BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah menurut Maier yang dikutip oleh Asad adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya[1]. Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperi ini akan menimbulkan suatu persainngan yang sangat ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya

[1] Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 124-125

teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Dalil Al-Quran yang menjelaskan tentang sumber daya manusia (SDM) adalah Q.S Al-jatsiyah ayat 13 :



Artinya : *Dan dia Telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.* (QS. Al- Jatsiyah : 13)

Salah satu industri yang sedang berkembang saat ini adalah industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah mejadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai satu tujuan sama yaitu berkeinginan hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu kinerja yang baik serta meninngkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam perusahaan.

Salah satu hotel di kota Bukittinggi yaitu Hotel Bunda Syariah, hotel bintang dua yang beralamat di Jalan Panorama N0. 6 Bukittinggi, Sumatera Barat Indonesia, Bukittinggi. Ini merupakan lokasi yang cukup strategis dan berada di pusat Kota Bukittinggi dengan berbagai keuntungan

yang ada. Lokasi hotel yang strategis membuat hotel ini mudah di jangkau oleh para wisatawan. Agar dapat bersaing dengan hotel-hotel lain di sekitarnya.

Hotel Bunda Syariah harus memperhatikan kepuasan tamu. Dan kepuasan tamu sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, Hotel Bunda Syariah harus meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada tamu agar tamu merasa puas dan akan kembali ke Hotel Bunda Syariah untuk menginap.

Hotel Bunda syariah yang awal berdirinya pada tahun 2012 bulan April, yang pendirinya sendiri berasal dari batusangkar yang sudah lama menetap di Padang. Jumlah kamar hotel Bunda Syariah adalah 34 kamar, dan jumlah pegawai atau karyawan untuk tahun 2019 adalah 23 orang pegawai.

Hotel Bunda Syariah mengalami kenaikan pengunjung pada saat bulan-bulan tertentu, seperti tahun baru, dan perayaan-perayaan lainnya. Tamu hotel lebih dominan pada wisatawan Asing, seperti dari Malaysia,Singapore, dll.

Tabel 1.1
Jumlah Pengunjung Hotel Bunda Syariah Bukittinggi
Dari Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah Pengunjung	Kenaikan/penurunan (%)
1	2013	8.557	-
2	2014	8.959	4,7
3	2015	8.882	(0,9)
4	2016	8.443	(5)
5	2017	8.194	(3)

Sumber : Bagian HRD Hotel Bunda Syariah Bukittinggi

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa jumlah pengunjung mengalami kenaikan dan penurunan sejak 5 tahun terakhir di Hotel Bunda Syariah Bukittinggi yaitu pada tahun 2013-2017. Pada tahun 2013 Hotel Bunda Syariah Bukittinggi tidak mengalami kenaikan atau penurunan karena pada tahun tersebut hotel baru berdiri, tahun 2014 hotel mengalami kenaikan sebesar 4,7% , pada tahun 2015 hotel mengalami penurunan sebanyak 0,9%, pada tahun 2016 hotel mengalami penurunan sebanyak 5%, dan pada tahun 2017 Hotel Bunda Syariah mengalami penurunan sebanyak 3%. Jadi, Hotel Bunda Syariah Bukittinggi pada tahun 2014 mengalami kenaikan dan pada tahun-tahun berikutnya mengalami penurunan pengunjung.

Dengan semakin banyaknya jumlah hotel di Kota Bukittinggi maka persaingan di industri perhotelan pun semakin meningkat. Untuk dapat bersaing dengan hotel lain, hotel Bunda Syariah memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baikdalam menjalankan kegiatan operasional hotel. Hotel yang ingin tetap eksis dan tidak tersingkirkan dari persaingan tidak akan mengabaikan peningkatan sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang akan membantu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen hotel perlu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi kerja, kompensasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai dua faktor tersebut serta hubunganya dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan[2]. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini di karenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1.2
Jumlah karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi
dari tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kenaikan/Penurunan (%)
1	2014	26 orang	-
2	2015	26 orang	0 %
3	2016	26 orang	0 %
4	2017	23 orang	(11,6 %)
5	2018	30 orang	(6,9 %)

Sumber : Bagian HRD Hotel Bunda Syariah Bukittinggi

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi tidak mengalami kenaikan tetapi mengalami penurunan pada tahun 2017. Pada tahun 2014-2015 jumlah karyawan tetap dan tidak ada penambahan atau kenaikan yaitu sebanyak 26 orang, sedangkan pada tahun berikutnya yaitu tahun 2017-2018 jumlah karyawan pada Hotel Bunda Syariah mengalami penurunan dari 26 orang

[2] Prof. DR. Soekidjo Nototmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 124-125

karyawan menjadi 23 orang karyawan atau turun sebanyak 11,6%, dan naik kembali dari 23 orang menjadi 30 orang naik sebanyak 6,9%.

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting yntuk suatu pekerjaan baru[3]. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan motivasi kerja adalah (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (2) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (3) meningkatkan disiplin kerja, (4) meningkatkan prestasi kerja, (5) meningkatkan rasa tanggung jawab, (6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi, (7) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja kayawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun.

Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi[4]. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi

[3] Dr. M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012, hlm. 273-278

[4] I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogjakarta: Graha Ilmu, 2012, hal. 153

tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji.

Pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkan dalam skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam**"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain :

1. Motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi kerja berpengarhu simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis mempunyai batasan masalah dari hotel bunda syariah adalah motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi?
2. Sejauh mana pengaruh kompensasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi?
3. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.
3. Menganalisis motivasi kerja (X_1) dan kompensasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat diantaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini diajukan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
2. Untuk memperluas kajian tentang kinerja karyawan.
3. Bagi Institusi, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta informasi yang berguna bagi institusi yang terkait.

G. Penjelasan Judul

Untuk mempermudah dalam memahami kata-kata yang terdapat pada judul dan agar tidak ada keraguan, maka penulis perlu menjelaskan arti kata-kata pada penelitian ini:

1. Pengaruh

   Sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

2. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting yntuk suatu pekerjaan baru.

3. Kompensasi Kerja

   Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau

organisasi[5]. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Dan jika dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalh perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Colquit[6]. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai salah satu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

5. Hotel

Hotel adalah badan usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarkat umum dengan fasilitas jasa

[5] I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogjakarta: Graha Ilmu, 2012, hal. 153

[6] Dr. Kasmir, S.E., M.M., Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik), Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016, hal. 182

penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian.

Kesimpulan dari judul diatas adalah "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam"

H. Sistematika Penulisan

Agar penulisan dalam skripsi ini tersusun secara sistematis dan terarah, maka penulis merasa perlu membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

yang terdiri dari beberapa sub bab yaitu: latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu, sistematika penulisan.

BAB II :LANADSAN TEORI

yang berisikan tentang pengertian sumber daya manusia, manfaat sumber daya manusia, tujuan sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, faktor-faktor motivasi kerja, kompensasi kerja, kinerja karyawan, kerangka konseptual, hipotesis.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

yang berisikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik penumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

yang berisikan tentang hasil penelitian dari penulis mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi menurut Perspektif Ekonomi Islam.

BAB V :PENUTUP

yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kusriyanto mengemukakan defenisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Gomes kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.[7]

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah diterapkan.[8] Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah

[7] Rivai dan Basir, Pengertian dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhhi Kinerja, Jurnal

[8] Dr. Kasmir, SE., M.M., Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT GrafindoPersada, 2016, hlm. 181

ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*".

