

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV JAWI INDAH KABUPATEN LAHAT**



**Oleh:
Ade Tiara Febrina
NIM: 14190010**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Syariah (S.E)**

**PALEMBANG
2018**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

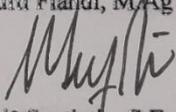
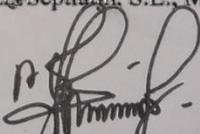
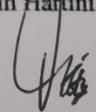
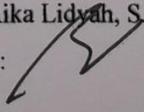
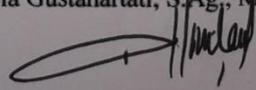
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Ade Tiara Febrina
Nim/Jurusan : 14190010/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV
Jawi Indah Kabupaten Lahat

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 01 Agustus 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Mufti Fiandi, M.Ag t.t : 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Azis Septiatin, S.E., M.Si t.t : 
Tanggal	Penguji Utama	: Titin Hartini, S.E., M.Si t.t : 
Tanggal	Penguji Kedua	: Yusiresita Pajaria, S.E., M.Si t.t : 
Tanggal	Ketua	: Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak., CA t.t : 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Tiara Febrina
NIM : 14190010
Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Agustus 2018
Saya yang menyatakan,



Ade Tiara Febrina
NIM. 14190010



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat

Ditulis oleh : Ade Tiara Febrina

NIM : 14190010

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, Agustus 2013

Dekan,



[Signature]
Dr. Qodariah/Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

NOTA DINAS

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV JAWI INDAH KABUPATEN LAHAT**

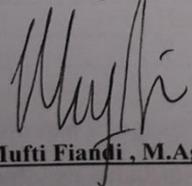
Yang ditulis Oleh:

Nama : Ade Tiara Febrina
NIM : 14190010
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamualaikum wr. wb

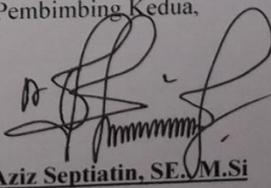
Pembimbing Utama,


Mufti Fiandi, M.Ag

NIP. 197605252007101005

Palembang, 2018

Pembimbing Kedua,


Aziz Septiatin, SE, M.Si

NIK. 150620121522

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	Sla>'	Sl	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H}a>'	H{	h dengan titik di atasnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Zla>'	Zl	z dengann titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ط	D{a>d	D{	d dengan titik di bawahnya
ظ	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda Syad |d|ah, ditulis lengkap احمدية :
ditulis Ah}madiyyah

C. Ta>’ Marbu>t}ah *di akhir Kata*

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

جماعة : ditulis jamaā’ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نحمة الله : ditulis ni’matullāh

زكاة الفطر : ditulis zakātul – fit{ri

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis I, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

1. a ditulis a >, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda (◌) di atasnya.
2. Fathah + ya>’ tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai, dan fathah + wa>uw ditulis au.

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أنتم : ditulis a’antum

موتث : ditulis mu’annas |

G. Kata Sandang Alief +La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

القرآن : ditulis al-Qur’an

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya

الشيخة : ditulis asy-syī’ah

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

I. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut
شيخ الاسلام : ditulis syaikh al-Islām atau syaikhul – Islām

J. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dilakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

The best sword that you have is a limitless patience.

(Ade Tiara Febrina)

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada
kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada
kemudahan”*

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Orang tua dan saudara-saudara tercinta
2. Sahabat baik yang saya sayangi
3. Teman seperjuangan dalam pencarian ilmu pengetahuan
4. Almamater sebagai taman ilmu dan pengalaman hidup

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas perjuangan beliau kita dapat merasakan kehidupan yang lebih baik dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada Iman dan Islam.

Tidak lepas dari pertolongan Allah lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat”**.

Selama penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan, semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Deni Firanda dan Ibunda Mardiana yang telah memberikan doa, dorongan semangat baik moril maupun materil. Ucapan terima kasih yang penulis sampaikan belum cukup untuk membalas apa yang telah ayah dan ibu berikan kepada penulis selama ini. Kalian berdua adalah motivator dan semangat terbesar dalam hidup.
2. Untuk saudara-saudara tercinta Ade Fernanda, Ade Tricia Miranda, Ade Agung Dian Tara yang selalu memberikan contoh dan pelajaran berharga dalam menghadapi kehidupan.

3. Bapak Prof. Dr. Muhammad Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Ekonomi Islam dan Ibu Mismiwati, SE., MP selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam.
6. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag. dan Ibu Azis Septiatin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Segenap Dosen Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, yang telah banyak berperan aktif dalam menyumbang ilmu, wawasan dan pengetahuannya kepada penulis.
8. Sahabat terdekat, Theo Merlthons Poetra yang selalu memberikan do'a, semangat, dukungan dan motivasinya untuk penulis.
9. Lency Fitri Putri, Yulanda Rizki, Ratu Intan Nurdiah, Juriah Hartini, Eka Handayani, Arum, Indah, terima kasih telah menjadi keluarga dan teman baik bagi penulis.
10. Teman seperjuangan Anisa Indah Putri, Aprodita S.E, Arfahmi, Adelia Kiki Rahwani dan semua teman-teman Ekonomi Islam khususnya EKI 1 angkatan 2014, terima kasih sudah menjadi partner terbaik yang tidak pernah lelah

mendengarkan keluh kesah, menemani, menunggu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

11. Serta semua pihak yang telah memberikan do'a dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Terakhir tiada pengucapan yang tulus yang dapat penulis haturkan selain ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas bantuan yang selama ini diberikan. Semoga semua amal mulia yang mereka lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan rahmat di sisi-Nya, Amin yaa robbal 'alamin.

Palembang, Agustus 2018

Penulis

Ade Tiara Febrina

NIM. 14190010

ABSTRAK

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu agar perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar, kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang karyawan dari CV Jawi Indah Kabupaten Lahat dan kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi: uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian serta hasil pengolahan data yang sudah dilaksanakan dengan memberikan keterangan dan penjelasan.

Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3.951 + 0,403X_1 + 0,452X_2$. Dimana variabel kinerja karyawan (Y), variabel kompensasi (X_1), dan variabel kompetensi (X_2).

Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Kompensasi	10
1. Pengertian Kompensasi	10
2. Fungsi Kompensasi	11
3. Tujuan Kompensasi	11
4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	12
5. Indikator Kompensasi.....	12
6. Kompensasi Menurut Pandangan Islam	13
B. Kompetensi	14

1. Pengertian Kompetensi.....	14
2. Manfaat Kompetensi	15
3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	15
4. Indikator Kompetensi	16
5. Kompetensi Menurut Pandangan Islam.....	17
C. Kinerja Karyawan.....	20
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
3. Indikator Kinerja	21
4. Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam	22
D. Penelitian Terdahulu.....	23
E. Kerangka Konseptual	30
F. Pengembangan Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. <i>Setting</i> Penelitian	33
B. Desain Penelitian	33
C. Jenis dan Sumber Data	33
1. Jenis Data.....	33
2. Sumber Data	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
1. Populasi	34
2. Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Kuesioner	35
F. Variabel-variabel Penelitian	36
1. Variabel Penelitian	36
2. Definisi Operasional Variabel.....	37
G. Instrumen Penelitian	38
1. Validitas Instrumen	38
2. Uji Reliabilitas	38

H. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Asumsi Klasik	39
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Linearitas	39
c. Uji Multikolinearitas	39
d. Uji Heteroskedastisitas	40
2. Analisis Regresi Linear Berganda	41
3. Uji Hipotesis	41
a. Uji Parsial (Uji t)	41
b. Uji Determinasi (R^2)	42

BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	44
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
B. Hasil Penelitian	47
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Reliabilitas	49
2. Teknik Analisis Data	52
a. Uji Asumsi Klasik	52
1) Uji Normalitas	52
2) Uji Linearitas	54
3) Uji Multikolinearitas	55
4) Uji Heteroskedastisitas	56
b. Analisis Regresi Linear Berganda	57
c. Uji Hipotesis	59
1) Uji t	59
2) Koefisien Determinasi (R^2)	61
C. Pembahasan Hasil Penelitian	62

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....62
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan63

BAB V PENUTUP

- A. Simpulan65
- B. Saran.....65

DAFTAR PUSTAKA66

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>Research Gap</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2	<i>Research Gap</i> Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	6
Tabel 3.1	Daftar Anggota Karyawan	35
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Instrument Kompensasi (X1)	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrument Kompetensi (X2).....	48
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1).....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.10	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearity Kinerja Karyawan dan Kompensasi.....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearity Kinerja Karyawan dan Kompetensi	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser	57
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Parsial).....	60
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Gambar 4.4 Uji Normalitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Umum Responden
Lampiran 3	Daftar Seluruh Jawaban Angket Responden
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Hasil Uji Linear Berganda
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya

manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.¹

Spencer dan spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.² McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.³

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.⁴

Selain kompetensi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah kompensasi karena merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai

¹ Veithzal Rivai Z, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, hlm 541

² Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 272

³ Veithzal Rivai Z, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, hlm 230

⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 272

pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.⁵

Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung, kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi jasa, dan sebagainya. Kompensasi non-finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.⁶

Kompensasi terhadap karyawannya sangat tergantung dari kinerja masing-masing karyawan. Artinya perbaikan antar satu karyawan dengan karyawan lain sangat berbeda dari waktu ke waktu. Mereka yang memiliki kinerja baik tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari mereka yang kinerjanya tetap atau bahkan menurun. Dalam menjalankan kebijakan kompensasi banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Pihak perusahaan, karyawan dan pihak manajemen harus saling mengerti dan berusaha

⁵ Veithzal Rivai Z, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, hlm 541

⁶ *Ibid*, hlm 542

mendorong bagi kemajuan perusahaan. karyawan harus terus termotivasi dan terus bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian juga pihak perusahaan harus peduli atas jasa yang telah diberikan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya.

CV Jawi Indah bergerak di bidang jasa boga atau yang lebih dikenal dengan *catering*. CV Jawi Indah men-*supply* pangan di perusahaan batubara, perkantoran, dan sebagainya yang berpusat di Kabupaten Lahat. Saat ini CV Jawi Indah berusia hampir 12 tahun.

Pada awalnya perusahaan hanya mempekerjakan 4 karyawan dengan kompensasi berupa gaji dan insentif saja. Semakin berkembangnya perusahaan, jumlah karyawan bertambah menjadi 47 orang dengan kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kendaraan, tempat tinggal dan kesehatan yang merupakan kompensasi finansial. Kompensasi berupa pelatihan, tanggung jawab, pembagian pekerjaan, serta teman kerja yang merupakan kompensasi non-finansial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan saudari Rina Dwi Septiana selaku staff HRGA CV Jawi Indah, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang optimal bagi beberapa karyawan. Kurang optimalnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dilihat dari kurangnya kesadaran para karyawan akan peraturan-peraturan perusahaan dan kurangnya semangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan yang terkadang memberikan upah tidak tepat waktu. Selain itu, kompetensi karyawannya juga terdapat masalah-masalah yang muncul dilihat dari

kurangnya pemahaman karyawan dalam mengerjakan bidang pekerjaannya, dan karyawan yang kurang berkenan apabila adanya tuntutan dari atasan saat bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV Jawi Indah masih belum mengoptimalkan penerapan kompetensi yang dimilikinya.

Banyak peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian serupa. Dari beberapa penelitian tersebut ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian yang akan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Afifur Rohman (2014)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Syahnur Ramadhan (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Afifur Rohman meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahnur Ramadhan yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸

⁷ Afifur Rohman. *Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara*. Skripsi, (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro, 2014)

⁸ Syahnur Ramadhan. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang*. Skripsi, (Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, 2015)

Tabel 1.2
Research Gap Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Siti Untari 2. Aniek Wahyuati (2014)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	Sri Langgeng Ratnasari (2016)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Siti Untari dan Aniek Wahyuati meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁹ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Dari data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel kompetensi dan kompensasi yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat”**

⁹ Siti Untari dan Aniek Wahyuati. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014)

¹⁰ Sri Langgeng Ratnasari. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Call For Paper FEB UMSIDA (Fakultas Ekonomi Universitas Batam, 2016)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat?

C. Batasan Masalah

Menurut Kasim, pembatasan masalah dilakukan untuk memberi kejelasan seberapa luas dan mendalam serta segi-segi apa saja dari masalah itu yang diteliti atau dibahas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya menguji kompensasi dan kompetensi terkait kinerja dari karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan pengembangan sektor bisnis.
 - b. Memberikan sumbangan dan memperluas kajian ilmu manajemen yang memiliki kaitan dengan pelayanan jasa (*service*) di sektor kuliner.
 - c. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan, sehingga lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat dikemukakan ke dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

2. BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹¹

Menurut Flippo seperti yang dikutip dalam Sadili Samsudin mengartikan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹²

Panggabean mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.¹³

Dari beberapa pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan.

¹¹Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016, hlm 118

¹²Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006, hlm 187

¹³Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017, hlm 181

2. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:¹⁴

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:¹⁵

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

¹⁴Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006, hlm 188

¹⁵*Ibid*, hlm 188

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:¹⁶

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
- f. Biaya hidup/*Cost of Living*
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

5. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora, ada tiga indikator untuk menilai kompensasi, yaitu:¹⁷

- a. Puas terhadap gaji
- b. Puas terhadap fasilitas
- c. Puas terhadap tunjangan

¹⁶Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016, hlm 127

¹⁷Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN, 2004, hlm 442

6. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Kompensasi atau lebih dikenal dengan imbalan atau upah dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah*. Pemberian upah tersebut hendaknya berdasarkan akad perjanjian kerja, karena akan membangun kerjasama yang berisi hak-hak atas kewajiban setiap pihak.

Pemberian upah hendaknya disesuaikan dengan tingkat profesionalisme pekerjaan. Hal ini untuk mempertimbangkan kesungguhan, manfaat dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Allah SWT berfirman:¹⁸

وَالِى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يٰقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ
قَدْ جَاءَكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا
النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ
لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ٨٥

Setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman:¹⁹

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ٢٠٢

Dalam ayat ini, Allah telah memberikan janji-Nya dengan tegas,

bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan Allah. Yang

¹⁸ QS. Al-A'raf: 85. Artinya: "Dan kepada penduduk Madyan, Kami (utus) Syu'aib, saudara mereka sendiri. Dia berkata, "Wahai kaumku! Sembahlah Allah. Tidak ada Tuhan (sembahan) bagimu selain Dia. Sesungguhnya telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Sempurnakanlah takaran dan timbangan dan jangan kamu merugikan orang sedikitpun. Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Itulah yang lebih baik bagimu jika kamu orang yang beriman.""

