



No. 7256/MD-D/SD-S1/2025

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI TRAVEL PT. NIAT SUCI KEBAITULLAH****SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S.Sos
Pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

ZAHRA NURUL SEPTILA**NIM 12140423037****PROGRAM S1****PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH****FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM****RIAU****2025 M / 1446 H****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.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NIAT SUCI KEBAITULLAH

Disusun oleh :

Zahra Nurul Septila
NIM. 12140423037

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal: 15 Januari 2025

Pekanbaru, 29 Januari 2025
Pembimbing,

Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA
NIP. 19811118 200901 1 006

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Khairuddin, M.Ag
NIP. 19720817 200910 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Travel PT. Niat Suci Kebaitullah"** ditulis oleh:

Nama : Zahra Nurul Septila
NIM : 12140423037
Prodi : Manajemen Dakwah

telah dipertahankan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 25 Februari 2025

dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 24 April 2025

Ketua/Penguji 1

Khairuddin, M.Ag
NIP. 19720817 200910 1 002

Sekretaris/Penguji 2

Nur Alhidayatillah, M.Kom.I
NIP. 19900313 202321 2 051

Penguji 3

Rafdeadi, S.Sos.I., M.A
NIP. 19821225 201101 1 011

Penguji 4

Dr. Rahman, S.Ag., M.Ag
NIP. 19750919 201411 1 001

Mengetahui
Dekan,



Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006



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.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Kami yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Zahra Nurul Septila
NIM : 12140423037
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Travel PT. Niat Suci ke Baitullah

Telah Diseminarkan Pada:
Hari : Jum'at
Tanggal : 7 Juni 2024

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 1 Juli 2024
Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Penguji II,

Perdamaian, M.Ag
NIP. 19621124 199603 1 001

Pipih Romadi, S.Kom.I, M.M
NIK. 130 421 002



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.

Lampiran Surat:
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Zahra Nurul Septila
NIM : 12140423037
Tempat/ Tgl. Lahir : Pangkalan Kerinci, 18 September 2003
Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Prodi : Manajemen Dakwah

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Travel PT. Niat Suci Kebaitullah**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) 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, 30 Januari 2025
Yang membuat pernyataan



Zahra Nurul Septila
NIM. 12040423037



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 29 Januari 2025

Lampiran : 1 Berkas
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi

Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Di
Tempat

Assalam 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Dengan hormat, setelah kami mengadakan pemeriksaan dan perubahan seperlunya guna untuk kesempurnaan skripsi ini, maka mahasiswa di bawah ini:

Nama : Zahra Nurul Septila
NIM : 12140423037
Prodi : Manajemen Dakwah

Dapat diajukan menempuh ujian skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Niat Suci Kebaitullah**. Harapan kami dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.
Wassalam

Pekanbaru, 29 Januari 2025
Pembimbing,

Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA
NIP. 19811118 200901 1 006

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Khairuddin, M.Ag
NIP. 19720817 200910 1 002



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.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NIAT SUCI KEBAITULLAH

Oleh :

Zahra Nurul Septila

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Niat Suci Kebaitullah. Dalam penelitian ini, karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik, yang penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. penelitian ini menyoroti pentingnya memahami beragam latar belakang, karakteristik, jenis kelamin, dan usia karyawan, karena faktor-faktor ini berkontribusi pada lingkungan kerja secara keseluruhan dan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan kusioner skala likert untuk mengumpulkan data tentang persepsi karyawan mengenai kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kusioner didistribusikan langsung kepada karyawan, memastikan pengumpulan tanggapan atau responden yang komprehensif. Penelitian ini mengungkapkan korelasi positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja. Selain itu penelitian ini membahas tentang hukum seputar hak dan kewajiban karyawan sebagaimana diuraikan dalam Undang-Undang Perburuhan Indonesia Nomor 13 tahun 2003, yang menekankan perlunya praktik kompensasi yang adil. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan strategi kompensasi yang efektif untuk mengembangkan tenaga kerja yang termotivasi yang mampu mencapai tujuan perusahaan. sebagai kesimpulan penelitian ini menggaris bawahi peran penting kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengajukan perusahaan untuk menerapkan sistem kompensasi perusahaan yang adil dan memotivasi untuk mendorong produktifitas dan kepuasan diantara karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, PT. Niat Suci Kebaitullah



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.

ABSTRACT

**The Influence Of Compensation On Employee Performance At
PT. Niat Suci Kebaitullah**

By :

Zahra Nurul Septila

This research paper investigates the impact of compensation on employee performance at PT. Niat Suci Kebaitullah. In the business world, employees are essential for achieving high performance, which is crucial for the growth and development of any organization. The study emphasizes the importance of understanding the diverse backgrounds, skills, genders, and ages of employees, at these factors contribute to the overall work environment and effectiveness of the organization. The reserch employs a likert scale questionnaire to gather data on employee perception regarding compensation and its influence on their performance. The questionnaire was distributed directly to all employees, ensuring a comprehensive collection of responses. The result indicate a significant positive correlation between compensation and employee performance, highlighting that adequate compensation can enhance motivation and work affectiveness. Furthermore, the study discusses the legal framework surrounding employee rights and obligations as outlined in the Indonesian labor law no. 13 of 2003, which emphasizes the necessity for fair compensation practices. The findings suggest that organizations most prioritize effective compensation strategies to foster a motivated workforce capable of achieving the company's objectives. In conclusion, the research underscores the critical role of compensation in enhancing employee performance, advocating for organizations to implement fair and motivating compensation systems to drive productivity and satisfaction among employees.

Keywords : Compensation, Employee Performance, PT. Niat Suci Kebaitullah

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirom

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT. Rabb semesta alam yang tidak pernah berhenti memberikan berjuta nikmatnya. Maha suci Allah yang telah memudahkan segala urusan, karena berkat rahmat, nikmat, hidayah dan kasih sayang-nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Niat Suci Kebaitullah” dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang setia sampai akhir zaman.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan sehingga masih jauh dari sempurna. Ole karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dan penambahan pengetahuan bagi penulis sehingga tugas yang diberikan akan menjadi lebih sempurna.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari dukungan dan bantuan yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada peneliti. Pada kesempatan ini penulis ingin memberikan persembahan dengan penuh hormat, pernyataan dengan penuh terima kasi yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi M.A., Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku Dosen Pembimbing penulis yang tela banyak meluangkan pikiran, meluangkan banyak waktu dan tenaga serta selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak Pof Dr. Masduki M.Ag, Dr, Muhammad Badri, M.Si dan Dr. H. Arwan M.Ag selaku wakin dekan I, Plt Wakil dekan II, dan wakil dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri 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.

4. Bapak Khairuddin, M.Ag selaku ketua prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universita Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan sekaligus dosen yang memberikan motivasi dan masukan hingga saat ini.
5. Bapak Muhlasi, M.Pd.I selaku Sekretaris prodi Manajemen Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak H. Irma Romi Anto S.H., M.H, CPL beserta seluruh karyawan dan karyawan PT. Niat Suci Kebaitullah yang telah membantu dan memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian pada kepengurusan ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Kepada ayahanda Nurul Hasmi cinta pertamaku, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Kepada ibunda Yuniar Istina Sari pintu surgaku, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau selalu berusaha menjadi ibu sekaligus sosok ayah dalam hidup penulis di masa perkuliahan ini. Beliau tak pernah berhenti memberi semangat, motivasi, serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studiny sampai sarjana. Terimakasih karena telah menjadi sosok yang kuat dan tegar demi kebahagiaan ketiga anaknya.
10. Kepada Kakakku tersayang Melaningrum Salsa Tama Nurul Utami S.Sos, yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih keras lagi dalam berjuang karena dialah termasuk orang yang menjadikan penulis untuk menjadi kuat dan lebih semangat. Dan untuk adikku tersayang Khansa Nurul Rafanda yang selalu menjadi penghibur hati.
11. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya dengan NIM 12140410922 yang saat ini juga sedang berjuang di bangku perkuliahan. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang hidup penulis mulai dari 2021 hingga detik ini. Terimaksi telah berkontribusi banyak dalam penulisan karya ini, baik tenaga maupun waktu dan fikiran kepada penulis. Dan terimakasih sudah menjadi rumah kedua penulis setelah keluarga. Yang sudah menemani dalam segala hal, telah mendukung, menghibur, mendengar keluh kesah dan paling penting memberikan semangat kepada penulis hingga sampai ditahap ini.



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.

12. Kepada sahabatku Syafna Febriani, M.Fachrureza R, Maulana Muhammad Zafir yang sudah penulis anggap sebagai saudara dan telah menjadi saksi perjalanan perkuliahan penulis sedari maba hingga sekarang. Terimakasih suda menjadi sahabat yang baik serta saling mengingatkan dan sama-sama berjuang dalam menyusun skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana.
13. Dan terakhir untuk Zahra Nurul Septila, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih untuk diri ini karena sudah bertahan sampai sejauh ini dan selalu berusaha dan tidak menyerah. Serta senantiasa menikmati prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Sekali lagi terimakasih saya bangga atas pencapaian yang telah diraih dalam hidup saya dan selalu merayakan halkecil untuk diri sendiri hingga detik ini.

Akhir kata semoga bimbingan dan petunjuk serta budi baik yang diberikan kepada penulis mendapat berkah dari Allah SWT. Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan. Selain itu semua saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan penulis skripsi ini. Sangat penutis harapkan dan akan penulis terima dengan tangan terbuka. Mudah – mudahan semua bantuan yang telah diberikan mendapat balasn dari Allah SWT, *Aamin ya Rabbal Alamin*.