Menurut munandar, penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
b. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada karyawan.

B. Teori Motivasi Kerja

Menurut Winardi mengemukakan bahwa istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Teori awal tentang motivasi, diawali pada tahun 1950-an adalah kurun waktu yang berhasil dalam pengembangan konsep motivasi. Tiga teori spesifik yang dirumuskan selama periode itu adalah:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

   Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow, bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:[9]

[9] Aan Hardiyana, Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja, Bandung: Majalah Bisnis dan Iptek, 2013, hal 72-81

a. Psikologis: antara lainrasa lapar, haus, perlindungan, seks, dan kebutuhan jasmani lain.
b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.
e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang atau sesutau sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori X dan teori Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbed mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

a. Karyawan tidak menyukai kerja dan bila memungkinkan akan mencoba menghindarinya..
b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.

c. Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan mencari pengarahan format bila mungkin.
d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia, McGregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya Teori Y:

a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
b. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan untuk mengusahakanm, tanggung jawab.
d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor disebut juga *teori motivasi higiene* dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dalam keyakinannya bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu.

Herzberg menyebutkan bahwa faktor intrinsik seperti kemajuan,prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab tampaknya terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidak puasan.

Faktor Higiene, faktor-faktor seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyediaan dan gaji yang bisa memadai dalam pekerjaan tertentu menentramkan pekerja. Bila faktor-faktor ini tidak memadai, orang-orang akan tidak terpuaskan.

C. Teori Kompensasi Kerja

Menurut Panggabean, kompensasi dapat didefenisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.[10]

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan[11]. Bila kopensasi tidak dikelola dengan baik, akan menggangu jalannya usaha. Kompensasi dapat berupa upah gaji. Kompensasi bersifat finansial maupun nonfinansial.

---

[10] Usman Fauzi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Samarinda: PT. Takrindo Utama 2014, hal 172-185

[11] I Komang Ardana, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogjakarta: Graha Ilmu, 2012., hlm. 153-156

Menurut Mondy, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) *Financial Compensation* yang artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu : (a) kompensasi finansial langsung yang meliputi gaji atau upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. (b) kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti dan lain-lain. (2) *Non Financial Compensation* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu: (a) kompensasi nerkaitan dengan pekerjaan dapat meliputi pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. (b) kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan maliputi kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja, supervisi kommpentisi.

D. Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mamullag dalam manajemen personalia, motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi akan semakin tinggi kerjanya.

Menurut Mathis, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorrang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang beritndak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

E. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Martoyo pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.[12]

F. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Semula istilah sumber daya ditujukan kepada sumber daya alam yang memberi manfaat dalam kehidupan manusia, seperti dumber daya laut, sumber daya hutan dan sumber daya mineral. Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya wawasan kemanusiaan, para ahli mulai menyadari bahwa dalam diri manusia juga terkandung nilai-nilai yang melebihi nilai yang dimiliki oleh sumber daya lainnya. Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang diberi semacam daya cipta, daya rasa dan daya karsa yang tidak pernah dimiliki oleh makhluk lain. Dengan ketiga daya yang dimiliki manusia maka potensi yang ada dalam diri manusia merupakan kekuatan yang tidak mungkin diperoleh dari sumber daya lain.

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk

[12] Usman Fauzi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Samarinda: PT. Trakindo Utama, 2014, hal. 172-185

membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang disekitarnya.

Sumber daya manusia menurut Yusuf Suit-Almasdi adalah kekuatan daya fakir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu diri gali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia[13]. SDM adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*Knowledge)*, kemampuan *(ability)*, dan keterampilan *(skill)* mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.[14] Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

a. Manfaat Sumber Daya Manusia

Setelah kita mengetahui pengertian SDM, pada uraian berikut dibahas tentang manfaat SDM. Berkaitan dengan bahasan tentang

[13] I komang Ardana, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogjakarta: Graha Ilmu, 2012, hal. 5-6

[14] Dr. M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012, hal. 5-6

manfaat SDM tersebut, Martoyo mengemukakan sebagai berikut:

"Manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai/karyawan dalam perusahaan, yang jelas adalah dengan pengembangan karyawan tersebut keryawan lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih poitif dalam menumbang tenaga kerja dan pikiran bagi perusahaan".

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa program-program pengembangan karyawan adalah menunjukkan tingkat kesadaran yang cukup tinggi bahwa pimpinan perusahaan memberi kepercayaan yng lebih besar kepada pegawai untuk berbuat dan menunjukkan prestasi kerjanya.

Apakah karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal ini sangat tergantung pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), serta kemampuan (*ability*), kepercayaan (*trust*), dan tanggung jawab (*responsibility*) yang bersangkutan kepada perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai potensi dan berkemauan besar, tentu penugasan tersebut akan diterima dengan antusias dan penuh dedikasi sebagai tantangan dan sekaligus sebagai peluang terutama peluang pengembangan karier.

Sedangkan Proctor, et al. Mengemukakan sebagai berikut:

Terdapat 13 faedah atau manfaat Sumber Daya Manusia,[15]

1) Menaikkan rasa puas pegawai

[15] Dr. M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2012, hlm. 39-40

2) Pengurangan pemborosan
3) Mengurangi ketidakhadiran dan *turnover* karyawan
4) Memperbaiki metode dan sistem bekerja
5) Menaikkan tingkat penghasilan
6) Mengurangi biaya-biaya lembur
7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
8) Mengurangi keluhan-keluhan karyawan
9) Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
10) Memperbaiki komunikasi
11) Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai
12) Memperbaiki moral pegawai
13) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik

Berdasarkan uraian tentang manfaat SDM tersebut menunjukkan bahwa dengan SDM ini suatu uoaya *repositioning*, yang mendasarkan pada transformasi peran pegawai berupa kemampuan, cara kerja, cara berfikir serta peran lainnya.

b. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan pasti dari SDM bervariasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan perusahaan. Menurut Barry Cushway adalah sebagai berikut[16]:

[16] Niwayan Mujiati, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogjakarta: Graha Ilmu,2012, hal. 6-7

1) Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan perusahaan.
4) Menyediakan saran komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5) Membantu perkembangan arah dan strategi perusahaan secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut:

1) Pengertian motivasi seperti dirumuskan oleh Terry G. (1986) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).[17]
2) Sedangkan Stooner mendefenisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan-

[17] Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 114-115

atau perilaku seseorang.