¹⁹ Q.S. Al-Baqarah: 202. Artinya: "Mereka itulah yang memperoleh bagian dari apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah Mahacepat perhitungan-Nya"

mengerjakan kebaikan dunia saja akan dapat juga, tetapi mendapat anugerah duniawi yang tidak kekal. Dan yang mengusahakan dunia untuk akhirat, akan mendapatkan dua kebaikan itu. Dia akan hidup di dunia dengan bahagia dan dia akan hidup di akhirat dalam nikmat yang telah disediakan Allah buat orang-orang yang shalih.²⁰

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh siapa yang kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.²¹ Boulter, Dalziel, dan Hill mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.²² Robert J. Stenberg menyebutkan kompetensi sebagai suatu tahapan kondisi tertentu dalam tingkat kecerdasan seseorang.²³

Dari beberapa pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kelayakan seseorang dalam mengerjakan segala sesuatu dengan baik berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

²⁰ Hamka. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas, 2002, hlm 187

²¹Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 271

²²Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009, hlm 203

²³Mohammad Faisal Amir. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015, hlm 99

2. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky yang dikutip oleh Mohammad Faisal Amir²⁴ mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

3. Faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell yang dikutip oleh Wibowo²⁵ mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik Kepribadian
- e. Motivasi
- f. Isu Emosional

²⁴ *Ibid*, hlm 208

²⁵ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 283

- g. Kemampuan Intelektual
- h. Budaya Organisasi

4. Indikator Kompetensi

Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:²⁶

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu).

b. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

c. Karakteristik Pribadi (*Attitude*)

Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

5. Kompetensi Menurut Pandangan Islam

²⁶Hutapea dan Thoha. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008, hlm 28

Kompetensi dalam bahasa Arab adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'i kompetensi ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib didapatkan atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).²⁷

Dalam bekerja, karyawan harus memiliki kompetensi atau kemampuan. Menurut Kartajaya, berikut ini adalah beberapa karakter yang harus dimiliki:²⁸

a. *Shiddiq* (Jujur)

Shiddiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan yang menyangkut visi dan misi, dan dalam menyusun obyektif dan sasaran, serta efektif dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Setiap pihak harus jujur kepada pihak lainnya sehingga suatu pekerjaan tersebut benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran. Allah telah menegaskan tentang kebenaran tersebut dalam Al-Qur'an.²⁹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ ١١٩

b. *Amanah*

²⁷ Shalah ash-shawi. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, terjemahan Abu Umar Basyir. Jakarta: Darul Haq, 2011, hlm 37

²⁸ Hermawan Kartajaya. *Hermawan Kartajaya on Segmentation Seri 9 Elemen Marketing*. Bandung: PT Mizan Pustaka, 2006, 120

²⁹ QS. At-Taubah: 119. Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar."

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. *Amanah* juga merupakan keinginan untuk memenuhi sesuatu yang sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, jasa atau upah buruh. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an:³⁰

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُءُونَ ۝۸

c. *Fathanah*

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Dijelaskan dalam Al-Qur'an, bahwa:³¹

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى
الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ۝۱۰۰

Dijelaskan bahwa seluruh mukalaf, tidak diragukan lagi, ditawarkan keimanan dan kekafiran. Barang siapa yang memilih keimanan melalui pemahaman yang bersadar kepada akal, pengetahuan dan pemahaman, maka balasannya dari Allah adalah Dia berkehendak dan

³⁰ QS. Al-Mu'minun: 8. Artinya: "Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya."

³¹ QS. Yunus: 100. Artinya: "Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah akan menimpakan azab kepada orang yang tidak mengerti."

mengizinkan untuk menetapkan keimanan di dalam lubuk hati orang itu.³²

d. *Tabligh*

Orang yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikan dengan tutur kata yang tepat. Selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, seorang muslim juga harus mampu mengkomunikasikannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun, seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an:³³

...فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ٩

Selain memiliki karakter-karakter di atas, pekerja juga harus profesional dan benar-benar mengerti pekerjaannya. Tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan dan menyebabkan turunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana Firman Allah dalam surat Al-Isra' ayat 36:³⁴

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ٣٦

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa suatu pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai

³²M. Nasib Ar Rifai. *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001, hlm 757

³³ QS. An-Nisa': 9. Artinya: "... Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar."

³⁴ QS. Al-Isra': 36. Artinya: "Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya."

karena segala yang kita lakukan akan diminta pertanggungjawabannya di akhirat.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Colquitt, LePine, dan Wesson mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.³⁵ Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.³⁶ Ivancevich, menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan dari organisasi.³⁷

Dari beberapa pendapat di atas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:³⁸

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan

³⁵Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 2

³⁶Veithzal Rivai Z, et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, hlm 406

³⁷Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm 183

³⁸*Ibid*,hlm 189

- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:³⁹

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

³⁹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016, hlm. 208

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kinerja Karyawan Menurut Pandangan Islam

Kinerja karyawan merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani dan rohani, serta memiliki nilai ibadah. Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya dilakukan dengan bekerja. Alam dengan segala sumber daya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-Nya. Seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Mulk ayat 15 berikut:⁴⁰

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ١٥

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan karunia-Nya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Maka

⁴⁰Q.S. Al-Mulk: 15. Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”

dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya.

Orang yang melakukan suatu pekerjaan harus memiliki sikap profesional. Sikap ini digambarkan dalam Al-Qur'an surat Al-Israa' ayat 84:⁴¹

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۝٨٤

Ayat diatas mengemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuannya. Hal ini berarti bahwa setiap orang tersebut harus bekerja dengan tekun dan dengan menggunakan seluruh kemampuannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan mendapatkan hasil yang optimal dan baik.⁴²

D. Penelitian Terdahulu

Banyak peneliti sebelumnya yang telah meneliti tentang kompetensi dan kompensasi. Dari beberapa penelitian tersebut peneliti menemukan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh M Amir Sazili yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Suryasindo Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja

⁴¹ QS. Al-Isra': 84. Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

⁴² Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hlm. 63

terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan $Y = 2,523 + 0,274X_1 + 0,611X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} 84,181 > F_{tabel} 3,147$ H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini variabel independennya adalah kompetensi dan kompensasi.⁴³

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Dini Fitrianasari yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari hasil perhitungan ketepatan model sebesar 93,9% yang manerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel yang diteliti adalah sebesar 93,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam model. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu, peneliti

⁴³M Amir Sazili. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Suryasindo Palembang*. Skripsi. (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2013)

sebelumnya melakukan pengolahan data dengan analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.⁴⁴

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ardalia Theodore dan Besti Lilyana yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji t untuk variabel kompensasi bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,791 > 2,036$) dan hasil perhitungan uji t untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,688 > 2,036$). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada teknik pengumpulan data. Peneliti sebelumnya menggunakan teknik observasi dan kuesioner, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan kuesioner.⁴⁵

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Alfrianto Fredrik Katamang yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe dilihat dari tabel yang menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,105 > 4,20$).

⁴⁴Dini Fitrianasari, et. al. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Volume 7 No. 1. (Malang: Universitas Brawijaya Malang, 2013)

⁴⁵Ardalia Theodore. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol 3 No. 1. (Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2017)

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel, peneliti sebelumnya menggunakan teknik sampling acak sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.⁴⁶

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Imam Nawawi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Nusantara Press Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y=6,315 + 0,502X_1 + 0,282X_2$. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu variabel kompensasi dan motivasi, sedangkan penelitian ini variabel independennya adalah kompetensi dan kompensasi.⁴⁷

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Rizki Tri Amalia yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya Rekayasa Konstruksi Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama

⁴⁶Alfrianto Fredrik Katamang, et.al. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe*. Jurnal. (Sulawesi Utara: Akademi Keuangan Perbankan Tahuna, 2018)

⁴⁷Imam Nawawi. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Nusantara Press Palembang*. Skripsi. (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2014)

meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu, penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kompetensi dan kompensasi.⁴⁸

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Nita Indrawati yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil analisis regresi linear dengan persamaan $Y=14.105 + 0,775$. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan kompetensi sebagai variabel independennya, sedangkan penelitian ini menggunakan kompetensi dan kompensasi.⁴⁹

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Mukhlas Afrianto yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi baik finansial maupun non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung}(7,164) > F_{tabel}(3,28)$ dan taraf signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05.