Pekanbaru, 20 Januari 2025

Penulis

Zahra Nurul Septila
NIM: 12140423037



DAFTAR ISI

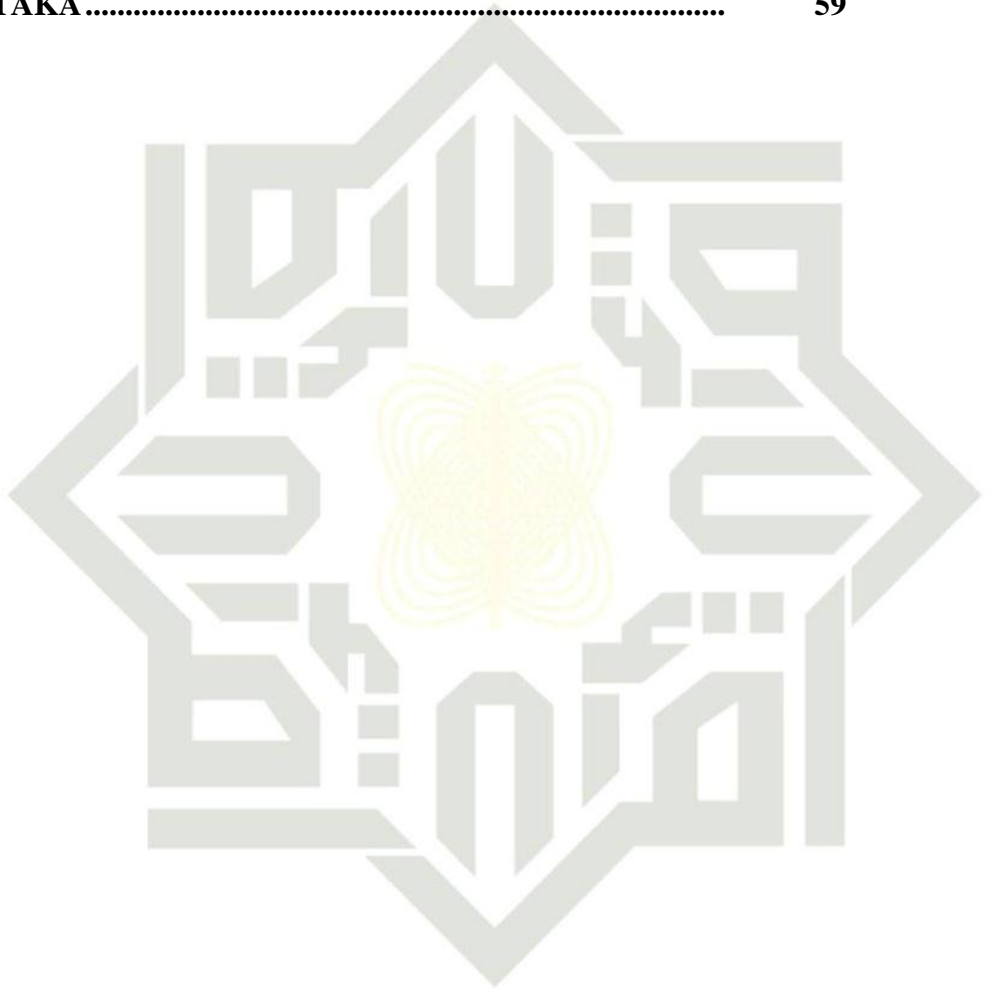
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR BAGAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan Istilah.....	4
1.3 Identifikasi Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	10
2.3 Konsep Operasional	25
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian.....	29
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.4 Sumber data.....	31
3.5 Teknik pengumpulan data	31
3.6 Validitas dan Reabilitas	33
3.7 Uji Normalitas	34
3.8 Uji Regresi Linear Sederhana	34
3.9 Uji Hipotesis (Uji t).....	35
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	36
4.1 Profil PT. Niat Suci Kebaitullah	36
4.2 Sejarah Berdirinya PT. Niat Suci Kebaitullah	36
4.3 Visi dan Misi PT. Niat Suci Kebaitullah.....	37
4.4 Struktur Organisasi PT. Niat Suci Kebaitullah	37
4.5 Produk dan Layanan PT. Niat Suci Kebaitullah	40



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.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
5.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	41
BAB VI PENUTUP	57
6.1 Kesimpulan	57
6.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

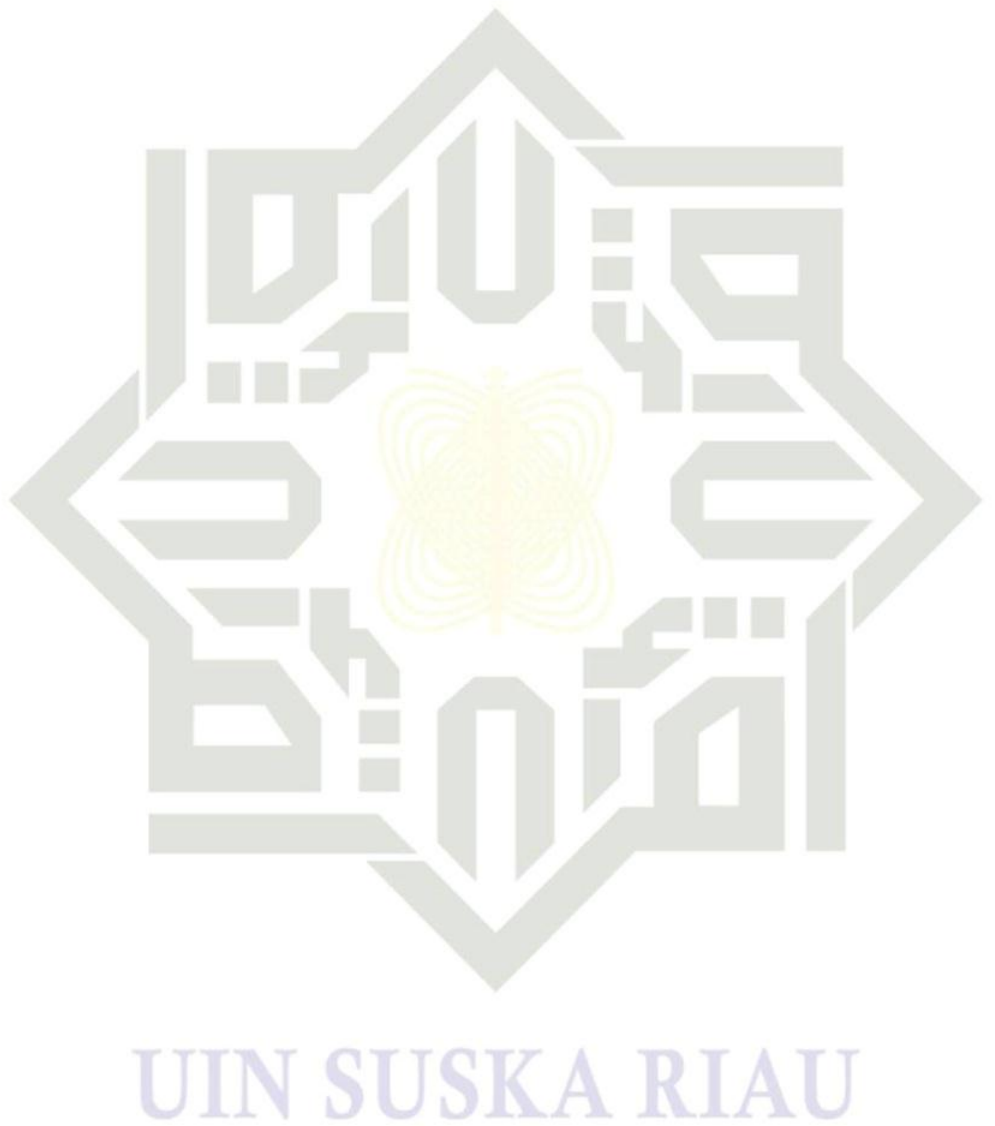
Tabel 2.1	8
Tabel 2.2	25
Tabel 3.1	32
Tabel 5.1	42
Tabel 5.2	42
Tabel 5.3	44
Tabel 5.4	47
Tabel 5.5	51
Tabel 5.6	51
Tabel 5.7	52
Tabel 5.8	53
Tabel 5.9	54
Tabel 5.10	54

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 BAGAN

Bagan 4.1.....	37
----------------	----



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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dunia bisnis, karyawan memiliki kewajiban menciptakan kinerja yang tinggi untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan suatu perusahaan. Perusahaan maupun instansi pemerintah tidak dapat di pisahkan dengan berbagai macam individu yang terdapat dalam suatu lingkungan tersebut, karna ada berbagai macam latar belakang, kemampuan, jenis kelamin hingga usia yang berbeda-beda. Individu ini bekerja sama untuk mewujudkan suatu visi misi yang sama. Maka dari itu suatu perusahaan harus mempunyai kemampuan membangun kinerja dalam lingkungan pekerjaan. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku penting dari keseluruhan tingkat perencanaan hingga memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan para karyawan dituntut untuk selalu mengedepankan keefektivitasan kinerja yang secara tidak langsung dapat menggerakkan hingga sekaligus menjalankan perusahaan (Tati Sarsina, 2020).

Pada Undang-Undang Tahun 1996 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dan 5 dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sehingga penyebaran tenaga kerja berjalan dengan efektif dan efisien . Pada pasal 3 dan 4 dikatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak atas penghasilan yang layak dan tenaga kerja juga di bebaskan untuk memutuskan dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kompensasi merupakan imbalan yang di terima oleh karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, imbalan yang diterima tidak hanya fisik tetapi non fisik juga. Kompensasi ini sangat berhubungan erat dengan finansial reward yang di berikan kepada karyawan dengan tujuan untuk menambah semangat serta memotivasi kerja. Menurut Sjafrri Mangkuprawira kompensasi di artikan sebagai kontribusi yang diterima oleh karyawan sebagai penukaran jasa mereka terhadap perusahaan (Burhanuddin Yusuf.2015). Menurut Simamora kompensasi merupakan upah yang diterima individu terhadap mereka yang ikut kontribusi dalam organisasi (Henry Simamora, 2004). Dengan demikian kompensasi memiliki arti yang lebih luas dari pada imbalan ataupun upah. Kompensasi tersebut dibagi menjadi dua macam,

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.

yaitu pertama imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung) seperti gaji, komisi, bonus yang diterima setiap bulannya oleh tenaga kerja. Kedua kompensasi bersifat non finansial (kompensasi tidak langsung) adalah pemberian imbalan sebagai bentuk balas jasa atau dan pemberian penghargaan yang berupa fasilitas atau barang tertentu yang diluar dari gaji bulanan.

Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karna ini dapat menjadi motivasi karyawan dalam berkerja. Dalam penelitian (Pebriyadi,2020) menunjukkan bahwasanya tunjangan dapat memberikan serta menambah motivasi karyawan yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam pemberian kompensasi ini juga harus secara rasional dan adil dengan beban kerja yang diberikan, hal ini di nyatakan pada studi kasus “pengaruh motivasi kerja dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara”. Yang dimana dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dari segi teori. Persamaan yang dimiliki dalam penelitian ini ialah terdapat pengaruh dalam pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan, yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tinggi.

Kompensasi ini dilihat serta dinilai dari tolak ukur tingkat pencapaian pelaksanaan tujuan visi misi perusahaan hingga sasaran untuk mewujudkan suatu program dari organisasi. Oleh karna itu kompensasi juga bisa melihat ukuran prestasi dari kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya pemberian kompensasi pada travel PT. Niat Suci Kebaitullah yaitu untuk menghargai prestasi karyawan serta membantu memenuhi kebutuhan karyawan baik kebutuhn primer maupun sekunder. Di sisi lain, pihak perusahaan juga menetapkan standar mengenai besaran kompensasi yang layak di terima oleh karyawan, yang diimbangin dengan beban dan tanggung jawab setiap karyawan. Kompensasi juga mempunyai masalah yaitu dimana kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan ekspetasi ataupun harapan karyawan di perusahaan tersebut, sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Dan ketidak puasn terhadap kompensasi atau tunjangan juga akan menjadi dampak pada menurunnya ketertarikan pekerjaan sehingga mengakibatkan perputaran karyawan.