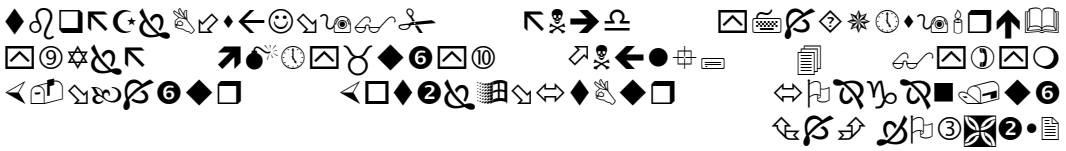
3) Dalam konteks pengembangan organisasi, Flippo merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi. tingkat gairah para pegawainya. Apabila kondisi kerja dirasa

G. Landasan Syariah

1. Ayat Al-qur'an Yang Menjelaskan Tentang Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Kinerja Karyawan

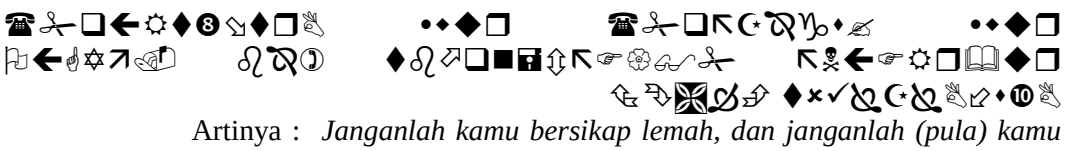
a. Motivasi Kerja Dalam Islam

Di dalam Al-qur'an juga membahas tentang motivasi kerja, agar dapat termotivasi ke yang lebih baik lagi, seperti dijelaskan di dalam Surat Al-Anfal ayat 4 :



Artinya : *Itulah orang-orang yang beriman dengan sebenar-benarnya. mereka akan memperoleh beberapa derajat ketinggian di sisi Tuhannya dan ampunan serta rezki (nikmat) yang mulia.*(QS. Al-Anfal : 4)

Ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang motivasi juga terdapat dalam Surah Ali-Imran ayat 139, yaitu:

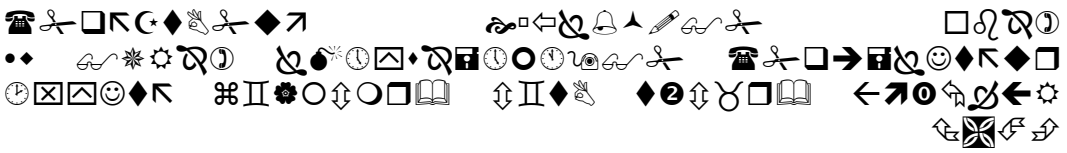


Artinya : *Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.*(QS.Ali-Imran : 139)

Ayat di atas menjelaskan tentang "tidak diperkenankan senantiasa memandang diri sebagai orang yang buruk atau penuh kekurangan, setiap manusia mendapat anugrah dari Allah berupa kelebihan dan kelemahan masing-masing. Berfikir negatif terhadap diri sendiri menandakan kurangnya rasa syukur. Maksimalkan kelebihan yang anda punya untuk kebaikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.[18]

b. Kompensasi Kerja Dalam Islam

Ayat Al-qur'an yang menjelaskan tentang kompensasi kerja adalah terdapat dalam Surat Al-Kahfi ayat 30 :

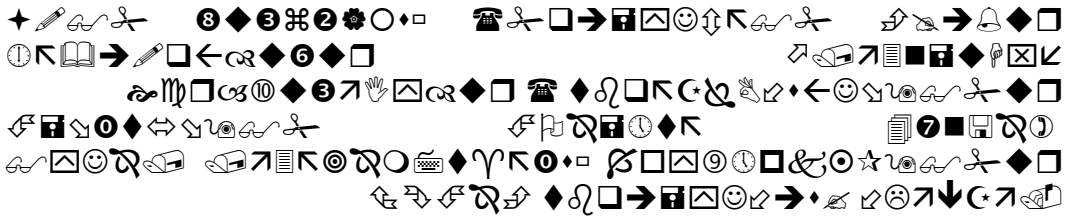


Artinya : *Sesunggunya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.* (QS. Al-Kahfi : 30)

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik dan karena demi Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan, upah atau kompensasi.

Kompensasi juga terdapat dalam Al-qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

[18] Prodi MPI STAI Darul Kamal Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017



Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.* (QS. At-Taubah : 105)

Di dalam Surat At-Taubah dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

c. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat Ash-Shaff ayat 4 :

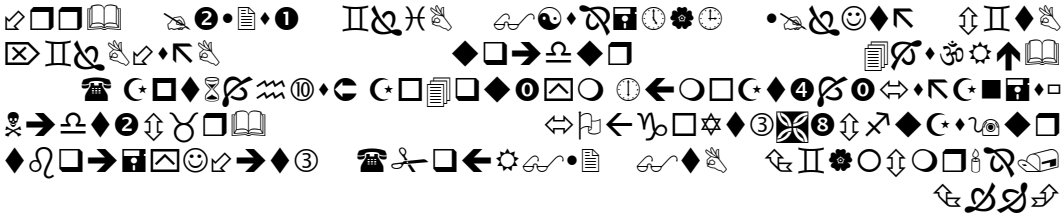


Artinya : *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*(QS. Ash-Shaff : 4)

Surat ash-shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. ''dalam barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk

mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan Dalam Al-qurʹan Surat An-Nahl ayat 97 :



Artinya : *Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*(QS. An-Nahl : 97)

2. Hadist Yang Membahas Tentang Sumber Daya Manusia

a. Hadist Tetang Manajemen

Nasa'i :

Nabi SAW brsabda: *"sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu mau menyembelih maka sembelihlah dengan cara yang baik, pertajamlah alat potongnya, kemudian istirahatkanlah binatangnya".* (Matan lain : Muslim 3615, Turmudzi 1329, Abi Daud 2432, Ibnu Majah 3161, Ahmad 16490, Darimi 1888).

Jika dikaitkan dengan manajemen pendidikan Islam, maka hadis tersebut menganjurkan pada umat Islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek

menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar lebih baik.

Perbuatan yang baik dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksanaan sesuai syariat dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat, seperti hadis berikut,

Turmudzi :

Rasulullah SAW bersabda : *"Di antara baiknya, indahnya keislaman seseorang adalah meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat".* (Matan lain: Ibnu Majah 3966).

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori yang baik. Adapun langkah-langkah menerapkan manajemen yang berkualitas adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, dilakukan secara terus menerus, tidak asal-asalan, dilakukan secara bersama-sama, dan mau belajar dari keberhasilan dan kegagalan dari diri orang lain.[19]

Dijelaskan juga dalam Hadis riwayat al-Bukhari:

Imam al-Bukhari menyatakan Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha', dari Yasir, dari Abu Hurairah ra yang berkata : Rasulullah SAW

[19] Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi* (UIN-MALANG PRESS, 2008) hlm. 161-163

bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya: Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah? Beliau menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya".

Di sini letak pentingnya profesionalisme dalam manajemen. Islam sangat peduli dengan profesionalisme. Karena itu pula, ketika Nabi Muhammad memberikan tugas kepada sahabat-sahabatnya, beliau sangat memperhatikan latar belakang dan kemampuan bahwa:

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bukhori:

Nabi SAW bersabda: "*Allah menulis kebaikan dan kejelekan yang dilakukan hambanya, barang siapa yang berencana melakukan kebaikan tetapi tidak melaksanakan, maka tetap ditulis sebagai amal baik yang sempurna baginya oleh Allah, tetapi barang siapa yang melakukan kebaikan dan betul-betul dilaksanakan maka oleh Allah ditulis 10 kebaikan dan 700 lipat per cabang sampai cabang yang banyak, sebaliknya barang siapa yang berencana melakukan kejelekan tetapi tidak dilaksanakan maka ia dianggap melakukan kebaikan yang senpurna, jika ia berencana melakukan kejelekan dan melaksanakannya maka*

ditulis sebagai satu kejelekan". (Matan lain: Muslim 187, Ahmad 1897, 3288)

Bukhori :

Nabi SAW bersabda: *"seseorang tidak diutus sebagai khalifah kecuali memiliki dua niat, yaitu memerintah dan mendorong pada kebaikan dan memerintah dan mendorong pada kejelekan. Orang yang menjaga (dari kejelekan) adalah yang dijaga oleh Allah".*

Darimi:

Rasulullah SAW bersabda: "bertakwalah pada Allah di mana saja berada, gantilah yang jelek dengan yang baik, bergaullah dengan orang lain dengan akhlak yang bagus". (Matan lain: Turmidzi 1910, Ahmad 20392, 2058886).