⁴⁸Rizki Tri Amalia. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya Rekayasa Konstruksi Palembang*. Skripsi. (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2014)

⁴⁹Nita Indrawati. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari*. Skripsi. (Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari, 2017)

Kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja (Y) dengan $t_{hitung} 3,007 > t_{tabel} 2,034$. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu, penelitian sebelumnya hanya meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini meneliti tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁵⁰

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Eka Desy Purnami yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dengan bantuan aplikasi SPSS 16.0 *for windows* dengan uji statistik analisis jalur dapat diungkapkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. Besar sumbangan pengaruh total X_1 terhadap Y yaitu 42,60% dan besar sumbangan pengaruh total X_2 terhadap Y yaitu 39,80%. Dengan demikian besar sumbangan pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 82,40%. Pengaruh dari variabel lain diluar variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 17,60% dengan *p-value* $R^2_{yX_1X_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak

⁵⁰Mukhlis Afrianto. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar*. Skripsi. (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2017)

pada variabel independennya yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini variabel independennya adalah kompetensi dan kompensasi.⁵¹

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien jalur dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,4962. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,6046, lebih besar dari t_{kritis} . Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu kompetensi, sedangkan penelitian ini variabel independennya adalah kompetensi dan kompensasi.⁵²

Dari data yang telah diuraikan di atas, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, penelitian ini masih cukup berbeda dengan penelitian terdahulu.

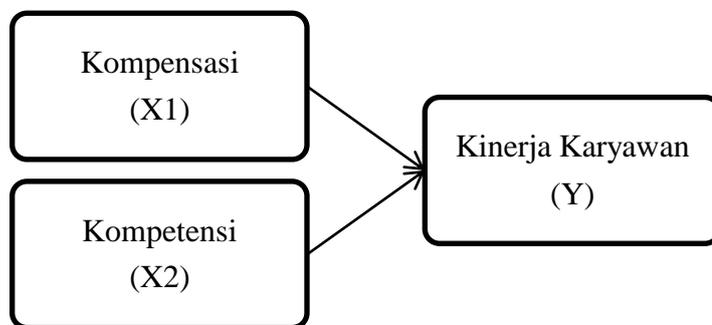
⁵¹Ni Luh Eka Desy Purnami. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera*. Skripsi. (Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2014)

⁵²Marlina Budhiningtias Winanti. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Unikom, Vol 7 No. 2. (Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2013)

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambar yang menjelaskan pola pikir dalam melakukan suatu penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Gambar ini menunjukkan bahwa variabel independen yang disimbolkan dengan (X1) adalah kompetensi, variabel independen yang disimbolkan dengan (X2) adalah kompensasi, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan atau disimbolkan dengan (y). Tanda panah pada gambar tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Diperoleh dari peneliti (2018)

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh M Amir Sazili yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Suryasindo Palembang”, menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} 84,181 > F_{tabel} 3,147$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT Bintang Suryasindo Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardalia Theodore dan Besti Lilyana yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,791 > 2,036$) dan hasil perhitungan uji t untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,688 > 2,036$).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada
CV Jawi Indah Kabupaten Lahat

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Marliana Budhiningtias Winanti yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”,

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa besarnya nilai koefisien jalur dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,4962. Hal ini berarti setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,4962. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,604, lebih besar dari t_{tabel} . Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfrianto Fredrik Katamang yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe”, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe dilihat dari tabel yang menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,105 > 4,20$) yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja aparatur pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_2 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV

Jawi Indah Kabupaten Lahat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Jawi Indah Kabupaten Lahat di Jalan Letnan Amir Hamzah I No. 45 Lahat. Objek penelitian ini adalah karyawan pada CV Jawi Indah Kabupaten Lahat dan penelitian ini mengkaji tentang kompensasi dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dengan cara membagikan kuesioner ke karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.⁵³ Dalam penelitian ini, peneliti memberikan

⁵³ Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2013, hlm. 17

pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara pemberian skor yang didapat setelah hasil proses penyebaran kuesioner yang dilakukan di CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

2. Sumber Data

Data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian ini didapat dari data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.⁵⁴ Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁵ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat yang berjumlah 47 orang.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 16

⁵⁵ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012, hlm 80

Tabel 3.1
Daftar Anggota Karyawan

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager Operational	1
2	Ahli Gizi	1
3	Staff Admin	2
4	HRGA	1
5	Keuangan	2
6	Koki	3
7	Asisten Koki	6
8	Logistik	2
9	Waitress	10
10	Safety Man	3
11	Packer	12
12	Driver	4
Total		47

Sumber: CV Jawi Indah Kabupaten Lahat, 2018.

2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.⁵⁶ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Sampel jenuh adalah pengumpulan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁷

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan

⁵⁶ Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2015, hlm. 30

⁵⁷ Albert Kurniawan. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014, hlm 83.

harapan memberikan respons atas daftar tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.⁵⁸

F. Variabel-variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁹

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas, yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat.⁶⁰ Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2).

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 25

⁵⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 38

⁶⁰ Masyhuri. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refika Aditama, 2011, hlm 129

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen.⁶¹ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam pembahasan dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Fasilitas 3. Tunjangan 	Likert
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh siapa yang kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Karakteristik Pribadi 	Likert

⁶¹ *Ibid*, hlm 129

Kinerja Karyawan (y)	Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	Likert
----------------------	---	---	--------

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

G. Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁶² Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 dengan taraf signifikan 5%. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah valid. Sedangkan jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60.⁶³

⁶² Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010, hlm. 211

⁶³ Aprilinda Ramadhina dan Islandsript. *SPSS untuk UKM*. Jakarta: Alex Media Komputindo, 2009, hlm. 90

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam Ghazali, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dilihat dari nilai residual. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan di atas nilai signifikansi yang ditetapkan.⁶⁴

b. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat.⁶⁵

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara

⁶⁴ Albert Kurniawan. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014, hlm. 156

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 235

variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Uji multikolinieritas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,0$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Rho Spearman, uji Park atau uji White.⁶⁶ Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser.

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 158

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus umum dari regresi linear berganda adalah:⁶⁷

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kompensasi

e = Standar error

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual

⁶⁷ *Ibid*, hlm 194.

terhadap variabel dependen yang diuji tingkat signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen terikat.⁶⁸

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi selalu non-negatif. Mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq r^2 \leq 1$). Jika $r^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 84

secara bersama adalah 100%. Hal ini menunjukkan apabila angka koefisien determinasi mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁶⁹

⁶⁹ *Ibid*, hlm. 107

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dari penyajian dibawah ini berdasarkan :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

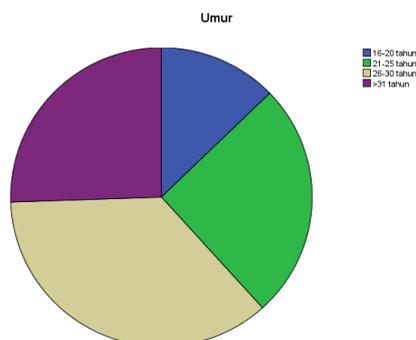
Gambaran umum mengenai karyawan CV Jawi Indah berdasarkan usia pada saat pengambilan sampel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-20 tahun	6	12.8	12.8	12.8
	21-25 tahun	12	25.5	25.5	38.3
	26-30 tahun	17	36.2	36.2	74.5
	>31 tahun	12	25.5	25.5	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa proporsi yang paling besar adalah responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 17 orang (36,2%). Kemudian responden yang berumur 21-25 tahun sebanyak 12 orang (25,5%), responden yang berumur >31 tahun sebanyak 12 orang (25,5%) dan responden yang berumur 16-20 tahun sebanyak 6 orang (12,8%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

