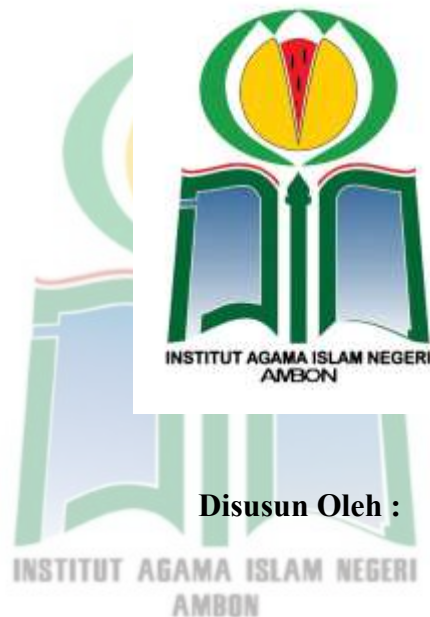


**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. AYUDES KOTA AMBON
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI



**P'IN UMAGAPI
NIM : 170105081**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) AMBON
2022**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ayudes Kota Ambon Perspektif Ekonomi Islam” yang disusun oleh saudari I’in Umagapi, NIM : 170105081 Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 05 Agustus 2022, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) Di Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Demikian Persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya

Ambon, 05 Agustus 2022

DEWAN MUNAQASYAH

Ketua	: Dr. Mohammad H. Holle, SE.,M.Si	(.....)
Sekretaris	: Sahur Ramsay, MH	(.....)
Penguji I	: Dr. Much Muallim, M.HI	(.....)
Penguji II	: Imran Hatala, MM	(.....)
Pembimbing I	: Dr. M. Thaib Hunsouw, M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Dety Aryani Relebun, M.Si	(.....)

Diketahui Oleh
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
IAIN Ambon



Dr. Husein Anang Kabalmay, MH
NIP: 196602061993021001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : I'in Umagapi
NIM : 170105081
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV
Ayudes Kota Ambon Prespektif Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini benar merupakan hasil penelitian/karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibantu orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi ini dan gelar yang diperolehnya batal demi hukum.

Ambon, Agustus 2022

Saya yang menyatakan,



I'in Umagapi
NIM. 170105081

MOTTO

*Cuma perlu satu buku untuk jatuh cinta pada membaca.cari buku itu, mari jatuh
cinta*

Najwa Shihab

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada :

Orang tua tercinta, Alm. Bapak Basri Umagapi dan Bapak Bahri Umasugi serta Ibunda tersayang Sumiyati Umagapi. Terimah kasih tak terhingga ku sampaikan kepadamu yang tak pernah berhenti mendoakan putrimu untuk menjadi wanita yang sholihah dan berpendidikan. Tak pernah mengeluh dan lelah untuk mencari nafakah demi putrimu menimba ilmu. Serta tak pernah patah memberikan semangat dan nasehat kepada putrimu agar menjadi anak dapat bermanfaat untuk orang lain. Mohon maaf bapak ibu, putrimu belum bisa membahagiakan dan membanggakan dengan materi, putrimu hanya bisa memberikan karya kecil ini sebagai hasil dari menimba ilmu. dan khusus buat Almarhum Ayahanda Basri Umagapi Doa selalu menyertaimu dan selalu disisi Allah SWT.

ABSTRAK

Nama : Pin Umagapi
NIM : 170105081
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ayudes
Kota Ambon Perspektif Ekonomi Islam

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data menggunakan kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *reliable*.