H. Kajian Terdahulu

Hasil tinjauan terhadap beberapa penelitian terdahulu tahun 2017, maka pembahasan yang akan diteliti sekarang ada kaitannya dengan yang dilakukan oleh **"Annisa Diyana Wati"** yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA".** Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan adanya dengan pelatihan yang dilakukan PT Eco Smart Garment Indonesia dapat membantu para

karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, serta meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang dipertahankan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.[20]

Penelitian yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh **"Muhammad Taufiek Rio Sanjaya"** yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogjakarta" (2015).** Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogjakarta, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,340. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogjakarta, hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar 0,363. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogjakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja 0,269 berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogjakarta.[21]

Penelitian yang ketiga tahun 2016 yaitu penelitian yang dilakukan oleh **"Lita Lestari"** yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah)".** Berdasarkan penelitian dan analisis data yang didapat,

---

[20] Annisa Diyana Wati, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Eco Smart Garment Indonesia, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017

[21] Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogjakarta, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Yogjakarta, 2015

pelatihan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah, motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kampoeng Djowo Sekatul Kendal Jawa Tengah.[22]

Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah bahwa penulis melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.** Yang membahas tentang kinerja karyawan, yang mana apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan kalau yang diatas membahas tentang pengaruh postif dan kedisipilinan kinerja karyawan hotel itu sendiri.

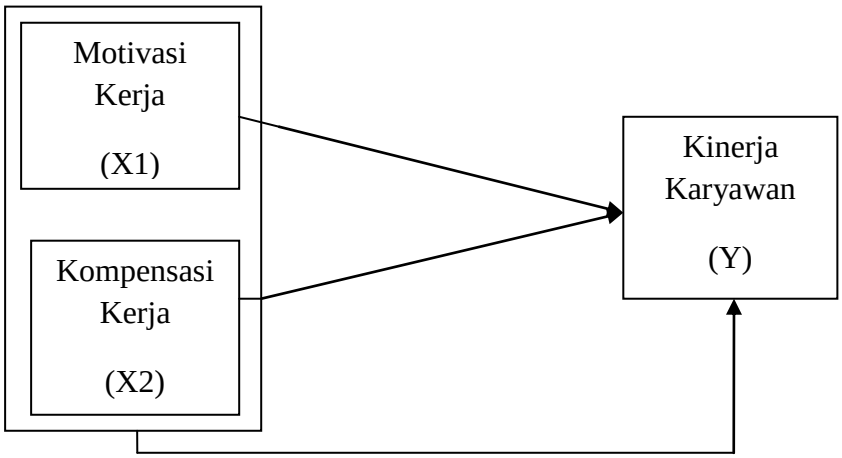
I. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah jalannya penelitian maka dibuat kerangka pemikiran yang pada hakikatnya bersumber pada kajian teoritis dan sering diformulasikan dalam bentuk anggapan. Kerangka penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

[22] Lita Lestari, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi: Universitas Sanata Dharma, Yogjakarta, 2016

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Dalam mengambil kerangka pemikiran tersebut maka dapat diambil gambaran bahwa terdapat 2 variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), dimana variabel X_1 menunjukkan motivasi kerja karyawan, X_2 menunjukkan kompensasi kerja karyawan, sedangkan variabel Y menunjukkan kinerja karyawan.

J. Hipotesis

Berdasarkan keterangan teori dan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

   H_0 : $\beta_1 = 0$

   H_a : $\beta_1 \neq 0$

2. Kompensasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

   H_0 : $\beta_2 = 0$

   H_a : $\beta_2 \neq 0$

3. Motivasi kerja (X_1) dan kompensasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

   H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$

   H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan yang dititik beratkan pada Pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi, dimana pengumpulan data langsung di lokasi penelitian yang sifatnya kuantitatif dengan pendekatan korelasional.

Penelitian korelasional yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Hal ini karena penelitiaan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

   Penelitian ini dilakukan di Hotel Bunda Syariah Bukittinggi, jalan Panorama No.6 Bukittinggi, Sumatera Barat Imdonesia.

2. Waktu Penelitian

   Waktu penlitian dilaksanakan dari tanggal 25 Maret 2019 sampai selesai

C. Sumber Data

Berdasarkan jenis dan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui wawancara langsung dengan responden terpilih melalui daftar dan wawancara tidak terstruktur.

   Dalam penelitian ini penelitian mengumpulkan data primer dari pemilik HRD Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

2. Data Sekunder

   Data sekunder yaitu data yang mendukung permasalahan yang akan dibahas, yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, istilah populasi dinamakan juga dengan wilayah generalisasi yang tersdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittingi. Yang menjadi objek populasinya di sini adalah karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi. Yang mana karyawan Hotel Bunda Syariah

Bukittinggi berjumlah 30 orang. Jadi, populasi yang mau di teliti adalah sebanyak 30 orang karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewaliki populasi.

Jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebanyak 30 sampel, yang mana 30 sampel itu semuanya adalah karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

E. Instrumen Penelitian

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Pernyataan	Item
1	Motivasi Kerja (X1)	1. Selalu membuat rencana kerja 2. Bertanggung jawab penuh dalam bekerja 3. Kerja sama dengan karyawan lain.	1-3 4-5 6-8
2	Kompensasi Kerja (X2)	1. Pemberian gaji 2. Pemberian bonus 3. Pemberian penghargaan	1-3 4-6 7-9
3	Kinerja Karyawan	1. Target kerja 2. Semangat kerja 3. Kerja sama antar karyawan	1-4 5-6 7-11

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidtan suatu instrumen. Tinggi atau rendahnya validitas akan

menunjukkan penyimpangan data yang dikumpulkan. Jika validitas tinggi, maka data yang akan menunjukkan tidak adanya penyimpangan. Untuk menafsirkan hasil uji validitas keteria yang digunakan adalah:

1) Jika nilai r hitung alpha lebih besar (>) dari nilai r tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2) Jika nilai r hitung lebih kecil (<) dari nilai r tabel maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
3) Nilai tabel r dapat dilihat pada a= 5% dan db = n-2

Setelah didapatkan keputusan soal itu valid, selanjutnya dilihat kriteria penafsirannya mengenai indeks *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

0,81 – 1,00	: sangat tinggi
0,61 – 0,80	: tinggi
0,41 – 0,60	: cukup
0,21 – 0,40	: rendah
0,00 – 0,20	: sangat rendah

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur tinkat keandalan suatu instrumen. Instrumen yang reabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut akan mampu mengungkap data yang dipercaya. Uji reabilitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS, dengan menggunakan alat ukur ordinal. Uji reabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reabilitas digunakan teknik *cronbach alpha >0,60*, dimana pada penguji ini

menggunakan bantuan komputer program SPSS. Rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut.