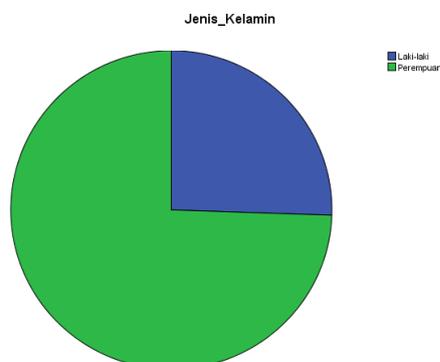
Gambaran umum mengenai karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat berdasarkan jenis kelamin pada saat pengambilan sampel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	25.5	25.5	25.5
	Perempuan	35	74.5	74.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa karyawan yang paling banyak bekerja di CV Jawi Indah adalah responden berjenis kelamin perempuan. Banyaknya responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang (74,5%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 Orang (25,5%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

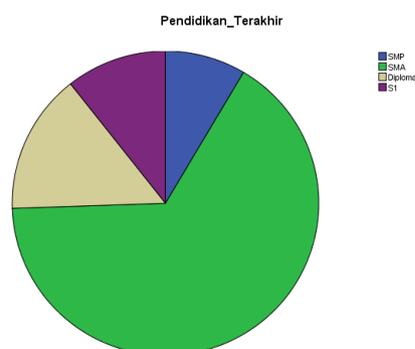
Gambaran umum mengenai karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat berdasarkan pendidikan terakhir pada saat pengambilan sampel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	8.5	8.5	8.5
	SMA/SMK	31	66.0	66.0	74.5
	Diploma	7	14.9	14.9	89.4
	S1	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yaitu pendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang (66,0%), sedangkan Diploma sebanyak 7 orang (14,9%). Pendidikan terakhir S1 sebanyak 5 orang (10,6%). Kemudian ada juga pendidikan terakhir SMP sebanyak 4 orang (8,5%). Maka karyawan yang paling banyak bekerja di CV Jawi Indah Kabupaten Lahat berdasarkan pendidikan terakhir yaitu berpendidikan SMA.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlations*) dengan nilai r_{tabel} $df = n - k$. Pada penelitian ini df dihitung dengan $47 - 3$ atau $df = 44$ dengan alpha 0,05 didapat $r_{table} = 0,290$. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka data dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Corelation	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	Pernyataan 1	0,430	0,290	Valid
	Pernyataan 2	0,437	0,290	Valid
	Pernyataan 3	0,523	0,290	Valid
	Pernyataan 4	0,560	0,290	Valid
	Pernyataan 5	0,551	0,290	Valid
	Pernyataan 6	0,483	0,290	Valid
	Pernyataan 7	0,593	0,290	Valid
	Pernyataan 8	0,481	0,290	Valid
	Pernyataan 9	0,399	0,290	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kompensasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 butir diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Corelation	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X2)	Pernyataan 1	0,570	0,290	Valid
	Pernyataan 2	0,644	0,290	Valid
	Pernyataan 3	0,726	0,290	Valid
	Pernyataan 4	0,414	0,290	Valid
	Pernyataan 5	0,445	0,290	Valid
	Pernyataan 6	0,499	0,290	Valid
	Pernyataan 7	0,357	0,290	Valid
	Pernyataan 8	0,432	0,290	Valid
	Pernyataan 9	0,379	0,290	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kompensasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 butir diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Corelation	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,302	0,290	Valid
	Pernyataan 2	0,369	0,290	Valid
	Pernyataan 3	0,811	0,290	Valid
	Pernyataan 4	0,297	0,290	Valid
	Pernyataan 5	0,515	0,290	Valid
	Pernyataan 6	0,473	0,290	Valid
	Pernyataan 7	0,510	0,290	Valid
	Pernyataan 8	0,607	0,290	Valid
	Pernyataan 9	0,373	0,290	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kompensasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 butir diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan

reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6.⁷⁰ Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Berdasarkan dari pengelolaan data yang diperoleh dari uji realibilitas untuk variabel kompensasi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.604	9

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,604 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,60 maka butir-butir instrument untuk variabel kompensasi (X1) dapat disimpulkan *reliable* karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)

Berdasarkan dari pengelolaan data yang diperoleh dari uji realibilitas untuk variabel kompetensi (X2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

⁷⁰ Aprilinda Ramadhina dan Islandsript. *SPSS untuk UKM*. Jakarta: Alex Media Komputindo, 2009, hlm. 90

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.617	9

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,617 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,60 maka butir-butir instrument untuk variabel kompetensi (X2) dapat disimpulkan reliable karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengelolaan data yang diperoleh dari uji realibilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	9

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,605 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,60 maka butir-butir instrument untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan reliable karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Teknik Analisis Data

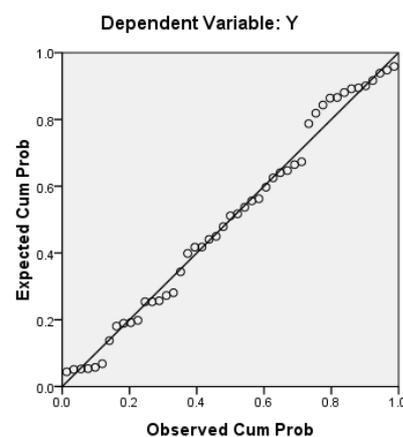
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam Ghazali, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dilihat dari nilai residual. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan di atas nilai signifikansi yang ditetapkan.⁷¹ Untuk melihat normal atau tidaknya data dengan melihat metode grafik dan uji Kolmogorov Smirnov. Adapun gambar grafik pada uji normalitas sebagai berikut :

Gambar 4.4
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer diolah, 2018

⁷¹ Albert Kurniawan. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014, hlm. 156

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS*, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel berikut :

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94594425
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.064
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.904

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,567 dengan probabilitas 0,904. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, maka dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas ditentukan untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS 16.0 dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan (*Linearity*) < 0,05. Adapun hasil tabel linearity sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearity Kinerja Karyawan dan Kompensasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1					
Between Groups	195.076	10	19.508	5.040	.000
Linearity	103.976	1	103.976	26.861	.000
Deviation from Linearity	91.100	9	10.122	2.615	.019
Within Groups	139.350	36	3.871		
Total	334.426	46			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya regresi linear ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12**Hasil Uji Linearity Kinerja Karyawan dan Kompetensi**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between (Combined) X2 Groups	147.040	11	13.367	2.497	.020
Linearity	114.429	1	114.429	21.373	.000
Deviation from Linearity	32.611	10	3.261	.609	.795
Within Groups	187.386	35	5.354		
Total	334.426	46			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya regresi linear ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompetensi dan kinerja karyawan.

3) Uji Multikolinearitas**Tabel 4.13****Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.951	3.987		.991	.327		
X1	.403	.119	.397	3.402	.001	.868	1.153
X2	.452	.120	.440	3.770	.000	.868	1.153

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* untuk kompensasi (X1) sebesar 0,868 dan kompetensi (X2) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai *tolerance* $< 0,10$. Hal

ini berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kompensasi (X1) sebesar 1.153 dan kompetensi (X2) sebesar 1.153 juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF >10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam kasus ini peneliti menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi mempunyai indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolute residual (UbsUt). Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi UbsUt maka ada indikasi heteroskedastisitas, sebaliknya jika variabel independen tidak mempengaruhi UbsUt maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji glejser yang telah dilakukan akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.412	2.233		1.080	.286
X1	.012	.066	.030	.188	.852
X2	-.041	.067	-.097	-.603	.549

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 (0,852) lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel X1. Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel X2 (0,549) lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel X2.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁷² Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Setelah dilakukan pengolahan data maka didapat tabel regresi linear sebagai berikut:

⁷² *Ibid*, hlm 194.

