,85	27,780	,744	,914
Item05	28,85	27,466	,787	,912
Item06	28,56	25,663	,742	,916
Item07	28,42	27,268	,717	,916

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.

State Islamic

im Riau

Item08	28,83	28,695	,676	,918
Item09	28,44	27,663	,733	,915

### Uji Reliabilitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	9

### Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	32,48	20,255	,663	,891
Item02	32,38	22,006	,626	,894
Item03	32,44	22,722	,470	,902
Item04	32,52	21,313	,703	,889
Item05	33,00	22,549	,437	,904
Item06	32,56	21,232	,696	,889
Item07	32,46	20,881	,696	,889
Item08	32,94	18,487	,811	,880
Item09	32,96	18,979	,740	,886
Item10	32,85	19,780	,729	,886

### Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	10

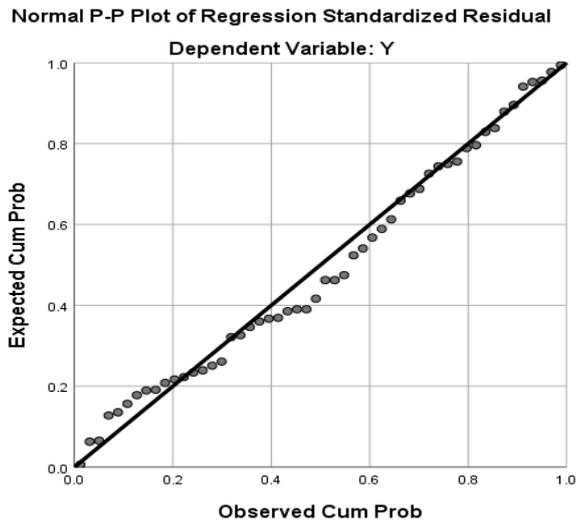
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    -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

## B. Uji ASUMSI KLASIK:

### 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.

### Uji Normalitas Uji P-P Plot of Regression



### Uji Kolmogorov-Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32988431
	Absolute	,093
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,669
Asymp. Sig. (2-tailed)		,763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Multikolonieritas

1. H
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
  - 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.

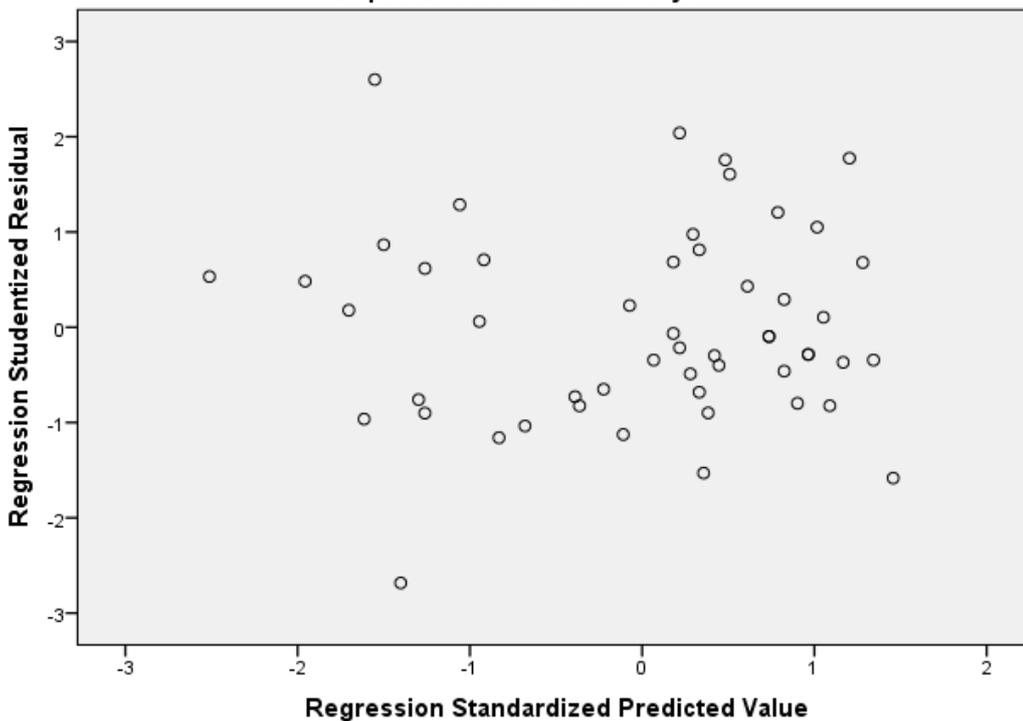
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	1,870	1,620			
Kompensasi	,625	,084	,503	,251	3,987
Lingkungan kerja	,483	,065	,504	,251	3,987

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Heteroskedastisitas

#### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



### C. UJI HIPOTESIS:

#### Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
						(Constant)
1	Kompensasi	,625	,084	,503	7,467	,000
	Lingkungan kerja	,483	,065	,504	7,484	,000

#### Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1530,321	2	765,161	415,672	,000 <sup>b</sup>
	Residual	90,198	49	1,841		
	Total	1620,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 <sup>a</sup>	,944	,942	1,357

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

- Hak Cipta ...
- © Ha
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.



- 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.



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**  
 NO: 153/EPM-PKB/ABM/VI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini pimpinan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Zikri  
 Asal Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

Atas nama tersebut telah melakukan penelitian di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru pada tanggal 24 April hingga 28 Agustus 2023.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan seperlunya, terima kasih.

Hormat kami,

**Didi Wulvanto**  
*Area Business Manager*

PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk.  
 PEKANBARU



- 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة والقانون

FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuah Madani - Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. /Fax 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5659/2023  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 17 Juli 2023

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : MUHAMMAD ZIKRI  
NIM : 11920511971  
Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
Semester : VIII (Delapan)  
Lokasi : PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Dr. Zulhili, M. Ag  
NIP. 19741006 200501 1 005

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
Email : [dpmpstsp@riau.go.id](mailto:dpmpstsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISET/58043  
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5659/2023 Tanggal 17 Juli 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

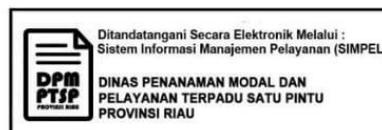
- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : MUHAMMAD ZIKRI   |
| 2. NIM / KTP         | : 11920511971  |
| 3. Program Studi     | : EKONOMI SYARIAH  |
| 4. Jenjang           | : S1   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : <b>PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. ESEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan dihitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 18 Juli 2023



**Tembusan :**  
**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT.ESEVAL PUTERA MEGATRADING Cabang Pekanbaru di Tempat
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

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.

- 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 mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Journal of Sharia and Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Pekanbaru-Riau  
Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052  
<https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnal/sh>  
CP: 081268093970, 081371771449, 085225840274

### SURAT KETERANGAN

Pengelola *Journal of Sharia and Law*, dengan ini menerangkan bahwa;

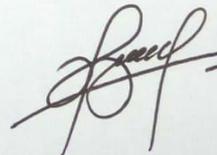
Nama Author : Muhammad Zikri  
Email : [muhammadzikrizikri87@gmail.com](mailto:muhammadzikrizikri87@gmail.com)  
Judul Artikel : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

Pembimbing 1 : Dr. Amrul Muzan, MA  
Pembimbing 2 : Desi Devrika Devra, S. HL, M. Si

Telah submit Artikel ilmiah dan telah diterima (*accepted*) oleh pihak jurnal untuk diterbitkan pada *Journal of Sharia and Law* Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 06 Oktober 2023  
An. Pimpinan Redaksi



Haniah Lubis, ME.Sy  
NIP. 198311072019032004



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Muhammad Zikri lahir di Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau pada tanggal 28 Mei 2001, merupakan anak kedua dari 3 bersaudara, lahir dari pasangan Ridwan Abdulah dan Mustikawati. Penulis mengawali pendidikan SDN 030 Pasar Kembang pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMPN 1 Keritang dan lulus pada tahun 2016, selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Keritang dan lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2019, dan lulus di Fakultas Syari'ah dan Hukum pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Pada bulan Juli sampai Agustus 2021, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Dan pada bulan Juli sampai dengan Agustus tahun 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Harapan Tani Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Kemudian dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah, penulis melakukan penelitian di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru, dengan judul: "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah" dan Alhamdulillah dinyatakan lulus oleh tim sidang munaqasyah Fakultas Syari'ah dan Hukum yang dilaksanakan pada tanggal 14 November 2023.