Dengan menggunakan output yang didapat dari uji validitas dapat ditafsirkan hasil uji reabilitas dengan kriteria

1) Jika nilai hitung alpha lebih besar (>) dari nilai r tabel maka angket dinyatakan reliabel.
2) Jika nilai hitung alpha lebih kecil (<) dari nilai r tabel maka angket dinyatakan tidak reliabel.
3) Nilai tabel r dapat dilihat pada a = 5% dan db = n-2

Setelah didapatkan keputusan soal itu reliabel, selanjutnya dilihat kateria penafsirannya sebagai berikut:

0,81<r11≤1,0	: sangat tinggi
0,61<r11≤0,800	: tinggi
0,41<r11≤0,60	: cukup
0,21<r11≤0,40	: rendah
0,00<r11≤0,20	: sangat rendah

3. Uji Asumsi Klasik

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24. Penggunaan metode analisis dalam regulasi dalam pengujian hipotesis terlebih dahulu diuji apakah model tersebut telah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji autokorelasi, uji normalitas, dan uji multikolonieritas.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah ada atau tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Cara untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi sebagai berikut:[23]

Tabel 3.2
Klasifikasi Nilai d

Nilai d	Keterangan
<1,10	Ada autokorelasi
1,10 – 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,90	Tidak ada kesimpulan
>2,91	Ada autokorelasi

Sumber:Buku Misbahuddin, Iqbal Hasan Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi ke-2

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam metode regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of*

[23] Misbahuddin, Iqbal Hasan *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2* (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 108

Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas atau tidak.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas atau tidak, dilakukan dengan melihat nilai VIF (*variance influence factor*) dan tolerance. Bila nila VIF < 10 dan tolerance > 0,10, maka model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolonieritas.

Metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh relevan dengan objek yang diteliti adalah sebagai berikut:

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

   Dalam skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu suatu teknik penelitian untuk memperoleh data dari buku, jurnal, artikel maupun majalah dan internet yang berhubungan dengan permasalahan diatas.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

   Penelitian di lapangan dimaksudkan untuk mendapatkan data primer[24], yaitu dengan cara:

   a. Observasi (Pangamatan)

      Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

   b. Kuesioner

      Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi. Sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperooleh

[24] Choid Nabuko, Metode Penelitian, (Jakarta: Bumi Aksara), 1997, hal. 70

informasi dari responden.[25] adalah skala likert yaitu, skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Bobot Penilaian

Jawaban	Penilaian
Sangat Setuju	Diberikan skor 5
Setuju	Diberikan skor 4
Kurang Setuju	Diberikan skor 3
Tidak Setuju	Diberikan skor 3
Sangat Tidak Setuju	Diberikan skor 1

Sumber : Buku metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan penelitian gabungan

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden di Hotel Bunda Syariah Bukittinggi dengan harapan agar mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

H. Devenisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent)*

Menurut Sugiono,variabel bebas (*indepemdent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja karyawan (X).

[25] Muri Yusuf, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan, (Jakarta: Prenadamedia Group), 2014, hal. 372-390

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Meupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau sering disebut sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kinerjaa karyawan hotel bunda syariah (Y).

I. Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisi regresi linear berganda untuk melihat variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), persamaan regresi linear berganda yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kommpensasi Kerja

e = Pengganggu (eror)

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi variabel X dan Y untuk mengetahui hubungan antar dua variabel koefisien yang dikemukakan Arikunto. Untuk melihat hubungan variabel independent (X) yaitu pengaruh motivasi

kerja dan kompensasi kerja terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :[26]

$$\mathbf{r} = \frac{\boldsymbol{n}\,(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(\Sigma x^2) - (\Sigma X)^2 . n\,(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2}}$$

Dimana :

R = koefisien

X = motivasi kerja dan kompensasi kerja

Y = kinerja karyawan

N = jumlah sampel

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan kemampuan variansi variabel dependen. Nilai (R^2) apabila kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data crossection nilainya rendah mendekati nol disebabkan adanya variasi yang besar antar pengamatan. Sedangkan untuk data yang berupa runtun waktu tieseries nilai koefisien determinasinya tinggi yaitu mendekati satu.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik

[26] Degipsion Siagian, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2002) hal.221

kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen, jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekkati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen, hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.[27]

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk melihat signifikan atau tidak, digunakan rumus T-test sebagai berikut :

$$\mathbf{to} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :
To = T-test
R = Koefisien Korelasi
R^2 = Determinan
n = Jumlah sampel

[27] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Universitas Diponegoro* (Semarang, 2009)

Dimana :

To > t-tabel, berarti H0 ditolak dan Ha diterima

To < t-tabel, berarti H0 diterima dan Ha ditolak

Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

5. Uji F (Uji Serentak)

Uji keberartian model regresi atau disebut dengan uji f, yaitu pengujian terhadap variabel independen secara bersama-sama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel X1, X2 secara keseluruhan terhadap variabel Y, untuk menguji hipotesa, H0 : b = 0, maka langkah-langkah yang akan digunakan untuk menguji hipotesa tersebut dengan uji f adalah sebagai berikut :

a. Menentukan H0 dan Ha

   Ho : E1 = 0 (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen).

   Ho : 11 ≠ 0 (tedapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen).

b. Menentukan *Level of Signiture*

   Level of Signiture yang digunakan sebesar 5% atau (α) = 0,05.

c. Melihat nilai f (f hitung)

   Melihat f hitung dengan melihat output (tabel anova) dan membandingkannya dengan f tabel.

d. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan Ho dengan melihat tingkat probabilitasnya, yaitu :

   Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak

   Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima.[28]

[28] Algifari, *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis,* (Yogjakarta : UPP AMP YKPN edisi ke II), hlm. 230

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Hotel Bunda Syariah Bukittinggi

1. Sejarah Berdirinya Hotel Bunda Syariah Bukittinggi

Hotel Bunda Syariah Bukittinggi berdiri pada tahun 2012 lebih tepatnya pada bulan April. Hotel Bunda Syariah berlokasi di Jalan Panorama Kelurahan Bukit Cangang Kayu Ramang, Kecamatan Guguak Panjang Kota Bukittinggi. Bunda Hotel siap bersaing dengan bisnis-bisnis sejenisnya di area Kota Bukittinggi. Pendiri Hotel Bunda Syariah itu sendiri adalah asli orang minang, yang berasal dari Batusangkar, yang sudah lama menetap di Padang.

Hotel Bunda Syariah Bukittinggi lebih mengutamakan Syariahnya, jika menerima tamu Bunda Hotel peraturannya cukup ketat, beda dengan hotel-hotel lainnya, yang menerima tamu darimana dan tidak memeriksa dulu identitas tamu. Tetapi lain halnya dengan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi, jika ada tamu untuk menginap, karyawan yang ada di meja penerimaan tamu harus menanyakan identitas tamu dulu, dan jika ada tamu yang berpasangan meminta untuk menginap karyawan juga diwajibkan untuk menanyakan KTP (kartu tanda penduduk) agar bisa mengetahui apakah benar-benar sudah menikah.[29]

[29]HRD Hotel Bunda Syariah Bukittinggi dan website Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

2. Fasilitas Hotel Bunda Syariah

1. Fasilitas Properti

a. Parkir gratis
b. Restoran
c. Transportasi bandara
d. Layanan concierge
e. Area parkir
f. Wifi
g. Internet
h. Hotel bebas rokok
i. Layanan cuci pakaian
j. Internet kecepatan tinggi gratis
k. Aktivitas anak-anak (sesuai untuk anak-anak/keluarga)
l. Ruang rapat
m. Koran
n. Layanan bus antar jemput
o. Resepsionis yang siap melayani 24 jam
p. Layanan setrika

2. Fitur ruangan

a. Kamar bebas rokok
b. Meja
c. Telepon
d. Bathtub/shower
e. AC
f. Layanan kamar
g. Tv layar datar
h. Perlengkapan mandi gratis