Tabel 4.15**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.951	3.987		.991	.327
X1	.403	.119	.397	3.402	.001
X2	.452	.120	.440	3.770	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang telah peneliti lakukan pada variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ini :

$$Y = 3.951 + 0,403X_1 + 0,452X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut menggambarkan bahwa :

- a. Nilai konstanta (α) 3.951 artinya jika semua variabel independen sama dengan nol maka keputusan memilih bernilai sebesar 3.951 dengan asumsi faktor-faktor lain tetap.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,403 yang artinya jika kompensasi yang diberikan baik akan menyebabkan baiknya kinerja karyawan tetapi sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang baik

maka akan menyebabkan kurang baiknya pula kinerja karyawan.

- c. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 0,452. Hal ini berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,452 yang artinya jika kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik maka akan menyebabkan baiknya kinerja karyawan tetapi sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki oleh karyawan kurang baik maka akan menyebabkan kurang baiknya pula kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa pengaruh kompensasi dan kompetensi secara individual dalam menerangkan kinerja karyawan. Adapun hipotesis kompensasi dan kompetensi diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, apabila taraf signifikansi hasil hitung dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila taraf signifikansi hasil hitung lebih besar 0,05 maka hipotesis ditolak. Maka dari itu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.951	3.987		.991	.327
X1	.403	.119	.397	3.402	.001
X2	.452	.120	.440	3.770	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji t (Uji Parsial) untuk Variabel Kompensasi (X1)

Untuk uji hipotesis pengaruh X1 terhadap Y dapat dilihat berdasarkan uji probabilitas t statistik , dengan t_{hitung} (3,402) dan t_{tabel} (1.680). Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,402 > 1.680$) serta *sig* sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b) Uji t (parsial) untuk Variabel Kompetensi (X2)

Untuk uji hipotesis pengaruh X2 terhadap Y dapat dilihat berdasarkan uji probabilitas t statistik , dengan t_{hitung} (3.770) dan t_{tabel} (1.680). Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.770 > 1.680$) serta *sig* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Indah Kabupaten Lahat pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Adapun nilai koefisien determinasi yang ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.455	1.98968

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *R square* sebesar 0,479. Hal ini berarti bahwa 47,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X_1) sebesar 0,403 dan memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 3,402 > t_{\text{tabel}} 1,680$, serta memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

Hal ini sesuai dengan teori dari *Winslow Taylor*, “manusia harus bekerja secara giat agar dapat memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya baik dalam bentuk materil maupun non-material”. Konsep dari teori ini adalah seseorang akan bekerja secara giat apabila ia mendapatkan sebuah imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

Pada CV Jawi Indah Kabupaten Lahat, kompensasi berupa gaji, fasilitas, dan tunjangan. Pemberian kompensasi berupa gaji pada perusahaan ini memang dianggap kurang memuaskan bagi beberapa karyawan karena sering tidak tepat waktu, namun perusahaan ini berusaha menutupi kekurangan tersebut dengan pemberian fasilitas seperti kendaraan antar-jemput dan tempat tinggal, tunjangan seperti BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan, serta tunjangan yang diberikan setiap hari raya. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan CV Jawi Indah agar bekerja lebih giat untuk mendapatkan hasil-hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang baik bisa membuat kinerja seseorang menjadi

baik juga, dan sesuai dengan hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Afifur Rohman (2014) yang berjudul “Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara”, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara. Hasil ini mencerminkan semakin baik kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kompetensi (X_2) sebesar 0,452 dan memiliki nilai dengan $t_{\text{hitung}} 3,770 > t_{\text{tabel}} 1,680$, serta memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Jawi Indah Kabupaten Lahat.

Hal ini sesuai dengan teori kompetensi menurut Wibowo yang mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh siapa yang kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar,

sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $sig\ 0,001 < 0,05$.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan seperti pemberian upah yang tepat waktu.
2. Setiap karyawan pada CV Jawi Indah sebaiknya mempunyai kompetensi yang baik dengan memperbanyak pengetahuan tentang katering dan mengikuti penyesuaian kerja untuk meningkatkan kinerja sebagai tenaga karyawan CV Jawi Indah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizki Tri. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya Rekayasa Konstruksi Palembang*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ar-Rifai, M Nasib. 2001. *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ash-shawi, Shalah. 2011 *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, terjemahan Abu Umar Basyir. Jakarta: Darul Haq.
- Dini Fitrianasari, et. al. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamka. 2003. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panjimas.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea dan Thoha. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawati, Nita. 2017 *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kota Kendari*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Kartajaya, Hermawan. 2006. *Hermawan Kartajaya on Segmentation Seri 9 Elemen Marketing*. Bandung: PT Mizan Pustaka.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Masyhuri. 2011. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Mukhlas Afrianto. 2017 *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Diri Katering Jakarta dan Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nawawi, Imam. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Nusantara Press Palembang*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Purnami, Ni Luh Eka Desy. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- QS. Al-A'raf: 85
- QS. Al-Baqarah: 202
- QS. Al-Isra': 36 dan 84
- QS. Al-Mu'minun: 8
- QS. Al-Mulk: 15
- QS. An-Nisa: 9
- QS. At-Taubah: 119
- QS. Yunus: 100
- Ramadhan, Syahnur. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang*. Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Muhammadiyah.
- Ramadhina, Aprilinda dan Islandscrip. 2009. *SPSS untuk UKM*. Jakarta: Alex Media Komputindo.

- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*. Fakultas Ekonomi. Batam: Universitas Batam.
- Rivai Z, Veithzal, et.al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rohman, Afifur. 2014. *Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara*. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Samsudin, Sadili. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sazili, M Amir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Suryasindo Palembang*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Simamora, Henry. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2012 *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Theodore, Ardalia. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Untari, Siti dan Aniek Wahyuati. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2013 *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat

Di Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penelitian skripsi mahasiswi Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat”**. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Kuesioner di bawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai kinerja karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai prasyarat penyelesaian studi kami di Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada sejujur-jujurnya. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Ade Tiara Febrina

I. Identitas Pribadi Responden

Isi pada jawaban yang sesuai Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Jabatan Karyawan :
5. Pendidikan Terakhir :

II. Keterangan Pilihan Jawaban

Isilah beberapa pertanyaan berikut dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom di bawah ini dengan keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pernyataan “Kompensasi” (X₁)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Gaji						
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan					
Fasilitas						
1	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang disediakan					

	perusahaan sudah memadai					
2	Fasilitas perusahaan hanya digunakan untuk kegiatan pekerjaan					
3	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
Tunjangan						
1	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
2	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
3	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

IV. Daftar Pernyataan “Kompetensi” (X₂)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan						
1	Saya selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan					
2	Saya biasanya mampu mengatasi masalah di lapangan dengan baik					
3	Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan					
Keterampilan						
1	Saya selalu dibekali keterampilan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan baik					
2	Saya selalu meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan					
3	Saya mampu bekerja dengan cepat dan teliti					
Karakteristik Pribadi						
1	Saya dapat bekerja secara					

	mandiri					
2	Saya mampu bekerja sama dengan tim					
3	Saya adalah orang yang cerdas dalam bekerja					