Dalam buku yang (Eko Budiyanto & Mochamad Mochklas.2020) yang berjudul Kinerja Karyawan ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, mengakatan

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 adalah suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku di pekerjaan tertentu. Kinerja sering sekali di kaitkan dengan masalah kriteria, yang dengan kata lain kinerja telah menjadi tolak ukur suatu aktifitas berjalan sesuai atau tidaknya. Menurut (Mamik Eko Supatmi et al., 2013) kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Adapun kriteria kinerja karyawan yang harus di miliki oleh karyawan yaitu : *pertama*, kualitas dari hasil kerja seorang karyawan diperusahaan. *Kedua*, kuantitas dari hasil kerja seorang karyawan. *Ketiga*, ketepatan waktu pekerjaan yang di kerjakan. *Keempat*, kehadiran karyawan juga menjadi pedoman suatu perusahaan karena dari situ perusahaan dapat memantau kinerja masing-masing seorang karyawan. *Kelima*, kemampuan bekerja sama (Mamik Eko Supatmi et al., 2013). Sebenarnya kinerja dapat diketahui dan diukur bahkan di nilai jika individu atau sekelompok mempunyai kriteria serta standar keberhasilan. Dengan demikian penilaian kinerja karyaran tersebut dapat mengendalikan karyawan sebagai mekanisme yang baik dengan upaya menguntungkan suatu perusahaan karena adanya tanggung jawab setiap karyawan untuk memberikan kontribusi mereka yang fokus pada strategi perusahaan.(Kurnia et al., 2020)

Dapat kita pahami dari konsep kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi dari suatu perusahaan. Oleh karna itu, apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan kebijakan yang telah di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Maka kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja serta motivasi kerja.

Agar seorang karyawan bekerja sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan, maka kompensasi bisa di jadikan sebagai motivasi karyawan yang tumbu dalam dirinya sendiri untuk meraih apa yang di inginkan. Pemberian kompensasi maupun tunjangan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan hasil kinerja dan prestasi karyawan. Apabila kompensasi yang di berikan perusahaan sesuai dengan apa yang di harapkan karyawan, maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga semua pekerjaan yang di berikan tanggung jawab kepada karyawan dapa di selesaikan dengan tepat waktu.

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.

Berdasarkan kajian di atas, maka peneliti tertarik untuk untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Travel Pt. Niat Suci Ke Baitullah”.

1.2 Penegasan Istilah

1. Pengaruh

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh juga merupakan suatu daya atau kekuatan yang dapat timbul dari sesuatu baik itu watak, orang, benda, kepercayaan dan perbuatan seseorang yang dapat mempengaruhi lingkungan yang ada di sekitarnya. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini berupa suatu sikap atau perbuatan dari karyawan yang memberikan kontribusi dan jasanya kepada perusahaan.

2. Kompensasi

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Adapun kompensasi lainnya yaitu berupa pemberesan piutang dengan memberikan barang barang yang berharga dengan seharga utangnya. Kompensasi yang di maksud dalam penelitian berupa imbalan, penghargaan yang diberikan oleh travel PT. Niat Suci Kebaitullah sebagai bentuk komitmen perusahaan terhadap produktifitas kinerja karyawan.

3. Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja merupakan sesuatu yang ingin di capai, prestasi yang di lihat atau kemampuan kinerja yang dimiliki tiap karyawan. Kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Secara umum kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawan. Maka dari itu kinerja sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang di inginkan dengan sumberdaya manusia yang berkualitas. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian adalah bentuk hasil kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja dalam suatu lembaga seperti kantor, perusahaan dan sebagainya dengan mendapatkan gaji atau upah yang merupakan tujuan utama dari seseorang dalam pekerjaannya. Karyawan juga merupakan aset penting dalam perusahaan. yang dimana mereka (karyawan) adalah asset penting dalam sebuah perusahaan. selain itu karyawan juga orang-orang yang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Selain itu karyawan sangat berpengaruh bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas pada perusahaan. karyawan dalam penelitian ini merupakan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan perusahaan.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan dapat diidentifikasi berupa masalah yang akan dibahas antara lain:

1. Adanya kompensasi yang tidak sesuai dengan produktivitas kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kurangnya perhatian perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, sementara karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada travel PT. Niat Suci Ke Baitullah Kota Pekanbaru?

1.5 Tujuan penelitian dan Kegunaan Penelitian**1. Tujuan Peneliti**

Sesuai perumusan masalah yang dirumuskan dalam melakukan penelitian ini, maka dapat diketahui tujuan yaitu: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada travel PT. Niat Suci Ke Baitullah.

**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. Kegunaan Penelitian**1. Kegunaan praktis****a. Bagi Perusahaan**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk membantu menerapkan pemberian imbalan serta tunjangan dan bonus yang efektif. Dan Penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam menentukan pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja bagi karyawan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab kerja karyawan yang di berikan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepuasan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Teoritis**a. Bagi Penulis**

1. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Sebagai sarana memperluas wawasan, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman serta penerapan ilmu metode penelitian yang di dapati selama masa perkuliahan.

b. Bagi Pihak Lain/ akademis

Sebagai referensi penelitian serta informasi lebih lanjut bagi penulis lain yang ingin membahas masalah ini di masa yang akan datang mengenai tinjauan manajemen dakwah terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niat Suci Kebaitullah Kota Pekanbaru.

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.

1.6
Sistematika Penulisan

Untuk mencapai pembahasan yang sistematis, penulis perlu mensistematikan hasil penelitiannya agar dapat disajikan dengan cara yang mudah dipahami.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, penegasan istilah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang kajian terdahulu, landasan teori, konsep operasional dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis

BAB IV: GAMBARAN UMUM

Pada bab ini berisikan tentang profil PT. Niat Suci Kebaitullah, sejarah berdirinya PT. Niat Suci Kebaitullah, visi dan misi PT. Niat Suci Kebaitullah, struktur organisasi PT. Niat Suci Kebaitullah dan produk dan layanan PT. Niat Suci Kebaitullah

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Berikut ini di uraikan tabel kajian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kajian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tati Sasrina (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang di terima oleh karyawan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh pegawai dan pekerjaan yang sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian serta tanggung jawab. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Pebriyadi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara	Motivasi Kerja (X1) Tunjangan Pegawai (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang menunjukkan pada motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel pemberian tunjangan pegawai tidak memiliki terhadap kinerja pegawai. pada penelitian motivasi kerja dan tunjangan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Tita Lina Br Sembiring Pandi	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Subur Arum Makmur	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Pada hasil penelitian PT. Subur Arum Makmur ialah kompensasi yang di berikan kepada karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini dapat di lihat dari besarnya kontribusi



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.

			yang di berikan terhadap kinerja karyawan akan menghasilkan pemberian kompensasi yang memuaskan atau sesuai dengan ekspetasi	
4	Alfrizen	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dan ada juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah langsung tidak melalui kepuasan kerja.
5	Alvi Nugraha, Sri Surjanto, Tjahjowati	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan Cargill Tropical Palm kepada karyawannya sudah cukup memuaskan dan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh karyawan. Penelitian ini di dapat dengan menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini dikatakan berpengaruh karena kompensasi yang di berikan kepada karyawan berpengaruh positif sehingga meningkatnya jinerja seorang karyawan.
6	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari,	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). yang artinya kompensasi dapat meningkatkan

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.

Tukin (2019)	JAEL INDONESIA	(Y)	kinerja karyawan, yang dimana semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan.
Yulandri, Onsardi 2020	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan penelitian yang di dapatkan dengan pengolahan data. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama sama berpengaruh signifiks terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2.2 Landasan Teori

1. Pengaruh

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia pengaruh adalah dayang yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda), yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang (Hasan Alwi, 2005). Pengiran merupakan sumber daya serta sumber kekuatan yang timbul dari diri sendiri, orang lain hingga lingkungan sekitar.

Pengertian pengaruh menurut para ahli:

- Menurut Poedarmita, pengaruh adalah suatu daya yang ada dalam sesuatu yang sifatnya dapat memberi perubahan kepada yang sifatnya dapat memberi perubahan kepada yang lain (Poerwadarminta W.J.S, 1999).
- Menurut Wiranto, pengaruh adalah tokoh formal dan informal di masyarakat yang memiliki ciri-ciri cosmopolitan, invotif, kompeten dan aksesibel di dibandingkan dengan pihak yang di pengaruhi.
- Menurut M. Suyanto, pengaruh adalah nilai kualitas suatu iklan melalui media tertentu.

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.

Adapun jenis-jenis pengaruh yang terbagi menjadi dua, yaitu pengaruh positif dan negatif yang antara lain sebagai berikut:

- a. Pengaruh positif, yang apabila seseorang memberikan pengaruh positif kepada masyarakat, ia bisa mengajak mereka menuruti apa yang ia inginkan.
- b. Namun ada juga pengaruh negatif, yang jika seseorang memberi pengaruh buruk atau negatif, maka masyarakat justru akan menjauhi dan tidak lagi menghargai (Suharno & Retno Ningsih, 2006).

Pengaruh merupakan daya yang timbul pada khalayak dalam suatu keadaan dimana ada hubungan antar timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dan di pengaruhi. Maka dari itu dalam pembahasan ini pengaruh yang di maksud peneliti adalah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada travel PT. Niat Suci Ke baitullah.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia adalah imbalan berupa uang atau bukan, yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Secara umum kompensasi ini pada umumnya adalah suatu objek yang diberikan, kecuali bila sumbernya dari pajak pendapatan. Menurut Simamora. Kompensasi adalah apa yang di terima oleh karyawan sebagai kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan (Henry Simamora, 2004). Menurut Samsudi (2006), kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa atas kerja mereka. Menurut Tohardo kompensasi ini di hitung atau di nilai berdasarkan evaluasi pekerjaannya.

Menurut (Vera Firdaus & Mas Oetarjo, 2016) kompensasi adalah : *pertama*, keseluruhan imbalan yang di berikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. *Kedua*, kompensasi merupakan sesuatu yang di terima oleh seorang individu atau karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. *Ketiga*, pembayaran kepada seorang karyawan sebagai kontribusi yang sudah mereka berikan kepada perusahaan. *keempat*, pembayaran yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang di berikannya kepada perusahaan. *kelima*, penghargaan atau imbalan langsung maupun

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.

tidak langsung, financial maupun non-financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balsan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat kita pahami bahwa kompensasi mengandung arti yang luas tidak hanya sekedar pemberian imbalan, gaji ataupun upah saja, melainkan kompensasi juga merupakan bentuk apresiasi karyawan atas pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan standar perusahaan di setiap pekerjaannya. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan semangat kerja serta memotivasi karyawan. Dan kompensasi juga merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, yang dimana perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang di bayarkan atau yang di berikan juga menjadi nilai prestasi kerja karyawan sehingga karyawan juga termotivasi.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kadarisman dikutip dalam buku “Buku Ajar Manajemen Kompensasi” (Vera Firdaus & Mas Oetarjo, 2022). Tujuan utama individu atau karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak, mendapatkan status sosial serta di hargai hasil pekerjaan setiap karyawan. Dari perspektif perusahaan atau manajemen, kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan juga harus di imbangi dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan. Sedangkan dalam perspektif karyawan, kompensasi adalah harapan karyawan akan penghargaan organisasi atau perusahaan terhadap kontribusi kerjanya. Maka dari itu pemberian kompensasi perlu dipertimbangkan dari segala aspek yang antara lain : kebutuhan karyawan, nilai dari pekerjaan karyawan, unsur motivasi yang terdapat dalam kompensasi. Ada beberapa tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan sebagai penerima kompensasi berupa gaji, upah maupun imbalan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji yang di berikan kepada karyawan setiap bulannya maka hidup karyawan tersebut akan sejahtera.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi dapat mendorong semangat serta motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih produktif.