B. Karakteristik Responden

Kusioner yang disebarkan sebanyak 30, semua kusioner memenuhi kriteria. Karakteristik yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari nama responden, usia, pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini dikemukakan tabel berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	12	40
2	26-30 Tahun	8	27
3	31-35 Tahun	4	13
4	36-40 Tahun	4	13
5	41-50 Tahun	2	7
	Total	30	100

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa 30 responden diantaranya terdiri dari responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 40%, pada usia itu para karyawan yang lebih banyak. Sedangkan usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang responden atau 7%. Sehingga yang lebih mendominan karyawan yang berusia 20-25 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Total Responden	Persentase (%)
1	SMP	3	10
2	SMA	15	50
3	Diploma	5	17
4	S1	7	23
5	S2	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, bahwa responden yang berpendidikan SMA lah yang paling banyak yaitu sebesar 15 orang atau 50%, dan responden yang berpendidikan SMP sebanyak 3 orang

atau 10%. Dengan demikian responden yang berpendidikan SMA yang mendominasi di Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat akurasi butir instrumen dalam mengukur variabel. Pengujian validitas instrumen menggunakan rumus product moment, dimana kriteria valid atau tidaknya butir instrument dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir dianggap valid, sebaliknya $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir dianggap tidak valid dan selanjutnya tidak digunakan. Adapun taraf signifikan yang diuji adalah $\alpha = 0{,}05$.[30]

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas X_1 (Motivasi Kerja)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,639	0,3494	**Valid**
X1.2	0,482	0,3494	**Valid**
X1.3	0,868	0,3494	**Valid**
X1.4	0,792	0,3494	**Valid**
X1.5	0,789	0,3494	**Valid**
X1.6	0,820	0,3494	**Valid**
X1.7	0,902	0,3494	**Valid**
X1.8	0,710	0,3494	**Valid**

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS Versi 24.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X_1 tidak terdapat variabel yang tidak valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan karena r_{hitung} pada item variabel lebih besar dari pada

[30] I'Anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif,* (Malang, 7Madani. 2015), hlm. 213

r_{tabel} yaitu 0,3494, dan item pernyataan valid dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas X_2 (Kompensasi Kerja)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,875	0,3494	**Valid**
X2.2	0,807	0,3494	**Valid**
X2.3	0,809	0,3494	**Valid**
X2.4	0,212	0,3494	**Tidak Valid**
X2.5	0,683	0,3494	**Valid**
X2.6	0,467	0,3494	**Valid**
X2.7	0,820	0,3494	**Valid**
X2.8	0,684	0,3494	**Vaalid**
X2.9	0,794	0,3494	**Valid**

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS Versi 24.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, disimpulkan bahwa ite, pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid kecuali pada item pernyataan X2.4, dimana r_{hitung} sebesar 0,212 ≤ r_{tabel} sebesar 0,3494, sehingga item X2.4 dinyatakan Tidak Valid.

Untuk menyatakan semua data item pernyataan valid, maka dihilangkan item pernyataan X2.4 dan dilakukan pengujian ulang terhadap item pernyataan yang tersisa. Hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas X_1 (Akhir)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,862	0,3494	**Valid**
X2.2	0,777	0,3494	**Valid**
X2.3	0,815	0,3494	**Valid**
X2.5	0,660	0,3494	**Valid**
X2.6	0,496	0,3494	**Valid**
X2.7	0,865	0,3494	**Valid**
X2.8	0,746	0,3494	**Valid**
X2.9	0,831	0,3494	**Valid**

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS Versi 24.0, 2019

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (Kompensassi Kerja) memiliki kriteria valid atas semua item pernyataan berdasarkan kriteria r-hitung ≥ r-tabel sebesar 0,3494.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitass Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,562	0,3494	**Valid**
Y.2	0,389	0,3494	**Valid**
Y.3	0,617	0,3494	**Valid**
Y.4	0,887	0,3494	**Valid**
Y.5	0,884	0,3494	**Valid**
Y.6	0,717	0,3494	**Valid**
Y.7	0,884	0,3494	**Valid**
Y.8	0,760	0,3494	**Valid**
Y.9	0,712	0,3494	**Valid**
Y.10	0,877	0,3494	**Valid**
Y.11	0,712	0,3494	**Valid**

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS Versi 24.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi (Y) dinyatakan bahwa r-tabel = 0,3494 ≤ r-hitung sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan **valid**

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.[31] Berdasarkan hasil olahan data SPSS 24 terdapat hasil reliabel atas pernyataan responden pada tabel berikut :

[31] V. Wiratna Sujarweni dkk, *Statistika Untuk Penelitian,* (Yogjakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 186

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas X_1 (Motivasi Kerja)

Item Pernyataan	Cronbach alpha	Nilai batas	Keterangan
X1.1	0,868	0,60	**Reliabel**
X1.2	0,886	0,60	**Reliabel**
X1.3	0,837	0,60	**Reliabel**
X1.4	0,873	0,60	**Reliabel**
X1.5	0,852	0,60	**Reliabel**
X1.6	0,845	0,60	**Reliabel**
X1.7	0,829	0,60	**Reliabel**
X1.8	0,858	0,60	**Reliabel**

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 24.0, 2019

Diketahui pada tabel 4.7 di atas bahwa, terlihat pada item pernyataan X_1 Motivasi kerja telah menghasilkan Cronbach alpha diatas 0,60 atau Cronbach alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas X_2 (Kompensasi Kerja)

Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Nilai batas	Keterangan
X2.1	0,812	0,60	**Reliabel**
X2.2	0,820	0,60	**Reliabel**
X2.3	0,821	0,60	**Reliabel**
X2.4	0,888	0,60	**Reliabel**
X2.5	0,839	0,60	**Reliabel**
X2.6	0,860	0,60	**Reliabel**
X2.7	0,819	0,60	**Reliabel**
X2.8	0,839	0,60	**Reliabel**
X2.9	0,817	0,60	**Reliabel**

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0, 2019

Diketahui pada tabel 4.8 di atas bahwa, terlihat item pernyataan pada tabel X_2 kompensasi kerja telah menghasilkan Cronbach alpha diatas 0,60 atau Cronbach alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Item pernyataan	Cronbach Alpha	Nilai batas	Keterangan
Y.1	0,922	0,60	**Reliabel**
Y.2	0,928	0,60	**Reliabel**
Y.3	0,907	0,60	**Reliabel**
Y.4	0,894	0,60	**Reliabel**
Y.5	0,897	0,60	**Reliabel**
Y.6	0,910	0,60	**Reliabel**
Y.7	0,897	0,60	**Reliabel**
Y.8	0,903	0,60	**Reliabel**
Y.9	0,902	0,60	**Reliabel**
Y.10	0,899	0,60	**Reliabel**
Y.11	0,902	0,60	**Reliabel**

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 24.0, 2019

Diketahui pada tabel 4.9 di atas bahwa, terlihat item pernyataan pada tabel Y (Kinerja Karyawan) telah menghasilkan Cronbach alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaak penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.[32] Cara untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi sebagai berikut :[33]

[32] Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: PT Raja GrafindonPersada), hlm. 61

[33] Misbahuddin, iqbal Hasan *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2* (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 108

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,889	0,790	0,775	1,696	1,355
a. Predictors: (Conctant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja					
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan					

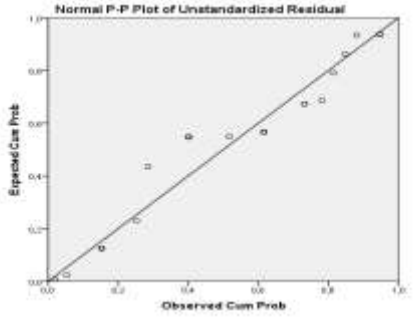
Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 24.0, 2019