V. Daftar Pernyataan “Kinerja Karyawan” (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
3	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
Kuantitas						
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
Ketepatan Waktu						
1	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
2	Saya datang dan pulang bekerja tepat waktu					
3	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat diselesaikan					

Lampiran 2
Data Umum Responden

1. Berdasarkan umur

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-20 tahun	6	12.8	12.8	12.8
	21-25 tahun	12	25.5	25.5	38.3
	26-30 tahun	17	36.2	36.2	74.5
	>31 tahun	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

2. Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	25.5	25.5	25.5
	Perempuan	35	74.5	74.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

3. Berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	8.5	8.5	8.5
	SMA/SMK	31	66.0	66.0	74.5
	Diploma	7	14.9	14.9	89.4
	S1	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran 3

Daftar Seluruh Jawaban Angket Responden

1. Variabel Kompensasi

No	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	Total_X1
1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	32
3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	29
4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	33
5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30
6	3	3	3	4	4	3	4	4	5	33
7	3	4	4	3	4	3	4	3	5	33
8	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
11	3	5	5	3	4	4	3	3	4	34
12	2	3	3	3	4	4	4	4	5	32
13	2	4	4	3	4	3	3	3	4	30
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
15	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30
16	2	2	2	2	3	3	3	3	4	24
17	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
18	4	3	3	3	3	4	3	4	5	32
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
20	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
23	2	3	3	3	2	3	4	3	4	27
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
25	4	3	3	4	4	3	3	4	3	31
26	2	3	2	3	3	3	3	4	3	26
27	4	3	3	4	4	4	3	3	4	32
28	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
29	3	4	2	3	3	3	2	2	3	25
30	3	4	3	3	4	4	3	3	3	30
31	4	3	3	4	4	3	2	4	3	30

32	2	3	3	3	3	3	3	3	5	28
33	3	3	3	4	4	4	3	4	3	31
34	4	4	3	4	4	4	3	3	4	33
35	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24
36	3	4	3	3	3	3	3	4	5	31
37	2	3	3	4	3	4	3	3	4	29
38	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30
39	2	3	3	2	3	3	2	3	4	25
40	3	4	3	3	3	4	3	5	4	32
41	4	3	3	3	3	4	3	4	3	30
42	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
43	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
44	4	4	3	2	3	3	3	3	4	29
45	3	3	3	4	3	3	4	3	5	31
46	3	3	3	2	3	3	2	3	4	26
47	3	3	4	4	3	3	2	3	4	29

2. Variabel Kompetensi

No	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	Total_x2
1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	32
2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	30
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	30
5	3	2	3	4	4	3	3	4	3	29
6	3	4	3	5	3	4	3	5	3	33
7	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30
8	3	3	2	3	3	4	4	3	3	28
9	4	4	3	3	4	3	3	5	3	32
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
11	4	3	4	5	4	5	4	4	3	36
12	4	3	3	3	4	4	3	5	3	32
13	4	4	3	5	4	2	4	3	3	32
14	3	3	2	3	3	3	3	4	3	27
15	2	2	2	4	4	4	3	3	3	27
16	3	3	2	5	4	3	2	3	3	28
17	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
18	4	4	3	5	3	4	3	3	3	32
19	3	4	3	4	3	3	3	4	4	31
20	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29

21	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30
22	3	2	2	3	3	2	3	4	3	25
23	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29
25	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
26	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29
27	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29
28	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30
29	3	3	2	4	4	4	3	2	3	28
30	3	2	3	3	3	2	3	4	3	26
31	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27
32	2	2	2	4	3	4	3	4	3	27
33	4	3	3	4	3	2	3	3	3	28
34	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
35	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29
36	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32
37	3	3	2	3	3	2	3	4	3	26
38	3	2	2	4	3	3	3	4	3	27
39	4	3	3	3	3	3	3	2	4	28
40	3	4	3	4	4	4	3	5	4	34
41	4	4	5	4	3	3	3	4	4	34
42	3	2	2	4	3	2	3	3	3	25
43	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30
44	3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
45	2	2	3	4	3	2	3	3	2	24
46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30
47	3	2	3	4	4	3	3	4	3	29

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	Total_Y
1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31
2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	31
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
5	3	3	3	4	3	4	3	3	2	28
6	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30
7	3	3	5	3	3	3	3	5	3	31
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
9	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30

10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	4	3	5	4	3	4	5	5	4	37
12	4	3	5	4	3	4	3	3	3	32
13	3	3	4	4	4	4	3	2	3	30
14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29
15	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
16	4	3	3	4	3	3	2	2	3	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
18	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
19	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
20	3	4	4	3	3	3	3	4	3	30
21	4	3	3	3	2	3	4	3	3	28
22	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
23	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23
24	4	3	5	4	3	3	3	5	4	34
25	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32
26	4	4	3	4	3	4	4	3	2	31
27	4	4	3	3	2	3	3	2	3	27
28	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30
29	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
30	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30
31	3	3	3	4	3	5	4	3	3	31
32	3	3	4	4	4	4	3	3	2	30
33	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29
34	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
35	3	3	2	5	3	3	2	2	2	25
36	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31
37	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
39	3	3	3	3	3	4	3	2	3	27
40	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
41	4	3	4	3	3	3	4	4	3	31
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
45	3	3	2	3	3	3	3	4	3	27
46	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
47	3	3	2	3	2	3	3	5	3	27

	Sig. (2-tailed)	.176	.511	.662	.239	.109	.029	.056		.223	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1_9	Pearson Correlation	-.148	-.009	.178	-.077	.096	-.049	.437**	.181	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.322	.953	.232	.606	.523	.744	.002	.223		.005
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total_X 1	Pearson Correlation	.430**	.437**	.523**	.560**	.551**	.483**	.593**	.481**	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.005	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

2. Variabel Kompetensi (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.456**	.475**	.070	.162	.004	.250	.002	.276	.570**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.640	.278	.980	.090	.989	.060	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_2	Pearson Correlation	.456**	1	.385**	.246	-.029	.226	.017	.128	.367*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001		.008	.095	.846	.127	.912	.393	.011	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_3	Pearson Correlation	.475**	.385**	1	.208	.181	.085	.336*	.318*	.263	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008		.161	.222	.570	.021	.029	.074	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_4	Pearson Correlation	.070	.246	.208	1	.238	.259	-.022	-.160	-.047	.414**
	Sig. (2-tailed)	.640	.095	.161		.108	.079	.884	.282	.755	.004
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_5	Pearson Correlation	.162	-.029	.181	.238	1	.243	.174	.157	-.012	.445**
	Sig. (2-tailed)	.278	.846	.222	.108		.099	.242	.293	.937	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_6	Pearson Correlation	.004	.226	.085	.259	.243	1	.091	.091	.179	.499**
	Sig. (2-tailed)	.980	.127	.570	.079	.099		.541	.544	.227	.000

N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_7	Pearson Correlation	.250	.017	.336*	-.022	.174	.091	1	.031	-.086	.357*
	Sig. (2-tailed)	.090	.912	.021	.884	.242	.541		.838	.565	.014
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_8	Pearson Correlation	.002	.128	.318*	-.160	.157	.091	.031	1	.072	.432**
	Sig. (2-tailed)	.989	.393	.029	.282	.293	.544	.838		.629	.002
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2_9	Pearson Correlation	.276	.367*	.263	-.047	-.012	.179	-.086	.072	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.060	.011	.074	.755	.937	.227	.565	.629		.009
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total_X ²	Pearson Correlation	.570**	.644**	.726**	.414**	.445**	.499**	.357*	.432**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.002	.000	.014	.002	.009	
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.074	.188	.053	-.204	-.023	.256	.083	.112	.302*
	Sig. (2-tailed)		.620	.207	.724	.168	.879	.083	.579	.454	.039
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.074	1	.155	-.008	.327*	.289*	.090	.040	-.046	.369*
	Sig. (2-tailed)	.620		.297	.957	.025	.049	.547	.792	.761	.011
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.188	.155	1	.158	.422**	.245	.251	.463**	.350*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.207	.297		.288	.003	.097	.089	.001	.016	.000
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.053	-.008	.158	1	.171	.428**	-.057	-.098	-.148	.297*
	Sig. (2-tailed)	.724	.957	.288		.252	.003	.701	.512	.322	.042
N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	-.204	.327*	.422**	.171	1	.431**	.011	.135	-.043	.515**

	Sig. (2-tailed)	.168	.025	.003	.252		.003	.941	.367	.774	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	-.023	.289*	.245	.428**	.431**	1	.213	-.076	-.170	.473**
	Sig. (2-tailed)	.879	.049	.097	.003	.003		.150	.614	.252	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.256	.090	.251	-.057	.011	.213	1	.354*	.143	.510**
	Sig. (2-tailed)	.083	.547	.089	.701	.941	.150		.015	.339	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.083	.040	.463**	-.098	.135	-.076	.354*	1	.252	.607**
	Sig. (2-tailed)	.579	.792	.001	.512	.367	.614	.015		.087	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y9	Pearson Correlation	.112	-.046	.350*	-.148	-.043	-.170	.143	.252	1	.373**
	Sig. (2-tailed)	.454	.761	.016	.322	.774	.252	.339	.087		.010
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total_Y	Pearson Correlation	.302*	.369*	.811**	.297*	.515**	.473**	.510**	.607**	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	.039	.011	.000	.042	.000	.001	.000	.000	.010	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

B. Uji Reliabilitas

1. Variabel Kompensasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	9

2. Variabel Kompetensi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	9

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

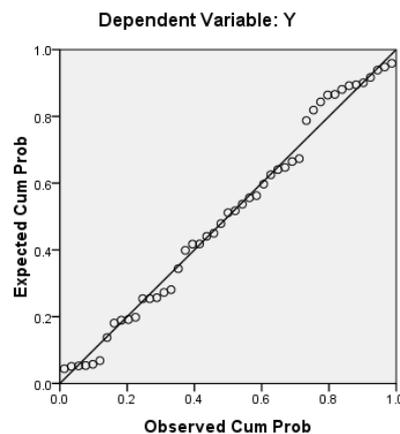
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	9

Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94594425
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.064
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.904

2. Hasil Uji Linearitas

Hasil Uji Linearity Kinerja Karyawan dan Kompensasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	195.076	10	19.508	5.040	.000
		Linearity	103.976	1	103.976	26.861	.000
		Deviation from Linearity	91.100	9	10.122	2.615	.019

Within Groups	139.350	36	3.871		
Total	334.426	46			

Hasil Uji Linearity Kinerja Karyawan dan Kompetensi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between (Combined) Groups	147.040	11	13.367	2.497	.020
Linearity	114.429	1	114.429	21.373	.000
Deviation from Linearity	32.611	10	3.261	.609	.795
Within Groups	187.386	35	5.354		
Total	334.426	46			

3. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.951	3.987		.991	.327		
X1	.403	.119	.397	3.402	.001	.868	1.153
X2	.452	.120	.440	3.770	.000	.868	1.153

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.412	2.233		1.080	.286
X1	.012	.066	.030	.188	.852
X2	-.041	.067	-.097	-.603	.549

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.951	3.987		.991	.327
X1	.403	.119	.397	3.402	.001
X2	.452	.120	.440	3.770	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.951	3.987		.991	.327
X1	.403	.119	.397	3.402	.001
X2	.452	.120	.440	3.770	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.455	1.98968

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



KEMENTERIAN AGAMA
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth,
 Ketua Prodi Fakultas
 Ekonomi dan Bisnis Islam
 UIN Raden Fatah
 Palembang

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja
 Karyawan CV Jawi Indah Kabupaten Lahat

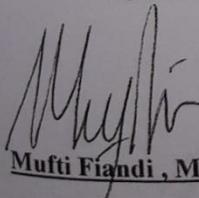
Ditulis Oleh : Ade Tiara Febrina

NIM : 14190010

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

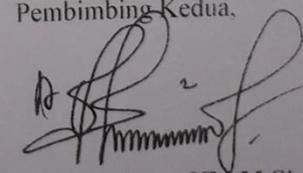
Palembang, 2018

Pembimbing Utama,


 Mufti Fiandi, M.Ag

NIP. 197605252007101005

Pembimbing Kedua,


 Aziz Septiatin, SE., M.Si

NIK. 150620121522



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Ade Tiara Febrina
Nim/Jurusan : 14190010 / Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
CV Jawi Indah Kabupaten Lahat

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2018

Penguji Utama

Titin Hartini, SE., M.Si
NIP. 197509222007102001

Penguji Kedua

Yusiresita Pajaria, S.E., M.Si



Mengetahui
Wakil Dekan I

Aftukhatusolikah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ade Tiara Febrina
 NIM : 14190010
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Katering Jawi Indah Kabupaten Lahat
 Pembimbing I : Mufti Fiandi , M.Ag

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	11-April -18	proposal, Koreksi fenomena	
2.	12 April -18	Acc proposal	
3.	17-April -18	Koreksi Bab I profile object pilihan dg fenomena variabel pilihan pol object	
4.	20-April 18	- Sumber dr terjemahan tuliskan terjemahan - Analisa penulis thd definisi ≥ sumber - Teori dr Ekonomi Islam ditam bah lagi	
5.	2-MEI - 2018	- Hlm 16 Teles Ayat perbaiki & beri sedikit pengisian kutipan ayat	
6.	3-MEI - 18	- Konfirmasi kuesioner dg indikator?	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ade Tiara Febrina
 NIM : 14190010
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Katering Jawi Indah Kabupaten Lahat
 Pembimbing I : Mufti Fiandi , M.Ag

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
7.	11 MEI - 18	ACC Bab I s/d III	
8.	25 MEI - 18	- Perbaiki bab IV pada sumber data - Pembahasan dikaitkan dgn teori	
9.	26 MEI - 18	Perbaiki bab V	
10.	28 MEI - 18	ACC bab I - V Siap diujikan	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ade Tiara Febrina
 NIM : 14190010
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Katering Jawi Indah Kabupaten Lahat
 Pembimbing II : Aziz Septiatin, S.E., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
	6-3-2018	ACC Proposal lanjut ke bab I	
	7-3-2018	Perbaiki bab I pada bagian masalah, Penyusunan Paragraf ditambahkan research gap	
	13-3-2018	Perbaiki bab I masalah belum jelas	
	20-3-2018	- Perbaiki bab I - lanjut ke bab II	
	27-3-2018	- Perbaiki bab II pada teori ditambahkan indikator masing-masing variabel - Perbaiki penulisan terdahulu, hipotesis.	
	28-3-2018	lanjut ke bab III	
	17-4-2018	Perbaiki bab III	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Ade Tiara Febrina
 NIM : 14190010
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Katering Jawi Indah Kabupaten Lahat
 Pembimbing II : Aziz Septiatin, S.E., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
	4-4-2018	Perbaiki: bab III secara keseluruhan	
	20-4-2018	- lanjut ke bab IV - buatlah kuesioner	
	25-5-2018	Perbaiki: bab IV pada isi & Pembahasan ditambahkan & dikoreksi dgn remi	
	28-5-2018	- Perbaiki bab V - ditambahkan abstrak Acc bab I - V slop diuapkan	