Hasil penelitiannya adalah Dari penilaian beberapa inikator diatas menggambarkan bahwa implementasi dan kinerja karyawan sudah sesuai standar operasional yang diharapkan oleh manejer maupun ddirektur CV. Ayudes, sehingga meningkatkan produksi air mineral berdasarkan jumlah permintaan per tahunnya. Karena setiap tahun permintaan pasar meningkat sehingga produk yang dihasilkan seluruhnya habis didistribusi di tempat-tempat sentral terutama pasar tradisional maupun pasar modern yang ada di Kota Ambon maupun di kabupaten lain dalam lingkup Provinsi Maluku. Didalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah di keluarkannya. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Kata Kunci : *kompensasi, Terhadap Kinerja karyawan, Ekonomi Islam*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah, puja dan puji syukur yang tak terkira dilantunkan kepada sang penguasa Alam, Allah Ta'ala, yang telah banyak memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada setiap hamba-Nya dan makhluk di muka bumi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil skripsi penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ayudes Kota Ambon Perspektif Ekonomi Islam.”*** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Syariah, Program Studi Ekonomi Syariah Di Institut Agama Islam Negeri Ambon.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada panutan dan junjungan baginda Rasulullah Muhammad saw, keluarga, para sahabat dan seluruh umat muslim di penjuru dunia yang telah berkontribusi dalam berdakwah dan menyiarkan ajaran agama Islam.

Dengan segenap kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu penulisan hasil kripsi penelitian ini sehingga kesulitan-kesulitan yang ada dapat teratasi dengan baik, dengan penuh ketulusan, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Alm. Bapak Basri Umagapi dan Bapak Bahri Umasugi serta Ibunda tersayang Sumiyati Umagapi. Terimah kasih tak terhingga ku sampaikan kepadamu yang tak pernah berhenti mendoakan putrimu untuk menjadi wanita yang sholihah dan berpendidikan. Tak pernah mengeluh dan lelah untuk mencari nafakah demi putrimu menimba ilmu. Serta tak pernah patah memberikan semangat dan nasehat kepada putrimu agar menjadi anak dapat bermanfaat untuk orang lain. Mohon maaf bapak ibu, putrimu belum bisa membahagiakan dan membanggakan dengan materi, putrimu hanya bisa memberikan karya kecil ini sebagai hasil dari menimba ilmu. dan khusus buat Almarhum Ayahanda Basri Umagapi Doa selalu menyertaimu dan selalu disisi Allah SWT.
2. Bapak Dr. Zainal Abidin Rahanwarin, M.si selaku Rektor IAIN Ambon beserta wakil-wakil rector IAIN Ambon.
3. Bapak Dr. H. Anang Kabalmay, M.H, sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon, Bapak Dr. Nasaruddin Umar, M.H, Sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademi Dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Roswati Nurdin, M.Hi Sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum Dan Perencanaan Keuangan, Serta Bapak Dr. Ahmad Lonthor, MH, Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Dan Kerjasama Lembaga atas segala bantuannya.
4. Bapak Darwis Amin, M.Si Selaku Ketua Jurusan dan Ibu Nahria Latuconsina Selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah yang telah

membekali penulis dengan segala pengetahuan selama mengikuti kuliah, serta telah melayani penulis dengan baik dalam proses perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Dr.M.Thajib Hunsouw M.Hi. selaku pembimbing I, dan Ibu Dety Aryani Relubun, M.Si selaku pembimbing II, yang telah membagikan ilmu dan pengalamannya kepada saya, dan yang selalu sabar atas kesalahan-kesalahan yang sering saya lakukan mulai dari awal bimbingan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Much. Muallim, M.Hi selaku penguji I dan Bapak Imran Hatala, M.Si selaku penguji II yang telah mengoreksi dan memberikan arahan dalam perbaikan isi skripsi ini.
7. Segenap civitas akademika Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penyusun dari awal hingga akhir perkuliahan.
8. Terimakasih penulis ucapkan kepada mama Baina Unagapi dan Kaka Anto Dan Kaka Ati yang selalu ada dan memberikan bantuan dan dukungan dalam proses perkuliahan.
9. Kakak dan adikku (Abang Ian dan Dek Yos) terima kasih dukungan, semangat dan nasehat yang kalian berikan. Meski abang terlihat dingin dan tidak peduli, aku yakin dari jauh abang selalu mendoakanku agar aku bisa menjadi wanita yang berilmu dan bermanfaat untuk keluarga dan orang lain. Untuk adikku meski kita selalu bertengkar, tapi kamu selalu