Dilihat dari tabel 4.10, kolom Durbin-Watson, dapat diinterprestasikan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,355 berada pada anga D-W diantara 1,10 – 1,54, yang artinya **tidak ada kesimpulan.**

b. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah disimpulkan berdistribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normlaitas adalah secara visual yaitu melalui Normal P-P Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal.[34]

Gambar 4.1
Normal Probability Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependen Variable : KINERJA KARYAWAN



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24.0

[34] Agus Tri Basuki, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: PT Grafindo Persada) hlm. 57

Tabel 4.11
Nilai Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63684738
Most Extreme Differences	Absolute	0,248
	Positive	0,134
	Negative	-,248
Test Statistic		0,248
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,000[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Liliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24

Dari gambar 4.1 dan tabel 4.11 pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai statistik sebesar 0,248 dan nilai sig sebesar 0,000 ≤ α = 0,05 (5%) sehingga mendapatkan hasil residual regresi menyebar tidak normal atau tidak teruji kenormalitasan data.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penyebab data tidak normal adalah banyaknya responden yang memilih nilai yang rendah dari pada nilai yang tinggi, atau bisa juga dikatakan pemilihan nomor kusioner tidak seimbang. Kasus itu yang menyebabkan data tidak normal dan juga tida keseimbangan.

c. Uji Multikoloniaritas

Multikoloniaritas adalah adanya hubungan linear antara perubah bebas X dalam model regresi Ganda, jika hubungan linear antar perubah bebas X dalam model Regresi Ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas dapat dilihat melalui nilai Variance

Inflation Factor (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai VIF <10 maka tidak terdapat multikoloniariitas diantara variabel independent, dan sebaliknya.[35]

Tabel 4.12
Uji Multikoloniaritas
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficiens[a]		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja (X1)	0,784	1,276
Kompensasi Kerja (X2)	0,784	1,276
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24

Dilihat dari tabel 4.12 kolom *Collinearity Statistic* hasil uji multikoloniaritas, nilai *tolerance* yang diperoleh untuk Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) atau semua variabel independent sebesar 0,784 ≥ 0,10 dan nilai VIF semua variabel independent sebesar 1,276 ≤ 10. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ≥ 0,1 dan VIF dibawah nilai 10 sehingga penelitian ini terbebas dari gejala multikoloniaritas.

D. Hasil Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh pengetahuan produk dan religiusitas terhadap perilaku konsumen, maka digunakan regresi linear berganda, berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat hasil pengolahan data sebagai berikut :

[35] Agus Tri Basuki, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: PT Grafindo Persada) hlm. 62

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,225	6,301		-1,781	0,086
	Motivasi Kerja	1,130	0,172	0,654	6,566	0,000
	Kompensasi Kerja	0,461	0,124	0,370	3,720	0,001
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Olahan SPSS 24

Dari data di atas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompensasi Kerja

$Y = -11,225 + 1,130X_1 + 0,461X_2$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Jika variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) = 0 atau di anggap konstant maka akan menurunkan kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebesar -11,225 satuan.

Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 1,130 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan, motivasi kerja akan menambah kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebesar 1,130 satuan.

Koefisien kompensasi kerja (X2) sebesar 0,461 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebesar 0,461 satuan.

Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan atau besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi, dibandingkan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bagian yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel.[36]

Pengambilan keputusan korelasi sebagai berikut :

a. Nilai korelasi 0,00-0,199 : sangat lemah
b. Nilai korelasi 0,20-0,399 : lemah
c. Nilai korelasi 0,40-0,599 : cukup
d. Milai korelasi 0,60-0,799 : kuat
e. Nilai korelasi 0,80-0,100 : sangat kuat

Untuk melihat hasil korelasi telah diolah pada SPSS 24 dapat dilihat tabel dibawah ini:

[36] Juarsa Badri

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Penelitian Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889[a]	0,790	0,775	1,696
a. Predictor: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA				
b. Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Primer diolah

Pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai R sebesar 0,889, yang berarti variabel independent (motivasi kerja dan kompensasi kerja) memiliki hubungan positif sangat kuat dengan variabel dependent (kinerja karyawan) Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa basar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent. Uji koefisien determinasi (R^2) dilihat dari R Square yang berkisar pada angka 0-1, dengan catatan semakin angka R square mendekati 1, maka semakin kuat variabelnya. Karena R square dinilai lebih mempresentasikan nilai pengaruh yang sebenarnya terjadi pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889[a]	0,790	0,775	1,696
a. Predictor: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA				
b. Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa nilai R Suquare adalah 0,790 atau sama dengan 79%, berarti sebesar 79% variabilitas motivasi kerja dan kompensasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 21% (100%-79%) dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Uji Parsial (T)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikan yaitu 0,05.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial dengn T-Test

Coeficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,225	6,301		-1,781	0,086
	Motivasi Kerja	1,130	0,172	0,654	6,566	0,000
	Kompensasi Kerja	0,461	0,124	0,370	3,720	0,001
a. Dependent Variabel: kinerja karyawan						

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat diperoleh nilai T hitung varibael X1 yaitu 6,566 dan T hitung pada variabel X2 yaitu

3,720 dengan t tabel taraf kepercayaan signifikan 0,05 atau 5% dan derajat bebas (df) yaitu :

Df = N-k-1 = 30-2-1 = 22 : 0,025

α/2 = 0,05/2 = 0,025

Dimana :

N : Jumlah sampel

K : Jumlah variabel X

I : Konstanta

a. Pada variabel X_1 (motivasi kerja) dapat diketahui bahwa t_{tabel} sebesar 2,073 dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 6,566 dengan nilai signifikan 0,000 (sig<0,05) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
b. Pada variabel X_2 (kompensasi kerja) dapat diketahui bahwa t_{tabel} sebesar 2,073 dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,720 dengan nilai signifikan 0,001 (sig<0,05) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel X1, X2 secara keseluruhan terhadap variabel Y.[37]

[37] Algifari, *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis,* (Yogjakarta: UPP AMP YKPN edisi ke II) hlm. 230

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Simultan dengan F-Test

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.468	2	146,234	50,816	0,000[b]
	Residual	77,699	27	2,878		
	Total	370,167	29			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Contant), kompensasi kerja, motivasi kerja						

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat df yaitu :

df1 = k-1 = 3-1 = 2

df2 = N-k = 30-3 = 27

F hitung sebesar 50,816 sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,35, nilai tersebut dapat kita ketahui bahwa nilai pada F-hitung > F-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig<0,05) dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Analisis Ekonomi Islam

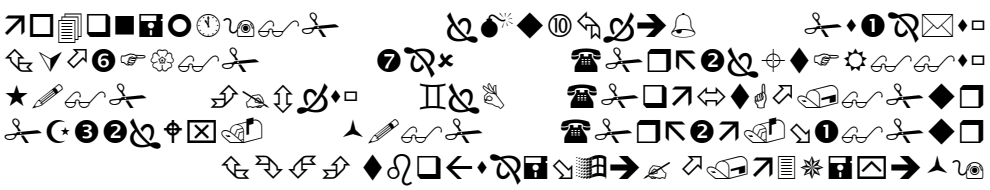
Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi yaitu 0, 889 atau sebesar 88% dilihat dari uji korelasi yang dilakukan, dengan tingkat hubungan yang cukup.