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.

3. Memajukan Organisasi atau perusahaan

Semakin tinggi kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan, hal itu menunjukkan bahwa semakin sukses perusahaan. karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya di berikan oleh perusahaan yang memiliki pendapatan yang besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus di penuhi dan di ikuti oleh karyawan pada jabatan sehingga terciptanya keseimbangan antara input (syarat-syarat) atau output (Tati Sarsina, 2020).

c. Jenis – jenis Kompensasi

Menurut Supriyadi kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Dalam buku “Sumber daya Manusia” oleh Marwansyah (2010), ia mengatakan kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

1. Kompensasi finansial

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. kompensasi finansial dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti bonus. Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerja karyawan yang di bayarkan tepat waktu. Waktu pembayaran gaji biasanya berhubungan dengan besaran per jam, harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi tidak langsung terdiri dari: *pertama*, program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan. *Kedua*, bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan

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.

cuti hamil. *Ketiga*, fasilitas seperti rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah. Menurut Mondy dan J. Martocchio dalam (Farla et al.,2019), kompensasi finansial tidak langsung adalah tunjangan-tunjangan. Tunjangan merupakan penghasilan yang dapat dari luar gaji dan komisi (intensif). Biasanya tunjangan diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan, pangkat, golongan, serta statusnya sebagai karyawan. Tunjangan ini berupa jaminan sosial dan jaminan kesehatan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial dapat diperoleh oleh karyawan apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Pekerjaan yang di berikan perusahaan mempunyai tantangan dan pengakuan hasil karyanya, temuan baru serta promosi jabatan. Menurut Simamora dalam artikel (Adiyanti & Nugraha, 2023) kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial juga dibagi menjadi dua,yaitu: *Pertama*, pekerjaan yang dimana karyawan diberikan tugas yang menarik oleh perusahaan, memiliki tantangan, tanggung jawab serta pengakuan rasa pencapaian dari karyawan lainnya dan pemimpin atau perusahaan. *Kedua*,lingkungan kerja yang merupakan tentang kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, teman kerja yang menyenangkan, lingkungan yang nyaman serta fasilitas yang diberikan kepada perusahaan.

d. Sistem Pemberian Kompensasi

Secara umum besarnya pemberian kompensasi dapat di tentukan sebgai berikut:

1. Harga / nilai pekerjaan

Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan langkah dan tindakan awal untuk menentukan besarnya kompensasi yang harus di berikan kepada karyawan. Penilaian ini bisa dilakukan dengan cara yaitu: *pertama*, melakukan analisi jabatan atau pekerjaan. *Kedua*, melakukan survei harga pekerjaan di

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.

perusahaan lain. *Ketiga*, di lihat dari faktor yang mempengaruhi kompensasi seperti kebutuhan ekonomi.

2. Sistem pemberian kompensasi yang di lihat dari prestasi karyawan, kontrak kerja karyawan atau borongan.

- a. Sistem prestasi

Prestasi kerja sering di sebut dengan upah sistem hasil, yang dimana dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif.

- b. Sistem waktu

Pemberian kompensasi yang di lihat dari sistem waktu ialah besarnya kompensasi yang di berikan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, mingguan dan bulanan. Pemberian kompensasi berdasarkan sistem waktu juga bisa di sebut dengan upah ditentukan oleh lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaan atau melaksanakan pekerjaannya.

- c. Sistem kontrak atau borongan

Penetapan sistem kontrak ini di lihat berdasarkan kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak pekerjaan (Samputri et al., 2015)

- e. Kompensasi dalam perspektif islam

Dalam islam mengajarkan bahwa upah haruslah dibayarkan sedemikian rupa kepada karyawan. Prinsip etika islam dalam manajemen sumber daya manusia mengatakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan dan harus menggunakan prinsip kompensasi yang adil. Dalam islam jumlah gaji harus mencukupi untuk menutupi kebutuhan karyawan, yang paling tidak cukup bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. (Norman et al., 2021),

Sistem dalam pemberian kompensasi turut diatur dalam berbagai surat dalam Al- Qur'an, yang diantaranya

1. Q.S At Taubah ayat 105, menjelaskan bahwa Allah SWT. Memberi perintah kepada manusia agar bekerja dan Allah SWT. Memastikan akan membalas apa yang telah dikerjakannya. Allah juga menegaskan bahwa tujuan dan niat bekerja harus benar. Apabila niat kerja yang dilaksanakan benar, maka Allah akan membalas dengan kebaikan, begitu juga dengan sebaliknya.

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.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahan

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan,”

2. Q.S An Nahl ayat 97, menjelaskan dalam pemberian upah tidak ada Batasan antara laki – laki dan perempuan, karena semua yang bekerja akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Dengan demikian ayat ini menjelaskan bahwa tidak ada diskriminasi dalam memberi penghargaan pada pekerja apapun jenis kelamin pekerja tersebut .

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Terjemahan

Barang siapa mengerjakan kebijakan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dengan demikian ayat tersebut menjelaskan mengenai apa yang menjadi ketentuan Allah mengenai sebuah pekerjaan dan balasan yang akan diberikan atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang karyawan.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia yaitu sesuatu yang di capai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja menurut para ahli yang di kutip dalam buku yang berjudul “Kinerja Karyawan”(Novia Ruth Silaen et al., 2021) sebagai berikut :

1. Menurut Cascio (1992)

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 adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang di berikan.

2. Menurut Bernardin dan Russel (1993)

Kinerja adalah catatan hasil (outcomes) yang di peroleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu.

3. Menurut Gibson et al (1994)

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kinerja juga di nyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik.

4. Menurut Dssler (2000)

Kinerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yag di tetapkan.

5. Menurut Robbins (2002)

Kinerja yaitu hasil yang di capai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

6. Menurut Mangkunegara (2017)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Definisi kinerja ini barsangkutan dengan tiga komponen penting yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian (Agung Yuniawan, 2015). Salah satu perusahaan dinyatakan berhasil atau tidaknya di tentukan dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan tersebut merupakan suatu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang harus di perhatikan oleh pemimpin suatu perusahaan.

- b. Indikator kinerja

Tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan merupakan ukuran penilaian yang digunakan untuk menilai atau melihat bahwa kinerja kinerja seseorang dalam perusahaan mengalami peningkatan sesuai rencana yang di tetapkan. Kinerja juga memiliki beberapa indikator yang menjadikan tolak ukur atau standar pekerjaan yang harus di pahami menurut (Bangun, 2012) :

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.

1. Jumlah pekerjaan, yang di hasilkan individua tau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut dari perusahaan.
3. Ketepatan waktu, beberapa jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan dengan ketepatan waktu, karena apabila pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah kualitas hasil pekerjaan
4. Kehadiran, ada perusahaan yang menuntut karyawan untuk hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu.
5. Kuantitas kerja. Ada beberapa pekerjaan tertentu yang harus di selesaikan dua karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

c. Hambatan Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan demikian, dalam penerapannya akan membutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai misi, tujuan, dan sasaran yang dapat di ukur, dan berhubungan dengan hasil atau outcomedari setiap program yang di laksanakan. Penilaian kinerja adalah proses dimana kinerja seorang karyawan di evaluasi dan di umpan balik diberikan mengenai kekuatan mereka dan area yang perlu di tingkatkan.

Adapun hambatan yang dihadapi dalam penilaian kinerja seorang karyawan menurut (Novia Ruth Silaen et al., 2021) dalam buku yang berjudul “Kinerja Karyawan” adalah sebagai berikut :

1. Bias penilaian

Penilai mungkin mempunyai bias dan persepsinya sendiri, yng dapat mempengaruhi evaluasinya. Bias merupakan salah satu sumber dari kesalahan yang di sebabkan keterbatasan penilai dalam mengolah informasi. Bias penilai tersebut biasanya memiliki kedekatan dengan pemimpin dan lainnya. Bias penilai cenderung menilai karyawannya secara positif atau negative berdasarkan usia, jenis kelamin atau ras. Manajemen perlu menghilangkan bias-bias pengawas terhadap individu. Karena dapat menghambat penilaian kinerja seorang karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

2. Hallo effect

Hallo effect merupakan opini pribadi atau subyektifitas penilaian terhadap yang di nilai. Hallo effect memberi kesan positif kepada lawannya atau individu yang di nilai. Hal yang di aksud oleh hallo effect ini seperti seorang penilai menyukai seorang karyawan maka opini tersebut bisa menjadi distorsi atau pemutar balikkan fakta terhadap kinerja karyawan. Hal ini sering sekali di jumpai dan terjadi pada perusahaan. Masalah ini dapat meringankan ataupun memberatkan para penilaian harus menilai karakter kepribadian teman- teman mereka atau seseorang yang sangat tidak di sukainya.

3. Central Tendency

Hal ini merupakan kondisi penilaian yang di lakukan tidak secara konprehensif atau secara meluas. Penilai hanya melihat rata-rata tingkat produktifitas pekerja. Hal ini mungkin terjadi karena kurang adanya kedekatan antara penilai dan yang di nilai. Biasanya penilai memberi nilai tengah karenan ingin menghindari kontroversi atau kritik.

4. Leniency (kelunakan)

Leniency merupakan penilaian yang di berikan terlalu lunak atau murah, dengan memberikan nilai yang tinggi kepada yang di nilai. Penilaian kemurahan hati ini tidak dikehendaki karena dapat berpengaruh kepada para karyawan yang pindah ke organisasi lain yang sanggup menilai kinerja mereka secara akurat dan memberikan pengakuan yang mendasar. Hal ini merupakan penilai memberikan nilai yang cenderung terlalu tinggi dari yang seharusnya.

5. Strictness (keketatan)

Strictness merupakan penilaian kinerja yang di lakukan secara ketat. Terkadang penilai memberikan penilaian yang rendah terhadap kinerja karyawan, meskipun sebenarnya beberapa karyawan memiliki kinerja di atas rata-rata. Namun hal ini dapat di kendalikan atau di hitung dengan dua cara yaitu : *pertama*, dengan mengalokasikan nilai-nilai ke dalam distribusi yang di paksa. *Kedua*, dengan mengurangi ambiguitas skala-skala penilaian itu sendiri. Pengurangan ini di lakukan dengan memperbaiki definisi-definisi dari dimensi-dimensi dan menyediakan definisi untuk berbagai poin skala.

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.

6. Recency

Recency merupakan penilaian yang di lakukan saat-saat tertentu atau sesaat saja. Sehingga penilaian tidak dilakukan secara rutin atau teratur, melainkan sesempatnya tim penilai untuk melakukan penilaian. Akibatnya hal ini penilai akan sulit untuk menetapkan karyawan yang potensial atau tidak.

d. Kinerja dalam perspektif islam

Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktifitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Sebagaimana bekerja dianjurkan oleh agama bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Dalam ajaran islam setiap orang dituntut untuk mandiri karena untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta – minta. Yang hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walapun berat.

Dalam sudut pandang ekonomi islam kaitan kinerja dalam islam manusia sebagai pelaku ekonomi yang mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupakn di dunia ini. Kinerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga, tetapi kerja mencakup dalam segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dalam Al-Qur'an kinerja dalam islam dijelaskan pada surat Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahan

Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan

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.

4. Karyawan**a. Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau pekerja dalam perusahaan. Dalam undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan atau pegawai adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan, yang dimana hasil kerja atau hasil karyanya sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencaharian.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan,. Karena tanpa adanya karyawan dalam ikut sertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksanakan. Karyawan juga merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. yang dimana sebuah keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dari karyawan itu sendiri dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya tersebut. (Almaududi et al., 2021)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawana merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaana, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji atau upah. Menurut hasibuan karyawan honorer sebagai penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut subri karyawan adalah penduduk dalam usia kerja berusia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah, gaji maupun kompensasi yang besarnya sudah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu.

b. Hak dan Kewajiban Karyawan

Setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban. Hak disini merupakan segala sesuatu yang merujuk pada apa yang akan didapatkan, diperoleh, diharapkan atau diminta karyawan. Kewajiban merupakan segala hal yang dan sebuah tindakan yang harus dikerjakan pada setiap karyawan atau tenaga kerja. Dan setiap tindakan yang dikerjakan merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Hak dan kewajiban bai seorang karyawan adalah hal yang paling esensial atau hal yang paling mendasar. Hak dan kewajiban ini

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.

meliputi dari wewenang, tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan selama berkerja di suatu perusahaan. Pada ketentuan mengenai hak dan kewajiban telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam UU ini diatur mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan dan keadilan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia bisnis. Namun pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003

Mengenai hak-hak bagi tenaga kerja atau karyawan adalah sebagai berikut :

1. Upah atau gaji.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja yang sebelumnya telah ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undang termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas kontribusi yang telah atau akan dilakukan.

Dijelaskan dalam pasal 81 ayat 24 UU Cipta Kerja Tahun 2020 menyatakan bahwa, setiap pekerja atau tenaga kerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud kehidupan yang layak mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, serta upah saat tidak masuk kerja karena alasan tertentu.

2. Pekerjaan dan penghasilan yang layak

Pekerja mendapat upah atau penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan seperti makan, tempat tinggal yang layak, pakaian dan transportasi serta kesehatan dan Pendidikan.

3. Pekerja bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.

Pada pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya untuk memperoleh penghasilan yang layak baik didalam maupun di luar negeri.

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.

4. Pelatihan tenaga kerja

Memberikan pelatihan terhadap tenaga kerja merupakan salah satu kewajiban perusahaan sementara itu pekerja atau tenaga kerja berhak menerimanya. Dengan adanya pelatihan tenaga kerja akan memperoleh serta menambah keahlian, keterampilan dan kemampuannya. Seperti yang dijelaskan pada pasal 11 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang pelatihan kerja, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap. Tetapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan untuk memperoleh, menambah keahlian dan keterampilan. Dan menurut pasal 81 Undang-undang Cipta Kerja menyatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan oleh Lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah, swasta atau perusahaan,

Untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja dari pemerintah ataupun tempat perusahaan ia bekerja.

5. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 86, menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perilaku yang sesuai dengan harkat martabat. Dalam hal ini membuktikan bahwa hal ini harus menjadi perhatian besar bagi para pengusaha, pemimpin dan perusahaan dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah terintegrasi dengan peraturan perusahaan.

6. Pemberian pesangon atau pensiunan

Uang pesangon atau pensiunan adalah hal yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan ketika hubungan kerja berakhir, baik karena di PHK, pension atau alasan lain. Pada pasal 81 ayat 44 mengubah ketentuan pasal 156 berbunyi “apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Besaran uang pesangon atau penghargaan harus ditentukan dalam perjanjian kerja.

7. Kompensasi tenaga kerja asing (TKA)

Perusahaan wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Hal ini dinyatakan dalam

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.

pasal 81 ayat 9 Undang-undang Cipta Kerja yang mengubah pasal 47 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa hak-hak karyawan terdiri dari hak upah, hak pekerjaan dan penghasilan yang layak, hak bagi pekerja bebas memilih dan pindah pekerjaan, hak untuk menerima pelatihan kerja, hak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan, hak pemberian uang pesangon atau pensiunan, dan yang terakhir hak kompensasi bagi tenaga kerja asing.

Mengenai kewajiban yang harus dijalankan selama bekerja di perusahaan sebagai berikut :

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan. Selain itu karyawan juga harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.

2. Kepatuhan pada aturan atau kebijakan perusahaan

Setiap perusahaan memiliki aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipenuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam pekerjaan.

3. Menciptakan ketenangan di lingkungan kerja

Menciptakan ketenangan di lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terjadinya keberhasilan terjalannya hubungan karyawan dengan karyawan lainnya dan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban, setiap karyawan diharuskan mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan keharmonisan sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapainya tujuan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan perusahaan inginkan.

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.

2.3 Konsep Operasional

Penelitian ini terkait dengan kompensasi dan kinerja seorang karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan atau imbalan yang berbentuk uang, tunjangan dan penghargaan yang diterima karyawan pada setiap bulannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan nilai atau hasil pencapaian kerja seorang karyawan yang kontribusinya dapat meningkatnya efektivitas organisasi. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan atau tidak. Oleh karena itu kusioner yang berisi beberapa pertanyaan akan dibagikan untuk mengumpulkan data mengenai kompensasi yang di berikan kepada karyawan untuk mengetahui seberapa berpengaruh kompensasi yang diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, data yang telah didapat dari instrument akan dianalisis dengan batuan SPSS versi 30.0 sehingga didapati hipotesis yang diterima.

Tabel 2.2

Konsep Operasional

Jenis Variabel	Definisi	Indikator Penelitian	Sub Indikator
Kompensasi	Menurut buku Vera Firdaus dan Mas Oetarjo kompensasi merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa atas kontribusi karyawan yang di berikan kepada perusahaan. kompensasi juga merupakan bentuk apresiasi atas pekerjaan yang mereka	1. memahami definisi kompensasi	a. memahami kompensasi sebagai kewajiban yang di terima setiap karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka

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.

	kerjakan.	2. memahami tujuan kompensasi	a. pemenuhan kebutuhan ekonomi b. meningkatkan produktifitas kerja c. memajukan organisasi atau perusahaan d. menciptakan keseimbangan dan keahlian
		3. memahami jenis-jenis kompensasi	a. kompensasi finansial b. kompensasi non finansial
		4. memahami sistem pemberian kompensasi	a. harga/nilai pekerjaan b. sistem pemberian kompensasi yang dilihat dari prestasi karyawan, kontrak, borongan.
		1. memahami definisi kinerja	a. memahami definisi kinerja yang dimana kinerja sebagai hasil pencapaian seseorang dalam tanggung jawab yang
Kinerja	Menurut buku Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai wewenang		

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.

	atau tanggung jawab dan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan.		diberikan
		2. indikator kinerja	a. jumlah pekerjaan b. kualitas pekerjaan c. ketepatan waktu d. kehadiran e. kuantitas kerja
		3. hambatan penilaian kinerja	a. bias penilai b. halo effect c. central tendency d. leniency (kelunakan) e. strictness (keketatan) f. recency

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah peneliti yang kebenarannya harus di uji secara empiris, yang dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk pertanyaan.

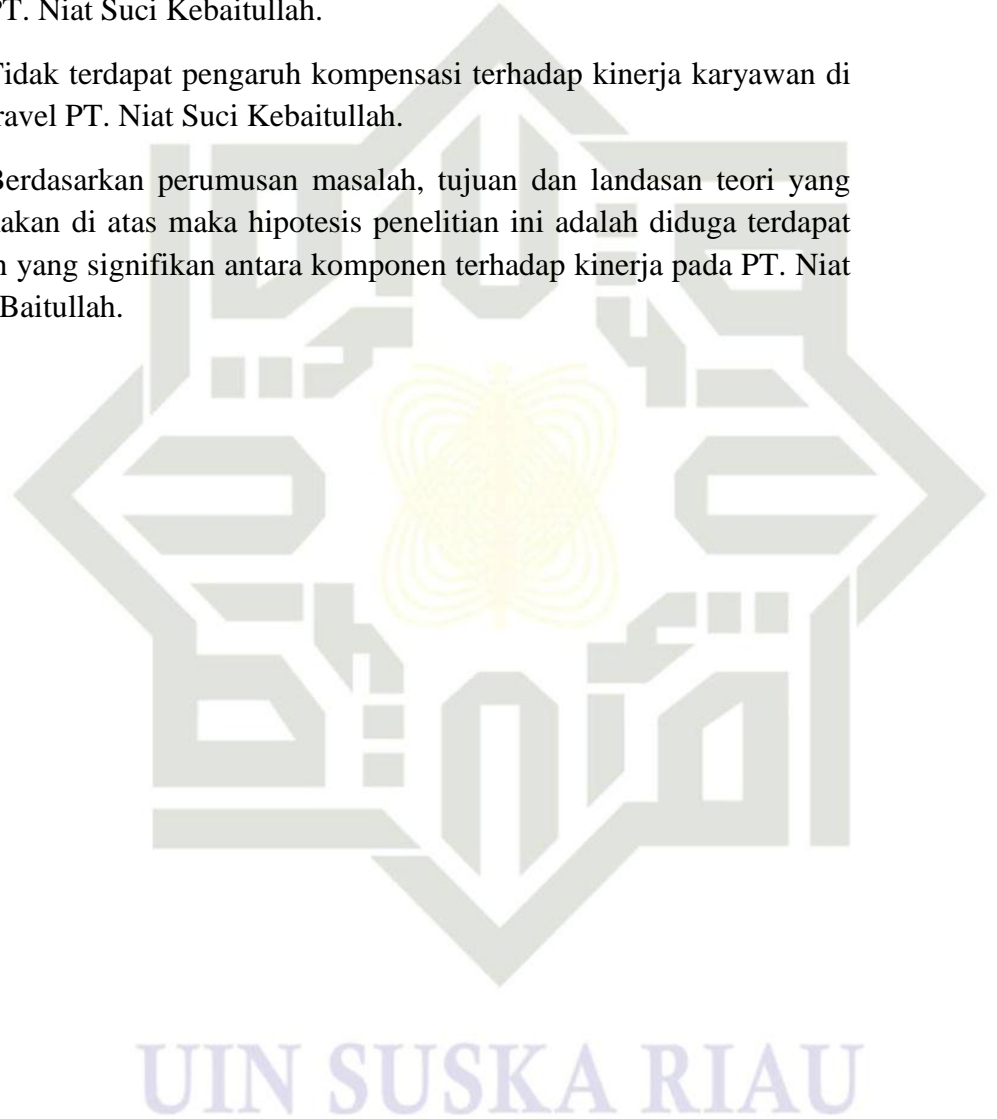
Ha : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di travel PT. Niat Suci Kebaitullah.

Ho : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di travel PT. Niat Suci Kebaitullah.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan landasan teori yang dikemukakan di atas maka hipotesis penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komponen terhadap kinerja pada PT. Niat Suci Ke Baitullah.

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.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh studi kepustakaan yang hasilnya sesuai dengan pokok permasalahan penelitian. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent atau terikat) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan dengan variabel lainnya. Metode penelitian harus didukung oleh pengetahuan yang luas dari peneliti karena peneliti secara langsung melakukan wawancara kepada objek penelitian. Metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam pelaksanaan penelitian dari awal hingga akhir. (hafni sahir, 2021)

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik. Statistik adalah pengetahuan mengenai pengumpulan data, klasifikasi data, penyajian data, pengolahan data, penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan berdasarkan masalah tertentu. Untuk menguji pengaruh variabel dalam penelitian ini peneliti menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 30.0. Dalam penelitian ini peneliti juga menguji validitas dan reliabilitas terhadap kusioner yang telah dikumpulkan yang dijadikan sebagai data untuk penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Tour & Travel PT. Niat Suci Kebaitullah yang berada di Jalan Naga Sakti no 288 Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada tanggal 17 Oktober 2024 – 17 November 2024 di PT. Niat Suci Kebaitullah.

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.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2017). Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Niat Suci Kebaitullah. Karyawan pada PT. Niat Suci Kebaitullah berjumlah 13 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Menurut sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto apabila subjek dalam penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar lebih dari 100 maka dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Suharsimi Arikunto:2002)

Dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Non-probability Sampling* dengan teknik total sampling. *Non-probability Sampling* adalah teknik pemilihan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap elemen populasi untuk terpilih sebagai bagian dari sampel. Dalam metode *Non-probability Sampling* terdiri dari : *sampling* sistematis, *sampling* kuota, *sampling* aksidental, *purposive sampling*, *sampling* jenuh atau *sampling total*, dan *snowball sampling*. (Khaidir Ali Fachreza et al., 2024)

Sampling jenuh atau *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Total sampling sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau kurang dari 30 orang. istilah lain total sampling adalah sensus, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.(Amin et al., n.d.)

Karena jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 30 maka peneliti mengambil seluruh sampel, yang dimana penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik total sampling.

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

3.4 Sumber data

Sumber data penelitian ini akan dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber utama dan dikumpulkan secara khusus, data primer biasanya diperoleh melalui metode survei, observasi atau dengan eksperimen. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan pengamatan (observasi) dan wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang memuat variabel-variabel terikat.

Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh dari jawaban kusioner secara langsung yang disebarkan kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden) maupun dari suatu badan (instansi). Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu, seperti buku, jurnal, artikel dan literatur yang dapat mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pada pengumpulan data penelitian ini, peneliti terlebih dahulu mendesain secara jelas dan tepat menggunakan metode yang hendak digunakan agar nilai penelitian tinggi dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data harus sesuai dengan masalah penelitian yang ingin diselesaikan. Untuk memperoleh data yang dihasilkan dalam suatu penelitian peneliti menggunakan dua teknik yaitu teknik observasi, kusioner dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang hadir dikumpulkan dalam penelitian. Dalam teknik ini peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengamati gejala-gejala yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niat Suci Kebaitullah.

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

2. Kusioner

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam hal ini peneliti membuat pernyataan-pernyataan tertulis kemudian dijawab oleh responden atau sampling. Kusioner yang disebar oleh peneliti dalam bentuk kusioner tertutup, yaitu kusioner yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Dalam penelitian ini kusioner yang digunakan yaitu *Skala Likert* yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Dinamakan skala likert karena dikembangkan oleh Rensis Likert. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.1**Skala Likert**

Kode	Keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	Memiliki bobot penilaian 5
S	Setuju	Memiliki bobot penilaian 4
KS	Kurang Setuju	Memiliki bobot penilaian 3
TS	Tidak Setuju	Memiliki bobot penilaian 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Memiliki bobot penilaian 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat

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.

dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada. Dokumentasi secara langsung pada bagian pengelolaan perusahaan dan tersebut merupakan data berupa jumlah karyawan, program kerja, tingkat keterlambatan karyawan dan relisasi kinerja karyawan. Dokumentasi juga bisa dikatakan sebagai catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu.

3.6 Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (referensi). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam suatu penelitian yang baik, yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung (referensi).

Validitas sering dikonsepsikan dengan validitas instrument menunjukkan bahwa hasil dari suatu pengukuran menggambarkan dari segi aspek yang diukur. Pengujian validitas instrument akan dilakukan dengan cara uji statistik dengan menggunakan SPSS 30.0. uji validitas pada penelitian ini

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel dan pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan yaitu 0,05.

Dengan ketentuan: :

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf sig 0,05) maka angket berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya yang kemudian dapat dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf sig 0,05) maka angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang kemudian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana instrument atau kuesioner yang merupakan indikator dari pernyataan atau pertanyaan dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dalam pengukuran. Menurut Sumadi Suryabrata reabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya,

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.

yang dimana hasil pengukuran harus reliabel dalam artian tingkat konsistensi dan kemantapan (Sanaky et al., 2021). Suatu kusioner dapat dikatakan reliabel atau konsisten apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reabilitas penelitian ini dengan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam kusioner. Adapun kriteria keputusan dalam pengambilan keputusan uji reabilitas ini adalah :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka agket realibel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka angket tidak realibel atau tidak konsisten.

3.7 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah asumsi yang menjadi prasyarat untuk menentukan uji statistic yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas adalah suatu prosedur statistic yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang memiliki karakteristik berbentuk lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram. Untuk menentukan suatu data penelitian berdistribusi notmal dapat diguanakan beberapa cara meliputi Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Chi-Square, Shapiro-wilk, dan lain sebagainya. (Fitir et al., 2023)

Penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan data yang diperoleh dari kusioner berdistribusi normal. Kolmogorov-Smirnov adalah suatu tes *goodness of fit* artinya yang diperhatikan adalah tingkat kesesuaian antara distribusi teoritis tertentu. Tes ini menetapkan skor dalam sampel dapat secara masuk akal dianggap berasal dari suatu populasi dengan distributive tertentu. Tes ini mencakup perhitungan distribusi frekuensi kumulatif yang akan terjadi dibawah distribusi teoritisnya, serta membandingkan distribusi frekuensi dengan distribusi frekuensi kumulatif hasil observasi. Dengan melihat distribusi sampling dapat diketahui apakah perbedaan besar yang diamati mungkin terjadi apanila observasi itu benar-benar suatu sampel random dari distribusi teoritis. (Nuryadi et al., 2017)

3.8 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah metode statistic yang dogunakan untuk memahami hubungan fungsional antara satu variabel (variabel dependent)

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 satu atau lebih variabel lainnya (variabel independent). Analisa regresi adalah untuk memprediksi nilai variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent.

Dalam proses pengolahan data ini peneliti dilakukan dengan program SPSS statistic versi 30.0. dimana analisis data peneliti dilakukan dengan teknik analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau pengaruh antar variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). rumus umum regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Fitir et al., 2023)

$$Y = a + bX$$

Deskripsi :

Y = variabel terikat (Variabel dependent)

a = konstanta (titik potong y)

b = koefisien dari variabel x

X = variabel bebas (variabel independent)

3.9 Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam penelitian uji hipotesis adalah prosedur statistic yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau dugaan (hipotesis) mengenai parameter populasi berdasarkan data sampel. Dalam statistik sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Mengingat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif maka analisis data yang akan dilakukan menggunakan penghitungan statistic. Proses pengolahan data penelitian dilakukan dengan program SPSS versi 30.0.

Untuk membuktikan hipotesis, apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan dengan cara uji sesuai dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Jika nilai $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

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.

BAB IV GAMBARAN UMUM PT. NIAT SUCI KEBAITULLAH

4.1 Profil PT. Niat Suci Kebaitullah

Nama Instansi	: PT. Niat Suci Kebaitullah
Bidang Usaha	: Biro perjalanan wisata, haji dan umroh
Alamat	: Komplek ruko royal platinum II Jl. Melati, Stadion Kec. Tampan Pekanbaru – Riau
No. PPIU	: Nomor U. 288 Tahun 2020
Direktur	: H. Irma Romi Anto S.H., M.H, CPL
Telpon	: (0761) 670 5225
Email	: nsk haji.umroh@gmail.com

4.2 Sejarah Berdirinya PT. Niat Suci Kebaitullah

PT. Niat Suci Kebaitullah merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang biro perjalanan wisata; umroh dan haji khusus, city tour mancanegara. PT. Niat Suci Kebaitullah berdiri pada tanggal 03 Januari 2017 di kota Pekanbaru berdasarkan akta notaris yang dibuat oleh Notaris Syarif Gestunof SH. MKn, Notaris di Kabupaten Kampar, dan telah mengalami akta perubahan nomor 03, tanggal 13 Mei 2022, Notaris Regina Malviani SH.MKn, Notaris Kabupaten Bengkalis serta telah memperoleh persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui surat keputusan nomor : AHU – 0032977.AH.01.02 Tahun 2022. Melalui surat keputusan tersebut perusahaan di tetapkan sebagai perusahaan persero, yaitu menjadi PT. Niat Suci Kebaitullah. Perusahaan ini juga telah memiliki izin resmi dari Kemenag, pariwisata penyelenggara haji dan umroh.

PT. Niat Suci Kebaitullah didirikan oleh bapak H. Irma Romi Anto S.H., M.H,CPL. Di bidang penyediaan jasa biro perjalanan wisata, baik sebagai perorangan maupun pendistribusian atau tergabung dalam lembaga tertentu. PT. Niat Suci Kebaitullah saat ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan dan kualitas kinerja yang terbaik kepada klien/konsumen, melalui manajemen teknologi, kualitas SDM (tenaga ahli dan terampil), sistem informasi yang terintegritas, sampai dengan manajemen mutu dan resiko dalam setiap paket perjalanan yang ditawarkan. Komitmen perusahaan ini dibangun dengan adanya tujuan untuk memberi kepuasan konsumen secara nyata dengan pelayanan yang berkualitas, berpengalaman, dan professional.



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, dan sebagainya.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Visi dan Misi PT. Niat Suci Kebaitullah

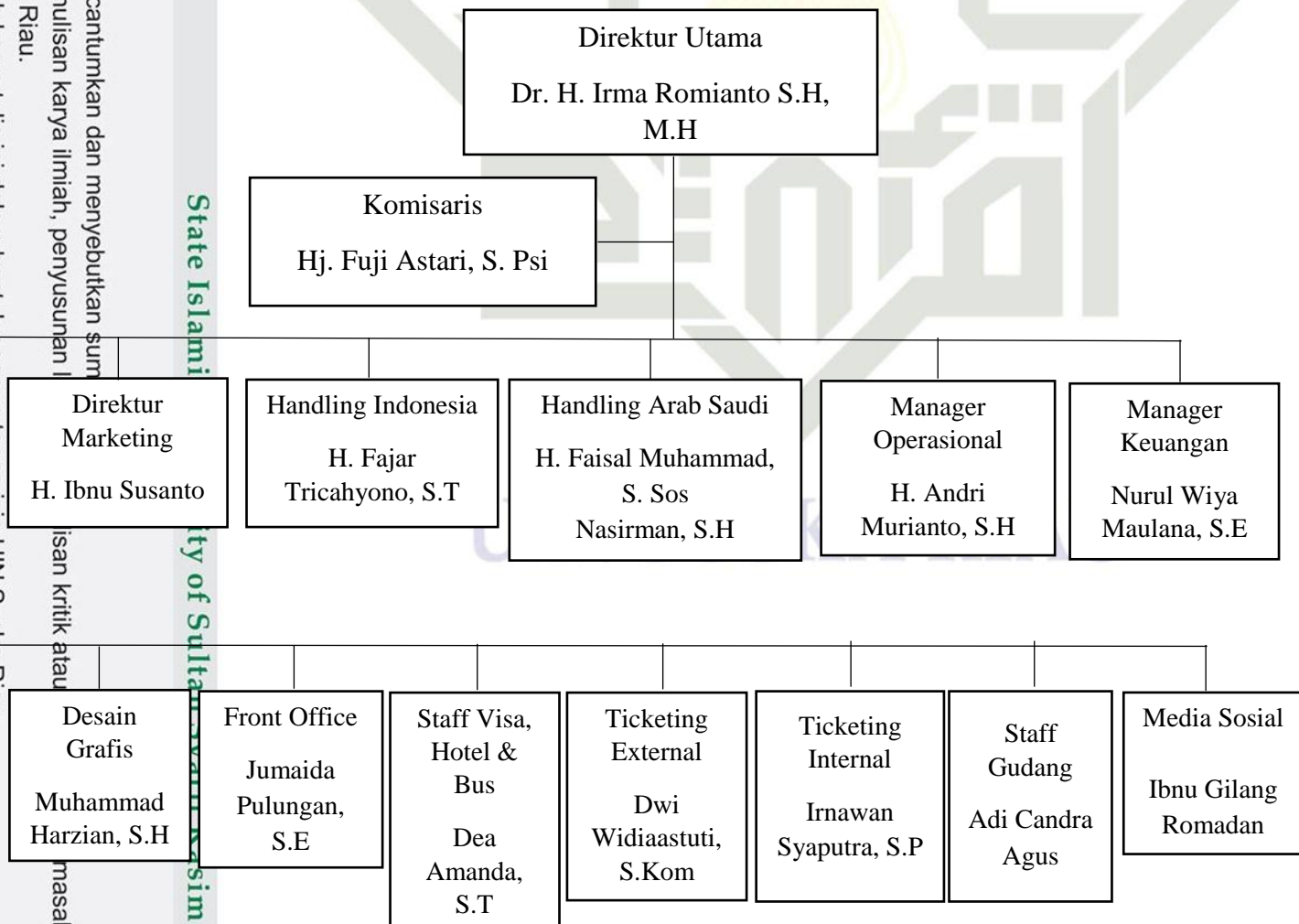
Dalam hal pencapaian suatu tujuan di perlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk mewujudkannya, dimana visi misi PT. Niat Suci Kebaitullah, yaitu :

1. Visi
Menjadi biro perjalanan wisata Syariah dan tourmancanegara yang paling dikagumi dan bermutu tinggi.
2. Misi
 - a. berorientasi pada kualitas pelayanan
 - b. mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang intelektual, berpengalaman, dan professional
 - c. menerapkan tata kelola perusahaan yang sistematis dan baik

4.4 Struktur Organisasi PT. Niat Suci Kebaitullah

Bagan 4.1

Struktur Organisasi





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.

PT. Niat Suci Kebaitullah mempunyai tingkatan pekerjaan yang tiap-tiap bagiannya memiliki tanggung jawab, yang mana tingkatan tersebut tentunya diawali dengan :

1. Direktur Utama : merupakan posisi tertinggi dari suatu perusahaan. direktur utama bertanggung jawab untuk membuat keputusan demi keberlangsungan perusahaan. posisi ini dapat di bilang yang paling populer dikenal oleh publik, karena direktur utama merupakan wajah perusahaan yang mengkomunikasikan visi dan misi dari perusahaan ke khalayak. Pada prinsipnya, seorang direktur utama harus memiliki sikap dan jiwa kepemimpinan.
2. Komisaris : komisaris merupakan seseorang yang mengawasi dan memberi nasihat kepada direktur utama, serta melindungi kepentingan pemegang saham. Hal ini membuat komisaris harus memiliki sifat kepemimpinan dan tanggung jawab yang besar, karena komisaris tidak hanya mengawasi dan memeberikan nasihat kepada direktur utama; melainkan komisaris juga harus memastikan perusahaan terhadap kepatuhan perundang-undangan dan anggaran dasar perusahaan, melindungi kepentingan pemegang saham, bertanggung jawab atas kerugian perusahaan atas kelalaiannya, dan meneliti serta menelaah laporan tahunan yang dipersiapkan oleh direksi serta menandatangani laporan tahunan.
3. Direktur Marketing : tugas direktur marketing untuk handle para tim syiar atau tim marketing PT. Niat Suci Kebaitullah untuk mempromosikan ke para calon jamaah haji dan umroh. Selain itu direktur marketing juga sebagai pameri, pamong serta penasihat para tim marketing .
4. Handling Indonesia dan Arab Saudi : merupakan tugas karyawan yang terjun langsung melayani jamaah mulai dari membantu check in bandara, hotel mekah-madinah, mendata koper jamaah, mengiringi keberangkatan dan kepulangan jamaah serta narahubung jamaah dan keluarga jamaah.
5. Manager Operasional : general manajer atau manager operasional adalah seorang yang memimpin beberapa unit manajemen. Tugasnya memimpin beberapa atau seluruh manajer fungsional sehingga memiliki beberapa tanggung jawab terhadap seluruh bagian manajemen di perusahaan. contoh manajemen yang berada dibawah manajer operasional, diantaranya manajer marketing, manajer keuangan, dll. Sebagai seorang yang menjadi jembatan antara pihak pegawai dengan pihak direksi posisi manajer operasional tepat setelah direktur utama. Hal ini menyebabkan seorang manager operasional

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.

harus mampu untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut. Sehingga tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai.

6. Manager Keuangan : accounting atau manager keuangan merupakan kegiatan disiplin ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dalam suatu organisasi atau perusahaan. dalam manajemen ini, informasi keuangan dicatat, diklasifikasikan, dianalisis, dan dilaporkan secara sistematis dan terstruktur. Tujuan dari manager keuangan adalah untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat dan relevan untuk membantu pengambilan keputusan bisnis yang tepat. Dalam praktiknya, manager keuangan yaitu ; pengumpulan data keuangan, pencatatan transaksi, pengklasifikasian dan pelaporan data keuangan yang efektif, yang bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kesalahan dan penyelewengan keuangan.
7. Desain Grafis : merupakan seseorang yang di tugaskan membuat flayer/brosur paket haji dan umroh, desain spanduk dan pamphlet, merekap dokumentasi jamaah, membuat album perjalanan pergrub dan desain promo paket haji dan umroh. Maka dari itu seorang desain grafis harus memiliki ide dan kreatifitas yang tinggi karena ia di beri tanggung jawab untuk mendesain agar bisa menarik konsumen.
8. Fornt Office : admin atau fornt office merupakan seseorang yang melayani tamu baik secara langsung atau tidak langsung (online). Tidak hanya itu fornt office juga membuat surat menyurat sesuai kebutuhan, merekap data jamaah, mengecek perlengkapan secara berkala serta memfasilitasi jamaah sesuai kebutuhan dan keperluan
9. Ticketing : merupakan sistem manajemen yang sistematis (dalam bentuk tiket) untuk membantu customer support dalam menampung kebutuhan pelanggan. Sebuah perusahaan, setiap harinya dapat menerima banyak telpon dari pelanggan dan tidak dipungkiri terkadang pelanggan menghubungi disaat yang bersamaan. Layanan yang digunakan untuk mempermudah dalam memasukkan data kedalam computer sehingga terlihat display daftar tamu.
10. Staf Gudang : tugas staf atau admin gudang ialah menyiapkan dan memastikan perlengkapan yang dibutuhkan oleh jamaah lengkap, menghitung dan mengecek barang masuk dan barang keluar secara berkala.
11. Media Sosial : merupakan seseorang yang bergerak dibidang content creator dan sebagai admin sosial media . Tugas content creator ialah; membuat konten promosi bertemakan haji dan umroh, mendokumentasi acara, keberangkatan jamaah hingga kepulangan

jamaah. dan content creator juga harus bisa meningkatkan enggatment sosial media.

4.5 Produk dan Layanan PT. Niat Suci Kebaitullah

PT. Niat Suci Kebaitullah Tour & Travel memiliki produk dan layanan yang beragam dan dikemas secara baik dan variatif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan maupun kebutuhan ibadah Jemaah dengan berpegang teguh pada prinsip memudahkan dan memberikan kenyamanan.

1. Paket layanan umroh
 1. paket umroh hemat, dengan fasilitas hotel bintang 4
 2. paket umroh dekat, fasilitas hotel bintang 5
 3. paket umroh nikmat, fasilitas hotel bintang 5
 4. paket umroh mantap, fasilitas hotel bintang 5
2. Paket layanan haji, paket haji khusus (langsung berangkat)
3. Paket layanan wisata muslim dan halal tour
 1. wisata muslim explore Turki
 2. wisata muslim explore Singapore
 3. wisata muslim explore Malaysia
4. Jasa layanan dokumen perjalanan
 1. pengurusan paspor
 2. pengurusan visa

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.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan kusioner atau angket yang telah dikumpulkan dari 5 responden perempuan dan 8 responden laki-laki dengan total 13 responden diperoleh data berdasarkan identitas karakteristik dilihat dari jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tabel 5.1

Berdasarkan tabel 5.2 yang dapat dilihat dari tingkat usia karyawan PT. Niat Suci Kebaitullah dapat dilihat bahwa tinglat usia yang lebih mendominasi dari usia 25-30 tahun yaitu sebesar 54%. Hal ini terjadi karena ditingkat usia tersebut merupakan usia yang produktif dan berpengalaman sehingga memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan diatas maka didapatkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 5.10 yaitu diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 9,852 dan nilai koefisien regresi 0,735. Sehingga dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisienan untuk kompensasi bernilai 0,735, yang memiliki arti jika nilai kompensasi meningkat satu poin saja maka nilai dari kompensasi akan meningkat 0,735 poin. Kemudian hasil uji signifikansi yang telah dipaparkan diatas dengan menggunakan tarif signifikan 0,05. Diperoleh hasil uji probilitas dengan nilai sig. sebesar 0,020 dan apabila dibandingkan dengan nilai probilitas 0,05 ternyata didapatkan hasil bahwasanya nilai 0,05 lebih besar dari 0,020 atau $0,05 \geq 0,020$, sesuai dengan kaidak keputusan maka H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niat Suci Kebaitullah.

Berdasarkan hasil uji t atau uji hipotesis pada tabel 5.10 tabel Coefficients di atas, yang dirumuskan secara statistic diperoleh nilai t hitung sebesar 2,706 dan t tabel 2,201. Dan t tabel dengan rumus $t(\alpha / 2 ; n - 2)$. Sehingga didapat t tabel sebesar 2,201. Sesuai dengan kaidah keputusan. Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel atau $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulakn bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niat Suci Kebaitullah.

Adapun besarnya nilai korelasi anantara variabel kompensasi dan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 5.9 yaitu tabel model summary. Diperoleh hasil pada kolom R yaitu sebesar 0,632 dan koefisien

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.

determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,400 yang mengandung arti bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Niat Suci Kebaitullah sebesar 40%. Dengan demikian, hipotesis yang peneliti lakukan terbukti atau dengan kata lain hipotesis penulis diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan penyajian dari hasil penelitian dan pembahasan serta hasil kesimpulan yang telah disajikan diatas, maka terdapat beberapa saran yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan yaitu :

1. Bagi peneliti yang ingin meneliti penelitian dengan judul yang sama dan berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan. Peneliti disini berharap agar melakukan penelitian dengan indikator - indikator yang berbeda dari peneliti yang telah peneliti lakukan.
2. Diharapkan kepada PT.Niat Suci Kebaitullah agar bisa mencapai visi dan misi yang sudah menjadi tujuan awal perusahaan.
3. Diharapkan dimasa yang akan datang, pemberian kompensasi menjadi pertimbangan bari pemimpin dan perusahaan, agar pemberian kompensasi yang diberikan secara merata berdasarkan kinerja setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan loyalitas kerja yang ditunjukkan, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT.Niat Suci Kebaitullah.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agung Yuniawan. (2015). *Pengaruh Pelaksanaan Audit Operasional Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Balanced Scorecard*.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (n.d.). *Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian*.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dilembaga keuangan syariah*.
- Eko Budiyanto, SE., M.M. & Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M.M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset*.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Fitri, A., rahim, rani, & nurhayati. (2023). *Dasar-Dasar Statistika Untuk Penelitian*.
- hafni sahir, S. (2021). *Metodologi penelitian* (1st ed.).
- Hasan Alwi. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Khaidir Ali Fachreza, Mukhlis Harvian, Nasya Zahra, Muhammad Izzudin Islam, Muhammad Daffa, Miftahul Chair, & Mia Lasmi Wardiyah. (2024). Analisis Komparatif antara Probability dan Nonprobability dalam Penelitian Pemasaran. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 108–120. <https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.248>
- Kurnia, K. K., Idris, M., & Asri, A. (2020). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Barru Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(3), 420–426. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.1123>
- Mamuk Eko Supatmi, Umar Nimran, & Hamidah Nayati Utami. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



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.

- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 103–123. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.320>
- Norvia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Nuryadi, dewi astuti, tutut, sri utami, endang s, & budiantara. (2017). *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*.
- Pebriyadi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara. VOL. 1 NO. 1*.
- Poerwadarminta W.J.S. (1999). *Kamus umum bahasa Indonesia / susunan W.J.S. Poerwadarminta ; diolah kembali oleh Pusat Pembinaan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,.*
- Samputri, S. R. I., Haerani, S., Pakki, E., & Aji, A. S. S. (2015). *Analisis System Pemberian Kompensasi Dan Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pada Bank Bri*.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. 11(1)*.
- Suharno & Retno Ningsih. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Tati Sarsina. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar. 1*.
- Vera Firdaus & Mas Oetarjo. (2016). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*.
- Vera Firdaus & Mas Oetarjo. (2022). *Buku Manajemen Kompensasi*.



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.

PENGANTAR

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Niat Suci Kebaitullah

Yang terhormat para Responden

Saya sebagai mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prodi S-1 Manajemen Dakwah. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian untuk tugas akhir. Untuk itu, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dapat meluangkan waktu mengisi kusioner penelitian saya. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan sangat membantu penelitian ini. Kusioner ini tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niat Suci Kebaitullah. Saya akan menjaga kerahasiaan data yang anda berikan.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Zahra Nurul Septila

LAMPIRAN 1

KUSIONER PENELITIAN

KUSIONER

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIAT SUCI
KEBAITULLAH

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.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah di sediakan.
2. Bacalah tiap-tiap pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
3. Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai, yaitu pada kolom telah tersedia alternatif jawaban sebagai berikut:
 - a. Untuk pertanyaan Kompensasi

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
KS	: Kurang Setuju
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
 - b. Untuk pertanyaan Kinerja Karyawan

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
KS	: Kurang Setuju
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
4. Jawablah semua pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jabatan :
3. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20 - ≤ 25 tahun
 - c. 25 - ≤ 30 tahun
 - d. 30 - ≤ 35 tahun
 - e. > 35 tahun

III. DAFTAR RESPONDEN

1. Kompensasi

Kompensasi						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya berikan kepada perusahaan.					
3.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telat di tetapkan.					
4.	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya.					
5.	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.					
6.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan.					
7.	Perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi.					
8.	Perusahaan memberikan fasilitas uang makan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan						
No	Petanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4.	saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
5.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
6.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
7.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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:

- 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.

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



LAMPIRAN 2

DATA TABULASI

1. Variabel X (Kompensasi)

No Responden	Karakteristik responden		KOMPENSASI (X)								total
	Usia	Jenis Kelamin	Kompensasi langsung				Kompensasi tidak langsung				
1	25-30	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	25-30	Perempuan	5	4	4	4	5	4	4	5	35
3	20-25	Perempuan	4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	25-30	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	25-30	Perempuan	5	5	4	4	4	4	5	5	36
6	20-25	Laki-laki	5	4	4	4	4	4	4	5	34
7	25-30	Laki-laki	5	5	5	4	5	5	5	5	39
8	30-35	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	20-25	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	25-30	Laki-laki	5	4	4	4	5	4	3	4	33
11	30-35	Laki-laki	4	4	4	3	4	4	4	4	31
12	25-30	Laki-laki	4	4	5	4	4	4	4	5	34
13	25-30	Laki-laki	5	5	5	4	5	5	5	5	39

2. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Responden	Karakteristik responden		KINERJA KARYAWAN (Y)								total
	Usia	Jenis Kelamin	Kualitas				kuantitas				
1	25-30	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	25-30	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	20-25	Perempuan	4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	25-30	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	25-30	Perempuan	5	5	5	5	4	5	5	4	38
6	20-25	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	25-30	Laki-laki	5	5	4	5	5	4	4	5	37
8	30-35	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	20-25	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	25-30	Laki-laki	3	5	4	4	4	4	4	4	32
11	30-35	Laki-laki	4	4	4	4	3	3	3	3	28
12	25-30	Laki-laki	4	4	5	4	3	4	3	5	32
13	25-30	Laki-laki	4	5	4	4	5	4	4	4	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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.

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



LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas dan Uji Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan SPSS Versi 30. Variabel X dan Variabel Y

1. Hasil Uji Validitas x

		Correlations								TOTAL_
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K
K1	Pearson Correlation	1	.617*	.283	.505	.720*	.614*	.410	.639*	.728**
	Sig. (2-tailed)		.025	.349	.078	.006	.026	.164	.019	.005
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
K2	Pearson Correlation	.617*	1	.690*	.601*	.548	.803*	.912*	.617*	.905**
	Sig. (2-tailed)	.025		.009	.030	.053	<.001	<.001	.025	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
K3	Pearson Correlation	.283	.690*	1	.601*	.548	.803*	.665*	.617*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.349	.009		.030	.053	<.001	.013	.025	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
K4	Pearson Correlation	.505	.601*	.601*	1	.557*	.568*	.515	.505	.752**
	Sig. (2-tailed)	.078	.030	.030		.048	.043	.072	.078	.003
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
K5	Pearson Correlation	.720*	.548	.548	.557*	1	.725*	.323	.386	.737**
	Sig. (2-tailed)	.006	.053	.053	.048		.005	.282	.193	.004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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.

	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
K6	Pearson Correlation	.614*	.803*	.803*	.568*	.725*	1	.703*	.614*	.910**
	Sig. (2-tailed)	.026	<.001	<.001	.043	.005		.007	.026	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
K7	Pearson Correlation	.410	.912*	.665*	.515	.323	.703*	1	.677*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.164	<.001	.013	.072	.282	.007		.011	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
K8	Pearson Correlation	.639*	.617*	.617*	.505	.386	.614*	.677*	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.019	.025	.025	.078	.193	.026	.011		.002
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
TOTAL_K	Pearson Correlation	.728*	.905*	.814*	.752*	.737*	.910*	.820*	.777*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	<.001	.003	.004	<.001	<.001	.002	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

2. Uji reabilitas X

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

3. Uji Validitas Y

Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL_K K
KK1	Pearson Correlation	1	.485	.575*	.824**	.607*	.716**	.607*	.529	.819**
	Sig. (2-tailed)		.093	.040	<.001	.028	.006	.028	.063	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
KK2	Pearson Correlation	.485	1	.158	.501	.799**	.677*	.573*	.303	.691**
	Sig. (2-tailed)	.093		.606	.081	.001	.011	.040	.314	.009
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
KK3	Pearson Correlation	.575*	.158	1	.675*	.198	.740**	.626*	.671*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.040	.606		.011	.517	.004	.022	.012	.008
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
KK4	Pearson Correlation	.824**	.501	.675*	1	.626*	.740**	.841**	.671*	.900**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.081	.011		.022	.004	<.001	.012	<.001

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.

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.

	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
KK5	Pearson Correlation	.607*	.799**	.198	.626*	1	.680*	.717**	.544	.812**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.517	.022		.011	.006	.055	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
KK6	Pearson Correlation	.716**	.677*	.740**	.740**	.680*	1	.847**	.642*	.927**
	Sig. (2-tailed)	.006	.011	.004	.004	.011		<.001	.018	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
KK7	Pearson Correlation	.607*	.573*	.626*	.841**	.717**	.847**	1	.544	.891**
	Sig. (2-tailed)	.028	.040	.022	<.001	.006	<.001		.055	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
KK8	Pearson Correlation	.529	.303	.671*	.671*	.544	.642*	.544	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.063	.314	.012	.012	.055	.018	.055		.003
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
TOTAL_KK	Pearson Correlation	.819**	.691**	.699**	.900**	.812**	.927**	.891**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.008	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										



© H&S

4. Uji Reabilitas Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	8

5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.17029990
Most Extreme Differences	Absolute		.133
	Positive		.128
	Negative		-.133
Test Statistic			.133
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.757
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.746
		Upper Bound	.768

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

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.

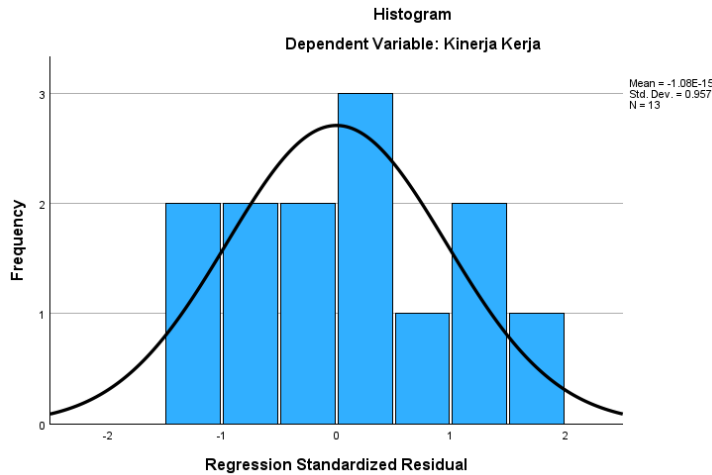
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau

rif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



6. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.345	3.31127
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.852	9.733		1.012	.333
	Kompensasi	.735	.271	.632	2.706	.020
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

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.

LAMPIRAN 4

Dokumentasi Penelitian

Gambar 1**Gambar depan kantor****Gambar 2****Gambar dalam kantor**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 3

Gambar responden mengisi kusioner