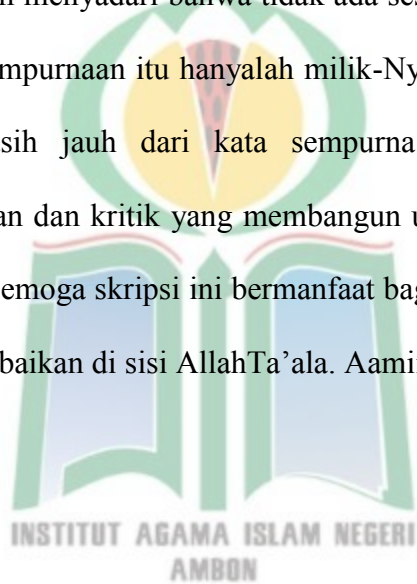
memberikan semangat ketika aku butuh semangat. Aku yakin, kamu juga mendoakanku agar aku bisa menjadi wanita yang dapat dijadikan contoh untuk adiknya. Dan yang selalu bersabar ketika uang hasil jerih payahnya selalu dikirim kepadaku. Mohon maaf saudaraku, aku belum bisa memberikan membahagiakan dan membanggakan kalian dengan materi, aku hanya bisa memberikan karya kecil ini untuk kalian.

10. Terimakasih juga kepada sepupu-sepupu ku Caca Ona, Leti, Fafa, dan Ebi yang selalu memberikan semangat mendukung saya dalam keadaan apapun, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
11. Teman non-akademis Yun, Rin, Ani, Uni, Nana Dan Susi yang telah meluangkan waktu untuk saling menyemangati, menghibur dan bertukar pendapat.
12. Terkhusus sahabatku dewia dan umcay sosok yang tak pernah lelah, bosan dalam memberiku semangat, motivasi, bimbingan dalam proses penyelesain studi akhir ini.
13. Teman-teman ku eka, ul, jul, fiki, yadi, dan abang dika, yang telah memberikan memberikan motifasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman knn kelompok 5 di negeri Morella. vera, arsan, anon, uni, uki, nina, reni, yusuf dan jono serta mama piara (mama asia) tersayang berkat, dorongan dan kasih sayang dan motivasi sehingga yang kelian berikan selama berada di lokasi knn.

15. Sahabat terdekat, fernando, mas tampan, mas ejal, aboy, amahusu, sa'ati, sa'umi dan hanino dan teman-teman seperjuangan 017 Eksy-C yang telah membantu selama proses perkuliahan hingga sampai ke tahap akhir.

Teriring doa dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan hasil skripsi penelitian ini, semoga Allah Ta'ala memberikan pahala berlipat ganda bagi kita semua, Aamiin.

Penyusun menyadari bahwa tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini, karena kesempurnaan itu hanyalah milik-Nya. Sehingga, dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menghargai saran dan kritik yang membangun untuk bisa menjadi lebih baik lagi. Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, serta diterima sebagai amal kebaikan di sisi AllahTa'ala. Aamiin.



Ambon, 2022

Penulis

I'in Umagapi

DAFTAR ISI

HALAMA JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengertian Kompensasi	8
B. Definisi Kinerja	15
C. Tujuan kinerja	16
D. Indikator Kinerja	17
E. Kinerja Karyawan	18
F. Faktor Penting Yang Mempengaruhinya	20
G. Penelitian Terdahulu	25
H. Kerangka Fikir	27
I. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Instrumen Penelitian	31
F. Analisis Data	32
G. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	33

BAB IV HASIL DAN PEBAHASAN

A. Karakteristik Responden	35
B. Hasil Penelitian	42
C. Uji Instrumen Data	49
D. Pembahasan Hasil Penelitian	51

BAB IV HASIL DAN PEBAHASAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha.

Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan

prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kinerja.¹ Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.² Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para manajer dalam menentukan penempatan pembayaran dan keputusan lainnya.

Penilaian kerja juga merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang yang berupa evaluasi atau catatan hasil kerja secara rinci. Maka dari itu manajemen sangat membutuhkan penilaian terhadap pelaksanaan kerja para karyawan ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus, atau tunjangan tahunan. Selain itu dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan harus ada pekerja dan yang dikerjakan dan seorang pekerja.

¹Bayu Prawira, *Ringkasan tesis: Pengaruh motivasi terhadap Kinerja LPP (Lembaga Pembina Posyandu)* di kecamatan..., <http://www.thesis-ilmiah.co.id> diakses pada tanggal 03 Maret 2022

²Bambang Wahyudi, *Penilaian tentang kinerja*, <http://www.penilaian-kinerja.co.id/artikel/0607/html> diakses pada tanggal 06 Maret 2022

Dalam menyelesaikan pekerjaan atau produksi haruslah menerima upah karena itu merupakan suatu hak yang harus diperoleh oleh seorang karyawan dalam bekerja. Karena hal itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan atau pengusaha untuk memberikan upah kepada karyawannya sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawannya, menyediakan fasilitas dan menjamin kenyamanan karyawannya dalam bekerja.

Dalam memberikan upah kepada karyawannya harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak majikan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan di antara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dan majikan secara jujur dan adil. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad tersebut merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya haruslah sama-sama ketahui hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu sama lain. Dan, dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan. Selain itu juga dalam agama Islam menerangkan hak dari karyawan dalam hubungan kerja dengan pengusaha, negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Seperti dalam

pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³ Selain itu juga, pada pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tahun 2003 mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.⁴

Oleh sebab itu, hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan atau tenaga kerja, dan yang lebih penting adalah dalam hal penerapan pengupahan dapat asumsikan antara pengusaha dan tenaga kerja, kedua-duanya saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan jasa tenaga kerja untuk memproduksi barang atau jasa yang diinginkan oleh pengusaha, dan pekerja mendapatkan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Dan itulah yang mendasari hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan karyawannya pada PT. Ayudes Ambon.

³F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta : PT. Sinar Grafika, 20016), hal.26

⁴Editus Adisu dan Libertus Jahani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* (Tangerang : Visimedia 20017), hal.6

Untuk lebih jelas, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini jumlah karyawan di bawah ini :

Tabel Jumlah karyawan pada CV. Ayudes Ambon 2021

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan	Keterangan
1.	Mekanik	1	
2.	Admin	1	
3.	Keuangan	2	
4.	Gudang	4	
5.	Driver	5	
6.	Salesman	3	
7.	Mesin	4	
8.	Produksi	8	
9.	Harian	41	
Jumlah		69	

Sumber : Kantor CV. Ayudes Ambon

Tugas dari para karyawan atau pekerja memenuhi kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab bagi pekerja yaitu menghasilkan produk berupa air minum mineral, dan juga mereka bekerja untuk memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang sudah dilakukan, yaitu berupa pembayaran upah sesuai dengan hasil yang dikerjakan, sebenarnya besaran upah yang akan diterima sesuai dengan peraturan pengupahan yang diberlakukan di Kota Ambon. Sementara itu pelaksanaan pemberian upah karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan Ayudes Kota Ambon dilakukan dengan sistem harian.

Sebagian para pegawai atau karyawan perusahaan menganggap bahwa pemberian gaji per hari dirasa kurang efektif dengan alasan tidak menerima secara

full seperti gaji bulanan. Sehingga gaji yang mereka terima hanya hampir tidak cukup untuk menghidupi keluarga mereka. Apalagi karyawan-karyawan tersebut ada yang menyekolahkan keluarga bahkan ada yang menjadi tulang punggung keluarga yang ada di kampung. Menurut para karyawan bahwa lebih bagusnya gaji mereka diberikan per bulan sehingga pada saat tanggal gaji, diterima full dan hal tersebut menjadi semangat tersendiri bagi para pekerja.

Dari masalah tersebut di atas, penulis tertarik untuk menggali lebih jauh yang hasilnya dituangkan dalam proposal penelitian dengan judul ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ayudes Kota Ambon Dilihat Dari Persektif Ekonomi Islam.***

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas telah dijelaskan secara terperinci, namun untuk mengetahui lebih dalam bagaimana pengaruh kompensasi upah terhadap kinerja karyawan, maka dibawah ini dapat dirumuskan :

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Ayudes Ambon?
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi upah terhadap kinerja karyawan CV. Ayudes Ambon.
2. Untuk mengetahui pandangan ekonomi islam tentang kompensasi upah terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait :

1. Bagi Perusahaan

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca serta menjadi data tambahan sebagai informasi yang berguna, dan menjadi salah satu referensi untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulisan ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga lebih muda dalam melakukan penelitian baik itu untuk tugas akhir maupun skripsi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : “Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”²¹

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Air Mineral CV. Ayudes Ambon dan dilaksanakan setelah proposal ini disidangkan dan dinyatakan layak untuk dilakukan penelitian sesuai judul dimaksud.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menemukan populasi. Menurut Sugiyono bahwa: “Populasi adalah wilayah generasi yang

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), h.230

terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.²²

2. Sampel

Menurut Sugiyono “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.²³ Maka sampel dalam penelitian ini adalah 69 karyawan. Sampel jenuh dengan menggunakan rumus

$$Y = a + bX$$

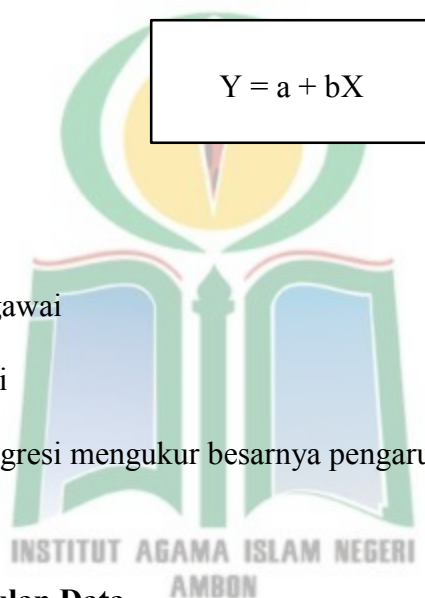
Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta



D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

²² Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.33

²³ Indriantoro, Nur dan bambang supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPEE-YOGYA, 2012), h.26

Menurut Sugiono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.²⁴

2. Teknik Pengamatan / Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari bukubuku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal-jurnal, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *reliable*. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atau kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini

²⁴ Mardalis, *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, (cet.VI, Jakarta: Bumi Aksara,20016), h.129

bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan reliable, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,24 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid. Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,24.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran reliabilitas diukur *cronbch'sAlpha*.

F. Analisis Data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah di ajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang sudah dipahami dengan cara

mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for Windows, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) yaitu kompensasi dan variabel terikat (y) yaitu kinerja pegawai 40. Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
AMROH

G. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah Kompensasi (X), dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Pengukuran

Jenis alat ukur digunakan untuk memperoleh data pada Perusahaan Air Mineral CV. Ayudes Ambon adalah dengan menggunakan angket atau kuisisioner yang bertujuan untuk memperoleh responden tentang yang mereka alami dan ketahuinya.

Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu :

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(RR) = Ragu-Ragu	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Handoko dalam Septawan adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

1. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan dan tidaknya antara kompensasi dengan kinerja karyawan, tergantung hasil dari penelitian, karena diuji apakah data-data yang diolah valid atau tidak baik itu variabel X maupun variabel Y. Dari hasil olah data

sebelumnya bahwa pada variabel X terdapat enam pernyataan yang secara keseluruhan valid. Sedangkan variabel Y ada enam pernyataan yang berbeda dengan pernyataan variabel X, dan seluruhnya dikatakan valid. Dengan demikian hasil keseluruhan pernyataan kedua variabel tersebut dikatakan layak untuk diolah dan diuji reliabilitas.

2. Pembahasan hasil per indikator penelitian

Dari penilaian beberapa indikator diatas menggambarkan bahwa implementasi dan kinerja karyawan sudah sesuai standar operasional yang diharapkan oleh manejer maupun ddirektur CV. Ayudes, sehingga meningkatkan produksi air mineral berdasarkan jumlah permintaan per tahunnya. Karena setiap tahun permintaan pasar meningkat sehingga produk yang dihasilkan seluruhnya habis didistribusi di tempat-tempat sentral terutama pasar tradisional maupun pasar modern yang ada di Kota Ambon maupun di kabupaten lain dalam lingkup Provinsi Maluku.

3. Pandangan Ekonomi Islam Tentang Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah di keluarkannya. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah

akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

B. Saran

Pimpinan perusahaan dalam hal ini CV. Ayudes selalu memperhatikan kompensasi karyawan baik itu karyawan tetap, karyawan lepas dan lain sebagainya. Sehingga tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan yang dapat menentukan masa depan perusahaan. Kemudian selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan sehingga proses kinerja selalu diprioritaskan mutu dan jaminan sebuah produk yang Islami dan bisa dikonsumsi oleh masyarakat luas terutama umat Muslim. Hal tersebut dilakukan agar eksistensi perusahaan selalu terjaga, pendapatan selalu meningkat sehingga perusahaan memperluas dan memperbanyak produk yang akan diproduksi.

Validitas Variabel X

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	-.030	-.049	.056	-.016	-.074	.285*
	Sig. (2-tailed)		.817	.702	.662	.901	.561	.022
	N	64	64	64	64	64	64	64
X2	Pearson Correlation	-.030	1	.008	.225	.032	.219	.628**
	Sig. (2-tailed)	.817		.951	.074	.803	.082	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X3	Pearson Correlation	-.049	.008	1	.022	.058	-.028	.295*
	Sig. (2-tailed)	.702	.951		.861	.651	.823	.018
	N	64	64	64	64	64	64	64
X4	Pearson Correlation	.056	.225	.022	1	.118	.213	.648**
	Sig. (2-tailed)	.662	.074	.861		.354	.092	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X5	Pearson Correlation	-.016	.032	.058	.118	1	.000	.342**
	Sig. (2-tailed)	.901	.803	.651	.354		.996	.006
	N	64	64	64	64	64	64	64
X6	Pearson Correlation	-.074	.219	-.028	.213	.000	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.561	.082	.823	.092	.996		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.285*	.628**	.295*	.648**	.342**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.018	.000	.006	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

Validitas Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	-.408	-.612	.250	.250	.612	.272
	Sig. (2-tailed)		.495	.272	.685	.685	.272	.658
	N	5	5	5	5	5	5	5
Y2	Pearson Correlation	-.408	1	.667	.408	.408	.167	.722
	Sig. (2-tailed)	.495		.219	.495	.495	.789	.168
	N	5	5	5	5	5	5	5
Y3	Pearson Correlation	-.612	.667	1	-.408	.612	-.167	.389
	Sig. (2-tailed)	.272	.219		.495	.272	.789	.518
	N	5	5	5	5	5	5	5
Y4	Pearson Correlation	.250	.408	-.408	1	-.250	.408	.408
	Sig. (2-tailed)	.685	.495	.495		.685	.495	.495
	N	5	5	5	5	5	5	5
Y5	Pearson Correlation	.250	.408	.612	-.250	1	.408	.748
	Sig. (2-tailed)	.685	.495	.272	.685		.495	.146
	N	5	5	5	5	5	5	5
Y6	Pearson Correlation	.612	.167	-.167	.408	.408	1	.722
	Sig. (2-tailed)	.272	.789	.789	.495	.495		.168
	N	5	5	5	5	5	5	5
Total	Pearson Correlation	.272	.722	.389	.408	.748	.722	1
	Sig. (2-tailed)	.658	.168	.518	.495	.146	.168	
	N	5	5	5	5	5	5	5

Reliabilitas Variabel X

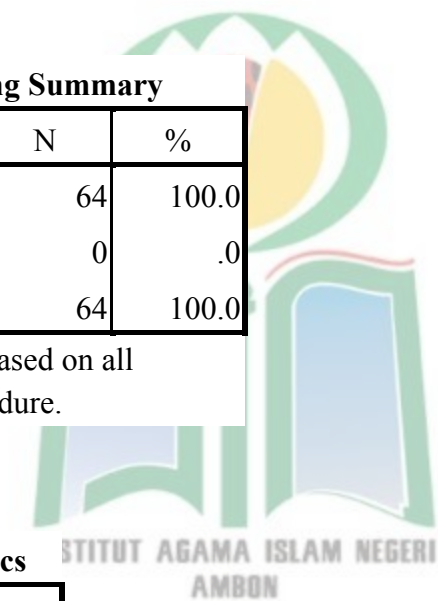
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.287	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X1	20.5938	3.705	-.036	.355
X2	20.6094	2.559	.215	.163
X3	20.1406	3.678	.003	.325
X4	20.6250	2.556	.292	.090
X5	20.2344	3.579	.079	.280
X6	20.6094	3.099	.178	.211

Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	5	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.533	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.0000	2.500	.000	.600
Y2	22.8000	1.700	.490	.368
Y3	22.6000	2.300	.060	.598
Y4	22.4000	2.300	.147	.543
Y5	22.4000	1.800	.583	.347
Y6	22.8000	1.700	.490	.368



Uji Validitas Indikator

Correlations

		In1	In2	In3	In4	In5	Total
In1	Pearson Correlation	1	.620	.271	.224	.930*	.708
	Sig. (2-tailed)		.264	.659	.718	.022	.181
	N	5	5	5	5	5	5
In2	Pearson Correlation	.620	1	.269	.139	.731	.663
	Sig. (2-tailed)	.264		.662	.824	.161	.222
	N	5	5	5	5	5	5
In3	Pearson Correlation	.271	.269	1	.970**	.404	.845
	Sig. (2-tailed)	.659	.662		.006	.500	.072
	N	5	5	5	5	5	5

In4	Pearson Correlation	.224	.139	.970**	1	.277	.774
	Sig. (2-tailed)	.718	.824	.006		.651	.125
	N	5	5	5	5	5	5
In5	Pearson Correlation	.930*	.731	.404	.277	1	.800
	Sig. (2-tailed)	.022	.161	.500	.651		.104
	N	5	5	5	5	5	5
Total	Pearson Correlation	.708	.663	.845	.774	.800	1
	Sig. (2-tailed)	.181	.222	.072	.125	.104	
	N	5	5	5	5	5	5

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

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



Uji Reliabilitas Indikator

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	5	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
In1	12.8000	16.200	.615	.774
In2	13.2000	14.700	.480	.789
In3	13.0000	12.000	.720	.711
aIn4	13.8000	11.700	.555	.786
In5	14.4000	13.300	.673	.732



DOKUMENTASI



**CV. ABADI TIGA MANDIRI
(AYUDES)**

AMBON PROVINSI MALUKU

Jln. Drs. H. Taher Miki Taher, Batumerah, Siriwua Kota Ambon Tlp 0911 3826880

KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR :

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Ayudes Ambon:

Nama : **Usama Ayuba, ST**
Usia : 34 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan : Direktur
Agama : Islam

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : I'in Umagapi
Tempat tanggal lahir : Waitamela, 06 April 2000
Status : Mahasiswa IAIN Ambon
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Mahasiswa tersebut sudah Selesai Melakukan Penelitian Pada CV. Abadi Tiga Mandiri (Ayudes) Ambon, yang terhitung mulai tanggal 11 Februari sampai dengan 11 Maret 2022.

Demikian, keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ambon, 16 Juli 2022

Direktur CV. Ayudes


Usama Ayuba, ST
AYUDES
Kantor Pusat: Jl. Dr. H. Taher Miki Taher, Batumerah, Siriwua Kota Ambon
Kantor Cabang: Jl. ...

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) AMBON
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
 Jl. Dr. H. Tarmizi Taher Kebun Cengkeh Batu Merah Atas- Ambon 97128
 Tlp. (0911) 310813 Fax. (0911) 344315 E-mail: iain_ambon07@yahoo.com

Nomor : B-74/In.09/2/2.a/TL.00/02/2022
 Lamp : -
 Perihal : Izin Penelitian

Ambon, 10 Februari 2022

Kepada Yth :
Pimpinan CV. Ayudes

Di
 Ambon

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon:

Nama : Iin Umagapi
 NIM : 170107081
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Semester : X (Sepuluh)


Islam waktu dekat akan menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Upah Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ayudes Kota Ambon Perspektif Ekonomi Islam

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kami memohon kepada Bapak, kiranya dapat mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian di CV. Ayudes dari tanggal 11 Februari 2022 s/d tanggal 11 Maret 2022.

Demikian, atas kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalam,


 Atah Petai Wakil Dekan Bidang Akademik
 Iin Umar, M.Hy
 09232008011011

Disampaikan kepada Yth :