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai koefisien motivasi kerja (X1) bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,566>2,073, dengan tingkat signifikan variabel sebesar 0,000<0,05 hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikannya <0,05, dan hipotesis yang diajukan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, ini memperlihatkan hubungan yang positif antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya jika motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Menurtu M. Manullag menyatakan bahwa "motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut". Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usri Nani (2012) yang menerangkan bahwa "adanya pengaruh parsial pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi dan kebutuhan hubungan.

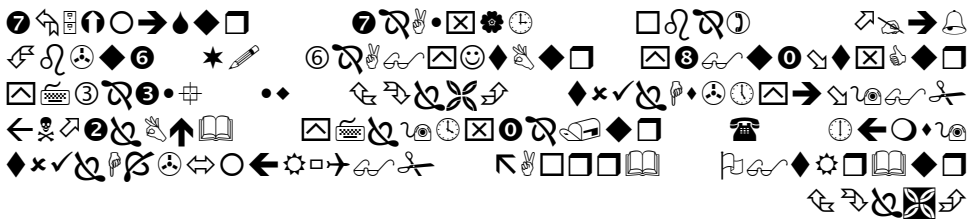
Hal ini juga dikaitkan dengan Ayat Al-qur'an dalam Surah Al-Jumuah 10 sebagai berikut :



Artinya : Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumuah : 10)

Dalam ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya hal tersebut di karernakan Allah SWT hanya memberi karunia, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163 :



Katakanlah : Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagiNya; dan demikian Itulah yang diperintahkan kepadaku dan Aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)". (QS. Al-An'am : 162-163)

Menurut tafsir Ibnu Katsir Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi uhkrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak

memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya. Bahkan juga dijelaskan dalam hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari, yang berbunyi sebagai berikut :

"Menjual kayu bakar lebih baik dari pada mengemis" (al-Bukhori).

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat berpengaruh positif, dalam hal ini juga menjelaskan bahwa betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana juga akan berdampak baik kepada perusahaan tersebut.

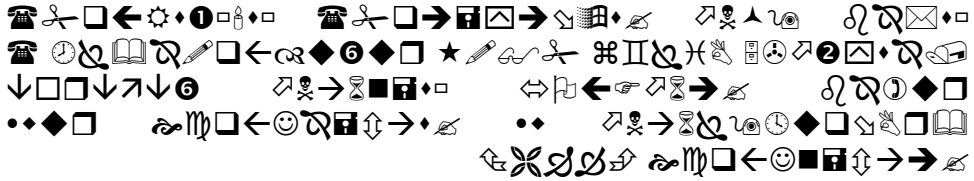
2. Pengaruh Kompensasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai koefisien kompensasi kerja (X2) bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,720>2,073, dengan tingkat signifikan variabel sebesar 0,001, karena nilai signifikannya lebih < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi, dan hipotesis yang diajukan adalah H_0 ditolah dan H_a diterima, ini memperlihatkan hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kompensasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan

kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik.

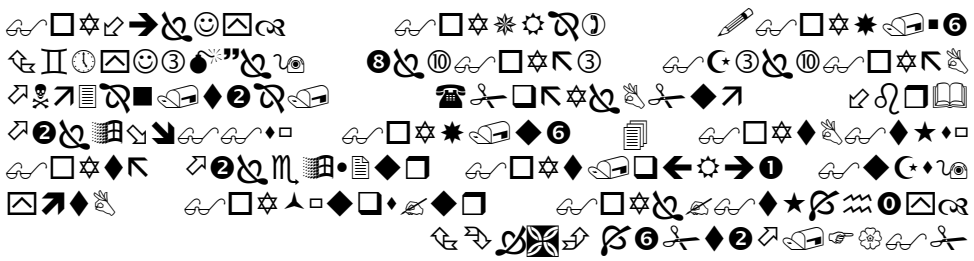
Hal ini juga dikaitkan dengan ayat Al-qur'an dalam Surah Al-Baqarah ayat 279 sebagai berikut :



Artinya : Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka Ketahuilah, bahwa Allah dan rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (QS. Al-Baqarag : 279)

Islam melihat kompensasi atau *reward* sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Kedua, kompensasi dalam Islam tidak hanya sebatas materi (keberadaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni, berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Jika moral diabaikan diletakkan muka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan diluar yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan kompensasi dimensi dunia agar kompensasi dimensi akhirat dapat tercapai.

Bahkan juga dijelaskan dalam Al-quran Surah Ali Imran ayat 193 sebagai berikut :



Artinya : Ya Tuhan kami, Sesungguhnya kami mendengar (seruan) yang menyeru kepada iman, (yaitu): "Berimanlah kamu kepada Tuhanmu", Maka kamipun beriman. Ya Tuhan kami, ampunilah bagi kami dosa-dosa kami dan hapuskanlah dari kami kesalahan-kesalahan kami, dan wafatkanlah kami beserta orang-orang yang banyak berbakti. (QS. Ali Imran : 193)

Islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula, dan itu juga akan sangat berpengaruh bagi perusahaan yang bersangkutan.

3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada nilai F, f hitung sebesar 50,816 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35, nilai tersebut dapat kita ketahui bahwa nilai pada F hitung>Ftabel dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

Besarnya pengaruhh motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari nilai R Square sebesar 79% hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat yang artinya sangat

berpengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi, dan 21% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyono (2009) yang menganalisis tentang pengaruh motivaasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros Yogjakarta. Pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimmpulan dari penelitian ini adalah jika motivasi kerja karyawan yang baik dan pemberian motivasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Dan itu juga akan memberikan dampak yang baik pula pada perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Bunda Syariah Bukittinggi dapat dikemukakan kesimpulan pengaruh motivasi kerja dan kommpensasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 1,130, yang artinya besarnya pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebesar 1,130 satuan. Dan dilihat dari uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,566>2,073) dengan tingkat signifikan variabel sebesar 0,000 <0,05 hal ini berarti bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.
2. Kompensasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,461, yang artinya besarnya pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja kaaryawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebesar 0,461 atau sebsar 46,1%, dan dilihat dari uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,720>2,073) dengan tingkat signifikan variabel sebesar 0,001 <0,05 hal ini berarti bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.

3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) sebesar 79% yang artinya motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebesar 79%, da[75]sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan.
4. Secara Ekonomi Islam, terdapat dalam surah Al-Jumuah, Al-An'am, Ali Imran dan surah-surah lainnya yang terdapat dalam Al-qur'an. Yang membahas tentang motivasi kerja, kompensasi kerja yang baik menurut Islam.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan dari kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, dan mengingatkan kepada para karyawan bahwa lebih giat dan rajin lagi dalam bekerja. Saran tersebut sebagai berikut :

1. Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebaiknya memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Dan memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar lebih giat lagi bekerja untuk memajukan Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.
2. Hotel Bunda Syariah Bukittinggi sebaiknya memberikan kompensasi yang lebih baik lagi kepada para karyawan agar kinerja para karyawan akan semakin baik pula. Dengan kompensasi semakin baik, maka karyawan akan bersemangat untuk lebih meningktakan kinerjanya.

3. Hotel Bunda Syariah lebih memperhatikan motivasi kerja dan kompensasi kerja para karyawan agar para karyawan bisa meningkatkan kinerja mereka di Hotel Bunda Syariah Bukittinggi.
4. Dan untuk peneliti berikutnya, supaya bisa menambah variabel yang lainnya, sebab variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) yang peneliti gunakan sebagai varaibel bebas hanya memiliki kontribusi 79% terhadap kinerja karyawan dan 21% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan.