

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SPIRITUAL
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus pada PT TASPEN (Persero)
Cabang Banda Aceh)**



Disusun Oleh:

**Muhammad Nauval
NIM. 140602048**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019 M / 1440 H**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Situs :
[www. uin-arraniry-web.id/fakultas-ekonomi-dan-bisnis](http://www.uin-arraniry-web.id/fakultas-ekonomi-dan-bisnis)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Muhammad Nauval
NIM : 140602048
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Yang Menyatakan,



(Muhammad Nauval)

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi Ekonomi Syariah

Dengan Judul:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Spiritual sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh)

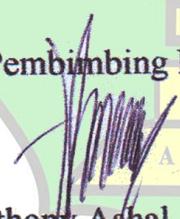
Disusun Oleh:

Muhammad Nauval
NIM. 140602048

Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

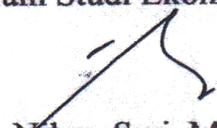
Pembimbing I,

Pembimbing II.


Farid Fathony Ashal, Lc., MA
NIP. 19860427 201403 1 002


Jalaluddin ST., MA
NIDN. 2030126502

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, 


Dr. Nilam Sari, M.Ag
NIP. 19710317 200801 2 007

**LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL
SKRIPSI**

Muhammad Nauval
NIM. 140602048

Dengan Judul:

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
dengan Motivasi Spiritual sebagai Variabel Moderating
(Studi Kasus pada PT TASPEN (Persero)
Cabang Banda Aceh)**

Telah Diseminarkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus Serta
Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan
Program Studi Strata 1 dalam bidang Ekonomi Syariah
Pada Hari/Tanggal: Selasa, 17 Januari 2019
10 Dzulhijjah 1438 H

Banda Aceh

Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

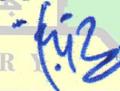

Farid Fathony Ashal, Lc., MA
NIP. 19860427 201403 1 002


Jalaluddin ST., MA
NIDN. 2030126502

Penguji I,

Penguji II,


Dr. Nilam Sari, M. Ag
NIP. 19710317 200801 2 007


Winny Dian Safitri, S.Si., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Zaki Fuad Chalil, M. Ag
NIP. 19640314 199203 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Muhammad Nauval
NIM : 140602048
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : nauvalnvl@gmail.com

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-ekskusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi Yang berjudul:

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Belanja Konsumen Remaja Banda Aceh Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi pada Toko Mens Surfing Distro Kecamatan Ulee Kareng Banda Aceh)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 17 Januari 2019

Mengetahui,
Penulis

Mengetahui,
Pembimbing I

Pembimbing II

Muhammad Nauval
NIM. 140602048

Farid Fathony Ashal, Lc., MA
NIP. 198604272014031002

Jalaluddin, ST., MA
NIDN. 2030126502

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Siapa Yang Bersungguh Sungguh Akan Mendapatkannya”.

“Banyak kegagalan hidup terjadi karena orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah” (Thomas Edison)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang mana dengan kuasa dan rahmad-Nya memberikan ilmu kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam juga senantiasa tercurahkan kepada rasul pilihan Allah yaitu Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, alim ulama dan seluruh kaum muslimin yang setia kepadanya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak hambatan yang telah peneliti temui. Namun karena kasih sayang Allah SWT, kemuliaan Nabi Muhammad SAW, keiklasan hati dan kerja keras penulis, serta doa, motivasi maupun bantuan dari berbagai pihak, maka kesulitan dan hambatan yang peneliti temui dapat dilalui dengan baik. Demikian peneliti menyadari bahwa, skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, maka melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam dan Ibu Cut Dian Fitri, SE, M.Si, Ak selaku Sekretaris Prodi Ekonomi

Syariah Fakultas Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

3. Farid Fathony Ashal, Lc., MA selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Jalaluddin ST., MA selaku Dosen Pembimbing II yang berkenan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya. Terima kasih atas kebaikan, masukan dan pengarahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Arifin Ph, D selaku ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan ibu Hafidhah, SE.,M. Si.Ak selaku Sekretaris Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang banyak memberikan kemudahan selama penelitian.
5. Dr. Muhammad Zulhilmi, MA selaku Penasehat Akademik, dosen-dosen dan staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terimakasih atas ilmu pengetahuan yang telah dan akan selalu diberikan, semoga penulis senantiasa dapat memanfaatkan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan masyarakat.
6. Bapak Tanto selaku kasi bidang SDM pada PT Taspen (Persero) cabang Banda Aceh, yang telah memberikan data dan kontribusinya dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih yang teramat besar yang tak terhingga kepada Ayahanda Ikhwan (alm) dan Ibunda Asmaranur yang telah memberikan banyak hal berarti dalam kehidupan penulis.

Cinta, kasih, sayang, doa dan dukungan yang begitu besar yang semua itu tak akan tergantikan dengan apapun.

8. Untuk keluarga-keluarga terdekat yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam membuat tugas ini.
9. Untuk teman teman seperjuangan, satu kelas, satu unit yang telah memberikan dukungan dan semangat. Dan seluruh pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Teruntuk sahabat-sahabatku Wahib Azzuhry, Ridhallah, Al Mukarram, Firman, Muhammad Haiqal, Lutfi Multazam dan banyak lainnya yang bahkan tak bisa saya sebutkan satu per satu di lembar skripsi ini, terimakasih atas doa, dukungan dan motivasinya.

Akhir kata, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bantuan semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu-persatu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Banda Aceh, 20 Januari 2019

Penulis

Muhammad Nauval

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ظ	t}
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Konsonan

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	a
◌ِ	<i>Kasrah</i>	i
◌ُ	<i>Dammah</i>	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ / اِ ي	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ :qāla
 رَمَى :ramā
 قِيلَ :qīla
 يَقُولُ :yaqūlu

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة)hidup

Ta *marbutah* (ة)yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

: *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

: *al-Madīnah al-Munawwarah/*

al-Madīnatul Munawwarah

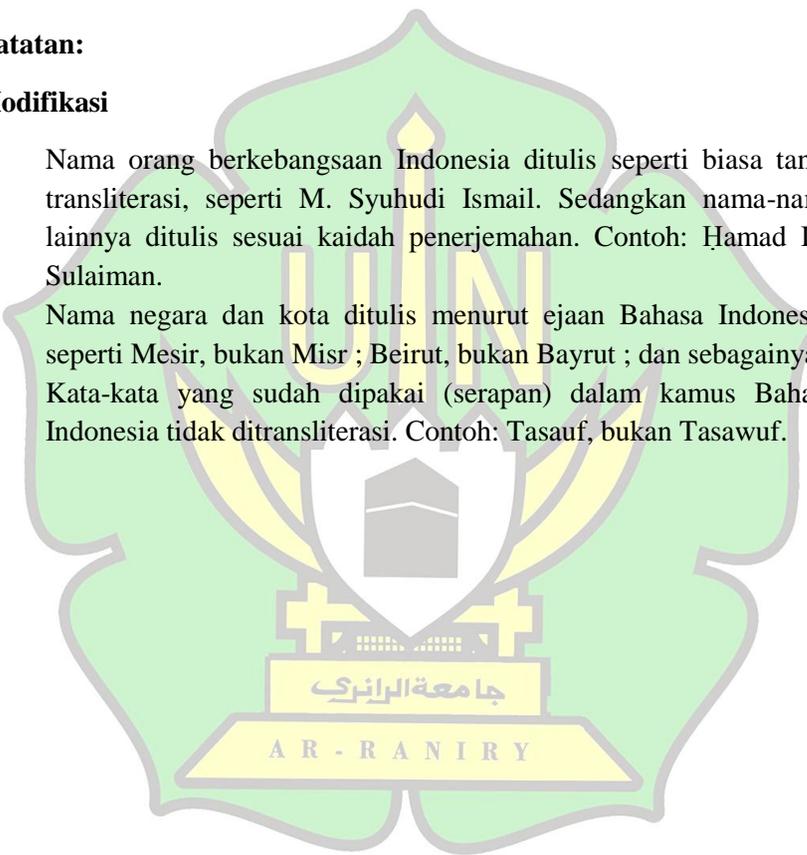
طَلْحَةُ

: *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ; Beirut, bukan Bayrut ; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



Abstrak

Nama : Muhammad Nauval
NIM : 140602048
Fakultas/Program Studim : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Spiritual sebagai Variabel Moderating (Studi kasus pada PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh)
Tanggal Sidang : 17 Januari 2019
Tebal : 102 Halaman
Pembimbing I : Farid Fathony Ashal, Lc., MA
Pembimbing II : Jalaluddin ST., MA

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan variabel motivasi spiritual sebagai variabel moderating pada PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan variabel motivasi spiritual sebagai variabel moderating pada PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh serta untuk menerapkan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan variabel motivasi spiritual sebagai variabel moderating pada PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan *Moderated Regression Analisis* (MRA). Sampel 30 orang responden yang berasal dari karyawan aktif pada PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh dengan cara mengisi kuesioner yang telah disediakan. Untuk menganalisis penelitian ini penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan *Moderated Regression Analisis* (MRA), pengolahan datanya menggunakan *IMB SPSS statistics 25.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa variabel motivasi spiritual bukan merupakan variabel moderating dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan.

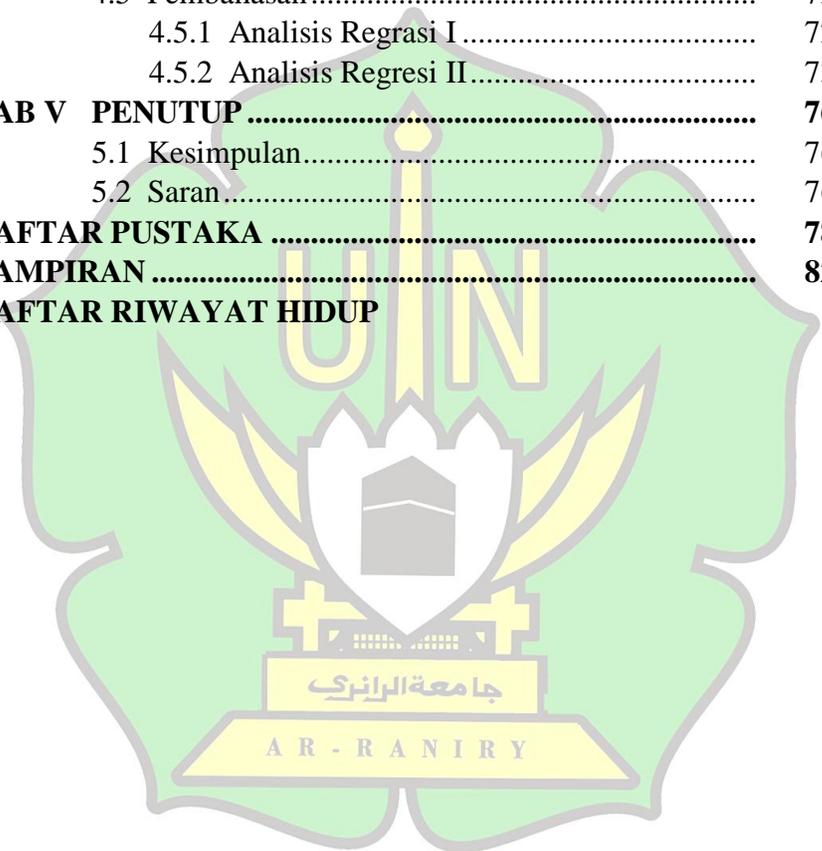
Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Spiritual, Variabel Moderating.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	iv
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN TRANSLITERASI	xi
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Kompensasi	10
2.1.1 Pengertian Kompensasi	10
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi	12
2.1.3 Fungsi Pemberian Kompensasi	13
2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	14
2.1.5 Tahapan dan Tantangan dalam Menetapkan Kompensasi	16
2.1.6 Kompensasi Dalam Perspektif Islam.....	18
2.2 Kinerja Karyawan.....	20
2.2.1 Pengertian Kinerja	20
2.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan	22
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.3 Motivasi Spiritual	25
2.4 Temuan Penelitian Terkait	27
2.5 Kerangka Berpikir	30

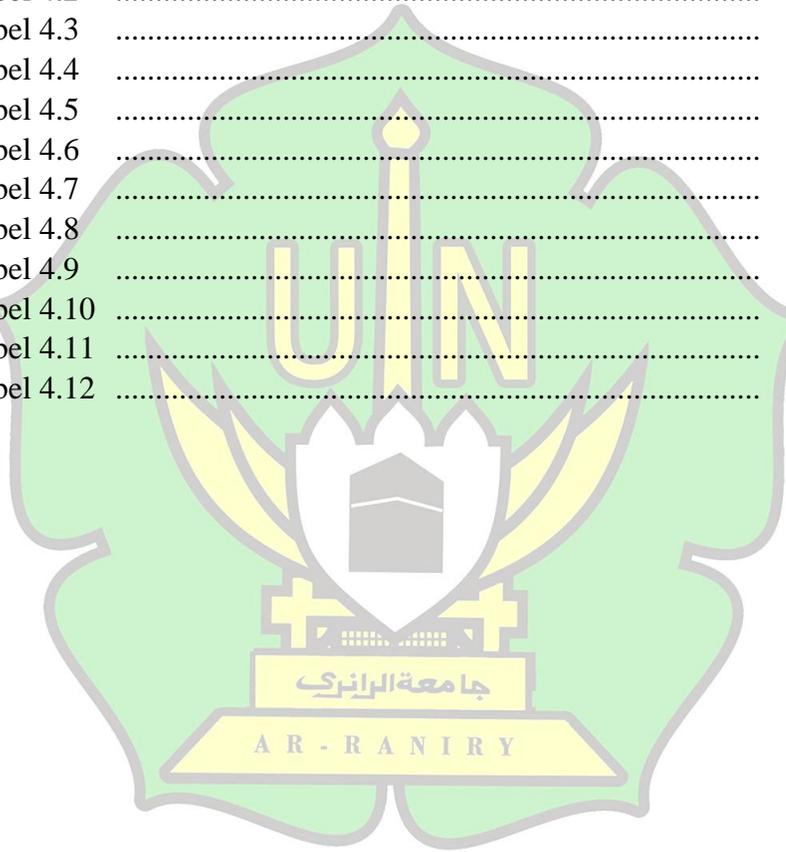
2.6 Pengembangan Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Pendekatan Penelitian.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Jenis Data	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Skala Pengukuran	35
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.9 Uji Interaksi.....	40
3.10 Metode Analisis Data	40
3.10.1 Statistik Deskriptif.....	40
3.10.2 Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.11 Uji Asumsi Klasik	43
3.12 Uji Koefisien Determinasi.....	46
3.13 Hipotesis.....	46
3.13.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	47
3.13.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Sejarah PT TASPEN (Persero).....	50
4.1.2 Visi dan Misi	51
4.1.3 Struktur Organisasi	52
4.1.4 Produk.....	54
4.2 Karakteristik Responden	56
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	58
4.2.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Bulanan	59
4.3 Hasil Analisis	60
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	60
4.3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	61

4.3.3 Uji Normalitas	63
4.3.4 Uji Multikolinearitas	65
4.3.5 Uji Heteroskedastisitas	66
4.4 Pengujian Hipotesis	67
4.4.1 Hipotesis Pertama.....	67
4.4.2 Hipotesis Kedua	69
4.5 Pembahasan.....	72
4.5.1 Analisis Regresi I.....	72
4.5.2 Analisis Regresi II.....	73
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



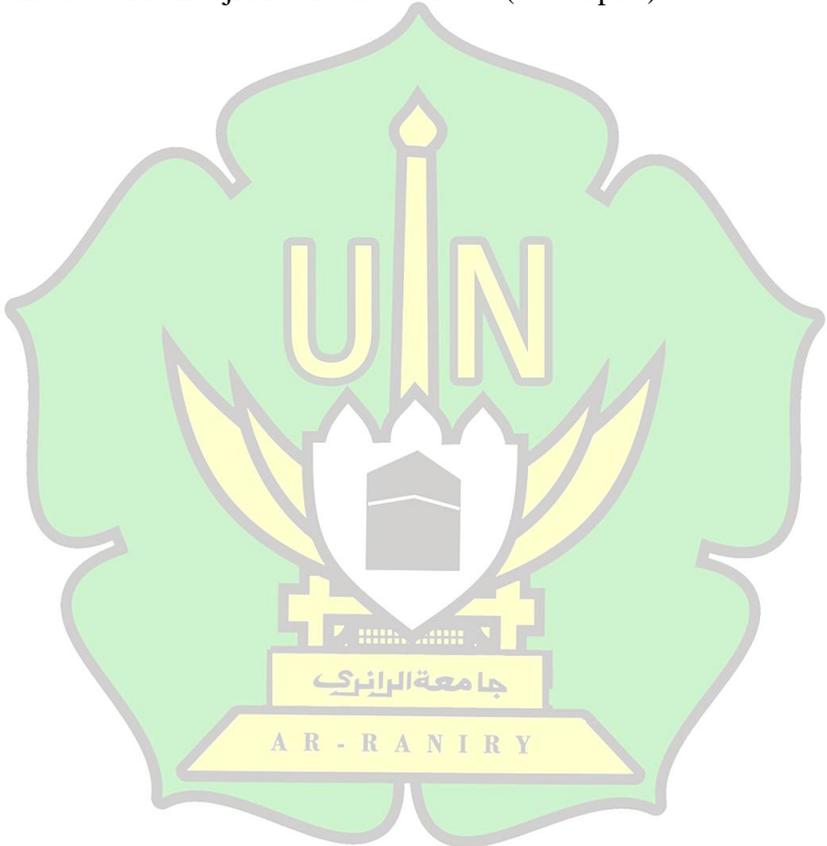
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	27
Tabel 3.1	30
Tabel 3.2	38
Tabel 4.1	57
Tabel 4.2	57
Tabel 4.3	58
Tabel 4.4	59
Tabel 4.5	60
Tabel 4.6	61
Tabel 4.7	65
Tabel 4.8	67
Tabel 4.9	68
Tabel 4.10	69
Tabel 4.11	71
Tabel 4.12	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran	30
Gambar 2 : Struktur Organisasi	54
Gambar 3 : Hasil Uji Normalitas (Histogram)	64
Gambar 4 : Hasil Uji Normalitas (p-p plot).....	64
Gambar 5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (scatterplot)	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya tujuan tersebut adalah menciptakan kemakmuran bagi anggotanya. Menurut Murni dan Gantjowati (2006) dalam Muryanto (2011) pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasional secara keseluruhan.

Kinerja organisasional sangatlah bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan, para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasional harus dimulai dari perbaikan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah dengan pemberian penghargaan atau dalam ini berupa kompensasi. Djarwanto dan Soemarjati (1997), dalam Muryanto (2011) menjelaskan bahwa terdapat kaitan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan.

Usaha-usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal di antaranya

adalah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan, agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien, agar eksistensi dari organisasi tersebut dapat terwujud (Rivai. dkk, 2014).

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Hariandja, 2009). Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa saja menurun. Oleh karena itu, program kompensasi ini sangat penting diperhatikan karena dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan maupun motivasi karyawan.

Kompensasi diberikan perusahaan dalam rangka untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi perusahaan biasanya diukur dengan kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Maryoto (2000) dalam Muryanto (2011), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standard, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama.

Pada organisasi atau instansi sektor publik, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya, kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

Akhir-akhir ini laporan dari masyarakat terhadap pelayanan publik semakin meningkat. Pihak Ombudsman RI yang bertugas sebagai pengawas penyelenggaraan pelayanan publik menerima hampir 6.000 laporan dari masyarakat. Kemudian, pada tahun 2016, jumlah itu meningkat menjadi hampir 11.000 pelapor. Dan di awal tahun 2017 dalam tiga bulan laporan yang masuk sudah hampir 3.000 laporan. Berdasarkan jumlah laporan tersebut kasus terbanyak berasal dari instansi sektor publik (Kompas.com: 2017). Hal ini menjadi pertanyaan banyak masyarakat terkait nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Anggaran pemerintah yang dikeluarkan untuk pembayaran kompensasi karyawan atau pegawai dianggap tidak sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan.

PT TASPEN (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tugas untuk mengelola dan menyelenggarakan program asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pensiun dalam rangka menjamin serta meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di hari tuanya. Hal ini diatur

dalam PP. No. 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan menurut SK-18/DIR/2000 yang telah disempurnakan mengenai keputusan direksi PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) tentang prosedur kerja pengelolaan data peserta TASPEN.

Perusahaan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh memiliki prestasi sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari hasil survey untuk tahun kerja 2017 yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pelanggan peserta aktif adalah 99.60% dan peserta pensiun 97.20%. PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh menempati peringkat tiga belas dengan total tingkat kecepatan proses SPP klaim langsung 1 jam sejak antrian sebesar 98.14% dan penyelesaian SPP klaim tidak langsung sebesar 99.1%. Untuk kinerja layanan proaktif, PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh mendapatkan nilai A dengan perolehan 100% dari total SPP yang masuk (Taspen.com: 2017). Dari hasil wawancara peneliti mendapat penjelasan bahwa di tahun 2018 hasil kerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh meningkat. Hal ini didukung dengan suksesnya Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL) di beberapa tempat yang dilakukan oleh PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

Pada umumnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, berbagai macam cara dilakukan perusahaan seperti memberi pelatihan, seminar, workshop, kompensasi dan motivasi kepada karyawannya. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Brigitta

Vina Ferlinda (2016), PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jawa Tengah dan DIY memberikan bonus berupa uang kepada karyawannya yang berprestasi. Cara ini juga dilakukan untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan yang akan berefek pada kinerjanya.

Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya penghargaan seperti kompensasi saja yang diperlukan, dalam penelitian Brigitta Vina Felinda (2016) juga dijelaskan bahwa PT Telekomunikasi Indonesia mengadakan program *Spiritual Capital Management* untuk seluruh karyawan. Pada kegiatan tersebut karyawan akan diberi pembekalan mengenai agama sesuai dengan agama yang dianut. Dalam materi yang diberikan, karyawan diarahkan untuk mempunyai motivasi dan karakter yang benar dalam bekerja termasuk rasa cinta terhadap pekerjaan sebagai bentuk dari amanah.

Dari observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa di PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh setiap bulan mengadakan program pengajian rutin yang diikuti oleh semua karyawan di PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh. Karena adanya program pengajian ini peneliti tertarik menambahkan variabel motivasi spiritual sebagai variabel *moderating* untuk melihat apakah variabel motivasi spiritual (*moderating*) memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel kompensasi (*independent*) terhadap variabel kinerja karyawan (*dependent*).

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kompensasi sebagai subjek permasalahan utama sedangkan motivasi spiritual sebagai variabel yang memperkuat variabel kompensasi, sehingga sangat menarik bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan ini menjadi skripsi peneliti.

Berdasarkan uraian di atas serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Spiritual Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh?
2. Apakah motivasi spiritual sebagai variabel moderating yang memperkuat atau memperlemah variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.
2. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi spiritual sebagai variabel moderating memperkuat atau memperlemah variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu :

- a. Teoritik
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- b. Praktis
 - 1) Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa akan datang.

- 3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merekrut karyawan baru demi kelancaran kegiatan operasional. Perusahaan juga diharapkan mampu mengelola sarana prasarana yang baik demi kelancaran kegiatan perusahaan.

1.5. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir. Adapun susunan sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dari skripsi ini yang menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang melandasi penelitian yang dipergunakan sebagai dasar dalam melakukan analisa terhadap permasalahan yang ada, kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, dikaitkan dengan kerangka teori

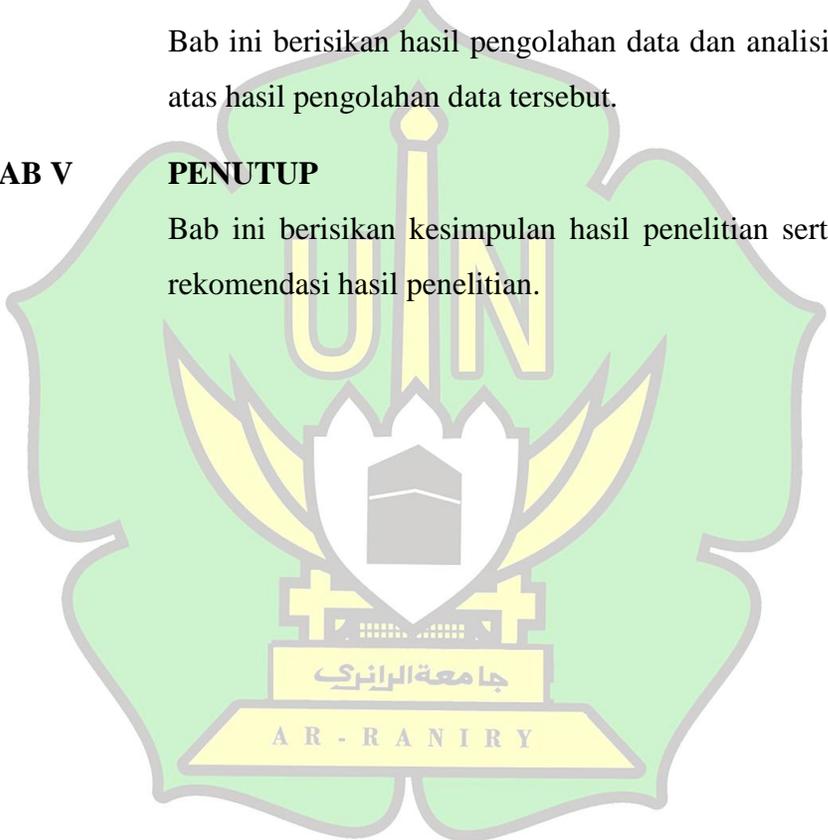
atau kerangka analisis yang dituangkan dalam bab II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka terori yang telah dikemukakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini berisikan hasil pengolahan data dan analisis atas hasil pengolahan data tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian serta rekomendasi hasil penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2015), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Mana kala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter. Beberapa terminologi dalam kompensasi :

- a. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap

digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

- b. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- c. Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- d. Fasilitas (*Facility*) ialah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Menurut Handoko (2010), kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi ialah bahwa kompensasi itu harus layak,

adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk :

- a. Bisa menarik karyawan yang tingkat keterampilan tinggi untuk bekerja pada perusahaan.
- b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.
- c. Untuk mengikat karyawan agar bekerja di perusahaan.

Sedangkan untuk karyawan sendiri kompensasi akan memberikan manfaat, seperti:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- b. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.
- c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan dalam bekerja.
- d. Untuk meningkatkan status sosial dan prestise karyawan dalam lingkungan masyarakat.

2.1.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus.

Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.1.3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Samsudin (2010) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi, yaitu :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.5. Tahapan dan Tantangan dalam Menetapkan Kompensasi

Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan adil. Menurut Mutiara Pangabean (2004) tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas :

- a. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal),
- c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin employee equity/keadilan karyawan),
- d. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah,
- e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Adapun tantangan-tantangan dalam menetapkan kompensasi. Menurut Mutiara Pangabean (2004) metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan. Tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Standar gaji yang berlaku umum.
Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar di isi lowongannya).
- b. Produktivitas
Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga karyawan tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).
- c. Kebijaksanaan gaji dan upah
Beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada karyawan yang tergabung dengan serikat kerja dengan karyawan yang tidak tergabung dengan serikat kerja.
- d. Peraturan pemerintah
Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam/ minggu).
- e. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama
Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah "*comparable worth*" (nilai

yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. Comparable worth berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

2.1.6. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Menurut Abu Sinn (2006) dalam Putra dan Krisnanda (2016) menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Tanjung (2004) dalam Putra dan Krisnanda (2016) upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (finansial dan nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Lebih lanjut kita lihat hadist Rasulullah saw. tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah bersabda yang artinya :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa

mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberikan pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari hadist di atas, dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk pahala (di akhirat) secara adil dan layak.

Selanjutnya Tanjung (2004) dalam Putra dan Krisnanda (2016) menyatakan bahwa upah dalam Islam sangat terkait dengan moral. Beberapa arahan moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan seperti :

1. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja.
2. Adanya hubungan harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikasi yang terbuka dan transparan.
3. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra.
4. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagaimana lazimnya.
5. Penilaian kerja secara objektif, komperhensif dan adil yang mengutamakan 4 aspek: kejujuran, kehati-hatian, sikap hormat pada atasan dan kesetiaan.

6. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut.
7. Pekerja berhak mendapat jaminan hari tua.
8. Jaminan keselamatan serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan risiko kerja.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Menurut Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Menurut T. Hani Handoko (2010), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Adapun Agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakannya. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhilifahannya,

menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuanyang lebih besar (Qardhawi, 1997).

2.2.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Di dalam Sistem Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan pegawai negeri sipil di Indonesia, misalnya pegawai tidak mempunyai standar kinerja sehingga evaluasi kinerja hanya berdasarkan persepsi penilai terhadap kinerja pegawai jadi sangat subjektif. Dalam sistem evaluasi kinerja juga dapat terjadi *leneciency error* di mana penilai memberi nilai lebih tinggi dari yang seharusnya. Dalam evaluasi kinerja dapat terjadi *severity error*, *central tendency error* dan *halo error*. Dalam *severity error* penilai memberikan nilai lebih rendah dari yang seharusnya, dalam *central tendency error* penilai memberikan nilai rata-rata terhadap semua indikator kinerja karyawan. Sedangkan dalam *halo error* penilai memberikan nilai yang sama pada semua indikator karyawan (Wirawan, 2013).

Hasil penelitian Alimuddin (2012) yang menemukan empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu :

1. Kinerja Material, yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
2. Kinerja Mental, yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Kinerja Spiritual, yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
4. Kinerja Persaudaraan, yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua faktor tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Menurut Sastrohadiwiryo (2012) mengatakan bahwa “pada umumnya bahwa prestasi kerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, seperti bakat, minat dan faktor kepribadian;
- b) Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas;
- c) Dukungan perusahaan, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

Munie (2005) dalam bukunya mengemukakan Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan non finansial”. Faktor yang termasuk dalam faktor finansial atau berkenaan bentuk langsung finansial atau manfaat langsung meliputi yaitu sebagai berikut :

- a) Gaji, merupakan pendapatan yang sifat tetap berdasarkan peraturan pemerintah yang diperoleh oleh karyawan setiap bulannya;
- b) Tunjangan dan jaminan sosial, yaitu tunjangan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja yang jumlah berbeda menurut golongan dan masa kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor non finansial atau dalam bentuk manfaat secara tidak langsung bisa dinikmati langsung oleh karyawan yaitu sebagai berikut (Munie, 2005) :

- a) Kepemimpinan, gaya seorang pemimpin dalam menggerakkan semua elemen sumber daya organisasi untuk bekerja menjadi lebih baik;
- b) Kompetensi, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu;
- c) Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, menarik dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya;
- d) Semangat kerja, yaitu dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasi.

2.3. Motivasi Spiritual

Motivasi Spiritual mengandung arti “yang berhubungan dengan spirit, yang berhubungan dengan yang suci”, dalam bahasa

Arab dan Parsi, istilah yang digunakan untuk spiritualitas adalah *ruhaniyyah* (Arab) dan *ma'nawiyah* (Parsi). Istilah pertama diambil dari kata ruh, sedangkan kata kedua diambil dari kata ma'na yang mengandung konotasi kebatinan, “yang hakiki” sebagai lawan dari “yang kasat mata”. Kedua istilah tersebut berkaitan dengan tataran realitas lebih tinggi daripada yang materil dan kejiwaan. Dari beberapa arti literal tersebut, tiga hal menjadi jelas dari pengertian motivasi spiritual ini. Pertama, menghidupkan. Tanpa spiritualitas, organisme mati secara jasadiyah ataupun kejiwaan. Kedua, memiliki status suci (*sacred*), jadi statusnya lebih tinggi daripada materil (*profane*). Ketiga, terkait dengan Tuhan sebagai causa prima kehidupan (Hendrawan, 2009).

Jadi yang dimaksud dengan motivasi spiritual dalam penelitian ini merupakan kebutuhan spiritual bersifat azasi maka seharusnya memperhatikan nilai-nilai spiritual dengan mendalami, menanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia.

Menurut Anshari (1993) dalam Muafi (2003), motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Motivasi Akidah, ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatic. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah swt., para malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar.
2. Motivasi Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah

dengan Tuhan-Nya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al- Qur'an dan Sunnah Rasul.

3. Motivasi Muamalah, ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalah menuju tercapainya rahmatan lil 'alamin. Disimpulkan bahwa tuntutan akan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas.

2.4. Temuan Penelitian Terkait

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Eko Muryanto (2011)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil lain yang dapat disimpulkan

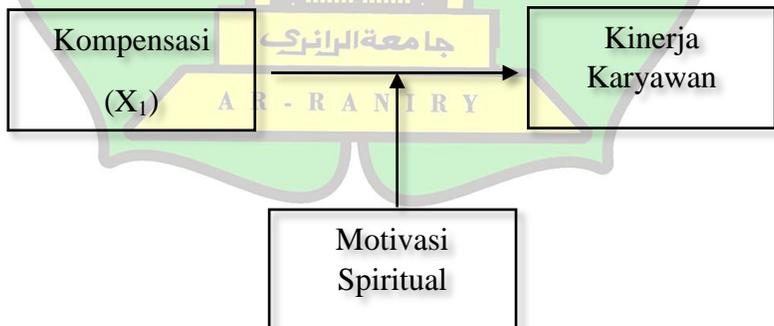
		Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)		bahwa variable motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Variabel motivasi kerja merupakan variabel independen (<i>predictor</i>) dalam hubungannya dengan kinerja.
2.	Satria Negara Demokrat (2011)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara Se-Jawa Tengah dan DIY)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil lain menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Variabel motivasi merupakan variabel independen (<i>predictor</i>) dalam hubungannya dengan kinerja.

3.	Vina Andriuana (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Brigitta Vina Felinda (2016)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
5.	Nuraini Firmandasari (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Moderasi (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)	karyawan. Variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel moderasi (motivasi kerja) dalam hubungan antara variabel kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) dengan kinerja karyawan, bahwa gaji dan tunjangan yang sudah dimoderasi berpengaruh positif dan signifikan.
--	--	--	---

2.5. Kerangka Berpikir

Untuk mempermudah analisis terhadap variabel penelitian, maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut :



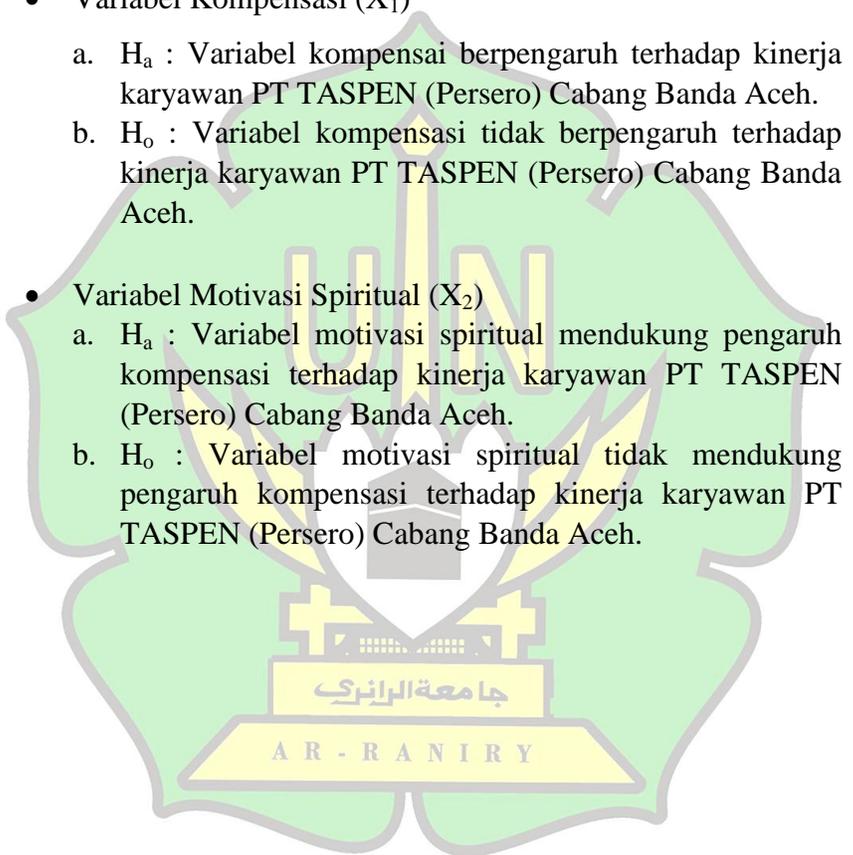
Gambar 1: Kerangka Pemikiran

2.6. Pengembangan Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis diajukan sebagai jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya adalah :

- Variabel Kompensasi (X_1)
 - a. H_a : Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.
 - b. H_o : Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

- Variabel Motivasi Spiritual (X_2)
 - a. H_a : Variabel motivasi spiritual mendukung pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.
 - b. H_o : Variabel motivasi spiritual tidak mendukung pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada sampel dan populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Metode kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi spiritual sebagai variabel moderating (studi kasus pada PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh yang terletak di Jl. Tgk. Abdullah Ujong Rimba No 22 Banda Aceh.

3.3 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deksriptif. Dengan kata lain penelitian deskriptif

yaitu penelitian yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena (Misbahuddin, 2013). Kemudian data yang diperoleh akan dikelola, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori yang telah dipelajari.

Adapun penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dan mengamati secara langsung pada lokasi penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dan informasi langsung dari PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh

karyawan kantor PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh yang berjumlah 26 orang.

3.5. Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara dengan karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui beberapa cara, yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara. Kalau wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terlepas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung di kantor PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga

apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan ketua bidang umum dan SDM PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

3. Kuesioner/Angket

Angket atau kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau pribadi atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2006). Sedangkan Sugiyono (2015) mengatakan, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, selain itu kuesioner juga cocok untuk digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Metode angket dipergunakan untuk mendapatkan data dan menggali data tentang sesuatu persepsi yang berkaitan dengan kompensasi, kinerja dan motivasi spiritual dari karyawan di PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh.

3.7. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan panjang

pendeknya interval yang ada pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data (Ramli, 2011).

Untuk menentukan skala pengukuran peneliti menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2015) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Fenomena sosial ini disebut variable penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata, antara lain: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrument penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*checklist*) ataupun pilihan ganda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 5 penilaian yang berkaitan dengan persepsi karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh, yaitu :

Tabel 3.1

Instrument Skala Likert

Pernyataan (pilihan)	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Pernyataan (pilihan)	Skor
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Dalam tahap analisis data, skala likert ini akan dikonversikan ke dalam skala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI) agar dapat memenuhi prasyarat metode pengujian statistik parametrik.

3.8. Definisi Orerasional Variabel

Variabel adalah suatu konsep yang dapat diukur atau yang dapat menjadi titik perhatian. Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka variabel penelitian adalah :

a. Variabel Bebas atau X_1 (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi.

b. Variabel Pendukung atau X_2 (*Moderating Variabel*)

Variabel pendukung adalah variabel yang memperkuat variabel independen untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Variabel pendukung (*moderating*) dalam penelitian ini adalah motivasi spiritual.

c. Variabel Terikat atau Y (*Dependent Variabel*)

Variabel Terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. (Gary Dessler, 2009)	1. Gaji 2. Insentif 3. Komisi/Bonus 4. Tunjangan 5. Asuransi 6. Ganjaran Non-Finansial (Gary Dessler, 2009)	Likert

2.	Motivasi Spiritual (X ₂)	<p>Motivasi Spiritual mengandung arti “yang berhubungan dengan spirit, yang berhubungan dengan yang suci”, dalam bahasa Arab dan Parsi, istilah yang digunakan untuk spiritualitas adalah ruhaniyyah (Arab) dan ma’ nawiyah (Parsi). Istilah pertama diambil dari kata ruh, sedangkan kata kedua diambil dari kata ma’ na yang mengandung konotasi kebatinan, “yang hakiki” sebagai lawan dari “yang kasat mata”. Kedua istilah tersebut berkaitan dengan tataran realitas lebih tinggi daripada yang materil dan kejiwaan (Hendrawan, 2009).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengajian 2. Akhlak 3. Muamalat 	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitaas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Interaksi 3. Ketanggapan 	Likert

3.9. Uji Interaksi

Untuk menguji pengaruh hubungan dari variabel moderating, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi spiritual sebagai moderator menggunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Menurut Ghozali (2011), uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Terdapat dua bentuk persamaan dalam analisis ini, yaitu :

$$1. Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$2. Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Spiritual

e = Standart Error

Jika variabel Motivasi Spiritual (X_2) merupakan moderating variabel, maka koefisien β_3 harus signifikan pada 0,05 atau 0,10.

3.10. Metode Analisis Data

3.10.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang baik tentang bagaimana responden bereaksi terhadap *item* dalam kuesioner (Sekaran, 2006).

3.10.2. Uji Instrumen Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dan sebelum kuesioner tersebut digunakan, terlebih dahulu harus diuji kualitasnya. Selain itu pengujian tersebut dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang akan disusun benar-benar baik dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Untuk melakukan pengujiannya, maka dapat digunakan dua alat uji, yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat tidak menyimpang dari variabel dan dalam mengukur apa yang ingin diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan metode korelasi person atau metode cored item total correlation (Priyatno, 2011). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Pengujian validitas instrument dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics Version 21.0* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang apa yang diukur, sehingga alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mencapai tingkat kepekaan dan reabilitas alat ukur yang diharapkan, maka perlu sebelumnya mengetahui apa yang sesungguhnya yang akan diukur dan metode pengumpulan data apa yang digunakan. Selain itu untuk mencapai tingkat kepekaan dan reliabilitas, perlu dimengerti serta memahami aspek: kemantapan, ketepatan, dan homogenitas (Bungin, 2010). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliabel*).

Penguji yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics Version 21.0*. Butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r\ \alpha > r\ \text{tabel}$, maka pertanyaan reliable.
- Jika $r\ \alpha < r\ \text{tabel}$, maka pertanyaan tidak reliable.

3.11. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang tidak bias maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Adapun uji asumsi klasik ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal/baik. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2011). Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independent dan dependent tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang terdistribusikan secara normal. Data normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal (Husein, 2008). Hasil dari regresi dapat diperoleh dengan grafik normal P-Plot. Selain dari grafik histogram dan P-Plot, untuk menguji normalitas dengan nilai dapat menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Pengujian hipotesa Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

- Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal,
- Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antara sesama variabel *independent* sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Salah satu model untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* dan diregresi terhadap variabel *independent* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan

oleh variabel *independent* lainnya. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

- a) Jika *tolerance* $> 10\%$ dan *VIF* $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika *tolerance* $< 10\%$ dan *VIF* $> 10\%$, maka terjadi multikolinieritas.
- c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterodastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2007).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variable terikat/dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID, dimana sumbu Y adalah sumbu yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah diturduentized (Ghozali, 2007).

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.12. Uji Koefisien Determinasi

R Square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%). Jika nilai koefisien determinasi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai R^2 semakin mendekati 100% maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2007).

3.13. Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara simultan (Uji F) dan pengujian secara parsial (Uji t).

3.13.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara yang digunakan adalah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikansinya. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan dari F hitung dengan F table. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian Anova. Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

1. Membuat formula uji hipotesis
 - a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%.

3. Menghitung F-hitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

4. Hasil F-hitung dibandingkan dengan F-tabel, dengan kriteria :

- a. Jika F-hitung > F-tabel : H_0 ditolak, artinya variabel-variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika F-hitung < F-tabel : H_0 tidak ditolak, artinya variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.13.2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Setelah melalui beberapa pengujian di atas, maka dilakukanlah uji hipotesis untuk mengetahui berpengaruh tidaknya variabel independent terhadap variabel dependent. Penelitian ini menggunakan uji signifikan parsial (t-test). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t (parsial) untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (parsial). Kemudian hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan distribusi t tabel (Sugiyono, 2014).

Adapun rumus uji t (t-test) sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t = Nilai Hitung
 r^2 = Koefisien Determinasi
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas t-hitung $>$ t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas t-hitung $<$ t-tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah PT TASPEN (Persero)

Pembentukan Program Tabungan Hari Tua Pegawai Negeri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 9 tahun 1963 tentang Pembelanjaan Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai negeri. Ketika itu PN Taspen memperoleh kantor sendiri di Jl. Merdeka no 64 Bandung.

Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan Undang-undang No 11 tahun 1956 tentang pembelanjaan Pensiun dan Undang-undang No 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/duda serta undang-undang No 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian.

Selanjutnya dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 1981 tentang Asuransi Sosial PNS maka dilakukan proses penggabungan program kesejahteraan pegawai negeri yang terdiri dari Program Tabungan Hari Tua dan Pensiun yang dikelola PN Taspen. Di Jakarta, PN Taspen menggunakan tiga kantor yang terpisah tempatnya, yaitu di Jl.Laksa no12 Jakarta Kota, di Jl. Nusantara (sekarang Jl. Juanda) no 11/Atas, dan di Jl. Pintu Besar Selatan no 90 – menumpang pada Bank Pembangunan Daerah

Jakarta Raya. PN Taspen menggunakan ketiganya hingga tahun 1970, sampai kantor Pusat di. Jl. Letjen Suprpto, Cempaka Putih selesai dibangun. Hingga sekarang Taspen berpusat di Jl. Letjen Suprpto, Cempaka Putih.

Di cabang Banda Aceh PT TASPEN (Persero) mulai beroperasi pada Desember 1987 pada lokasi Jl. A. Madjid Ibrahim II/8. Sejak 1992 hingga saat ini, PT TASPEN (Persero) Banda Aceh menempati gedung sendiri yang terletak di Jl. Tgk. Abdullah Ujong Rimba No.22 Banda Aceh. Kantor berada tepat di depan landmark Banda Aceh, Taman Sari.

4.1.2. Visi dan Misi

Setiap instansi atau perusahaan mempunyai visi dan misi. Visi dan misi setiap instansi atau perusahaan pun berbeda-beda tergantung tujuan perusahaannya masing-masing, begitu juga halnya dengan PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh. Adapun visi dan misi PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh sebagai berikut :

- a. Visi
Menjadi pengelola dana pensiun dan tabungan hari tua (tht) serta jaminan sosial lainnya yang terpercaya.
- b. Misi
Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan stakeholder lainnya secara profesional dan akuntabel, berlandaskan integritas dan etika yang tinggi.

4.1.3. Struktur Organisasi

Pada setiap perusahaan mempunyai manajemen tersendiri yaitu untuk mengatur karyawan pada bagian atau bidang mana karyawan ditetapkan untuk bekerja. Agar lebih mudah melihatnya, maka setiap perusahaan menggambarkan dalam bentuk struktur organisasi. Adapun penjelasan struktur organisasi di PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh adalah sebagai berikut :

a. Kepala Cabang

Tugas kepala cabang adalah menjalankan amanat atau perintah dari perusahaan pusat yang bertujuan meluaskan jaringan di suatu wilayah yang secara tidak langsung akan menambah income untuk perusahaan pusat. Kepala cabang juga mempunyai wewenang membuat kebijakan-kebijakan menguntungkan untuk perusahaan dan semua kebijakan yang telah dibuat oleh cabang bisa dipertanggungjawabkan ke perusahaan pusat.

b. Bidang layanan dan pemasaran

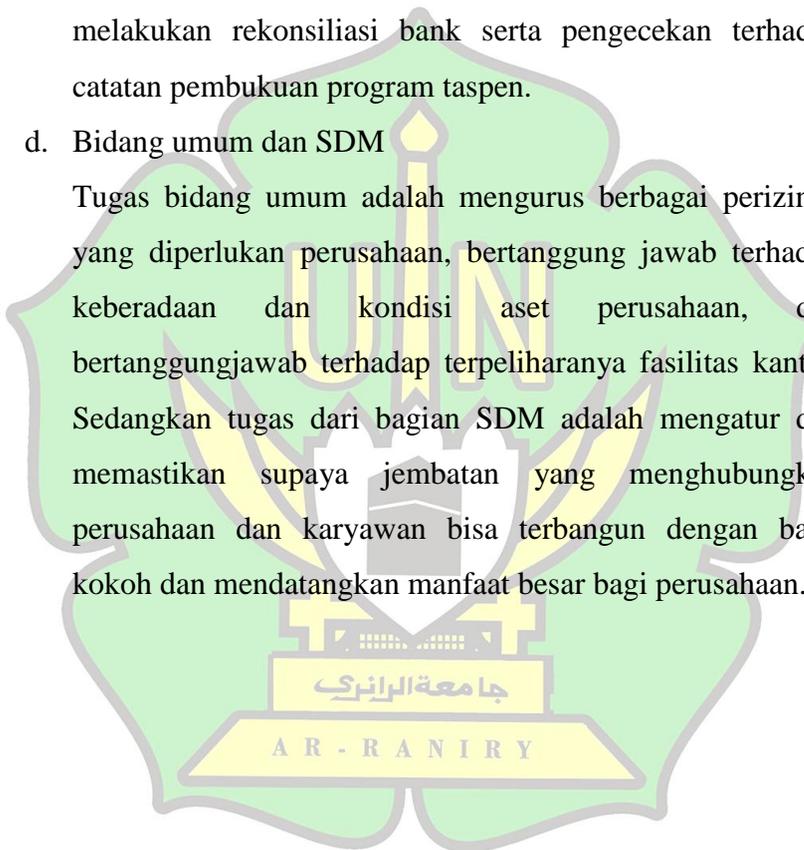
Tugas bidang layanan dan pemasaran adalah menetapkan target waktu penyusunan perumusan kebijakan sistem dan prosedur layanan dan pemasaran yang dapat memastikan kepastian pelayanan penyelenggaraan hak peserta, meningkatkan kualitas layanan dan mengantisipasi kebutuhan pesaerta.

c. Bidang keuangan

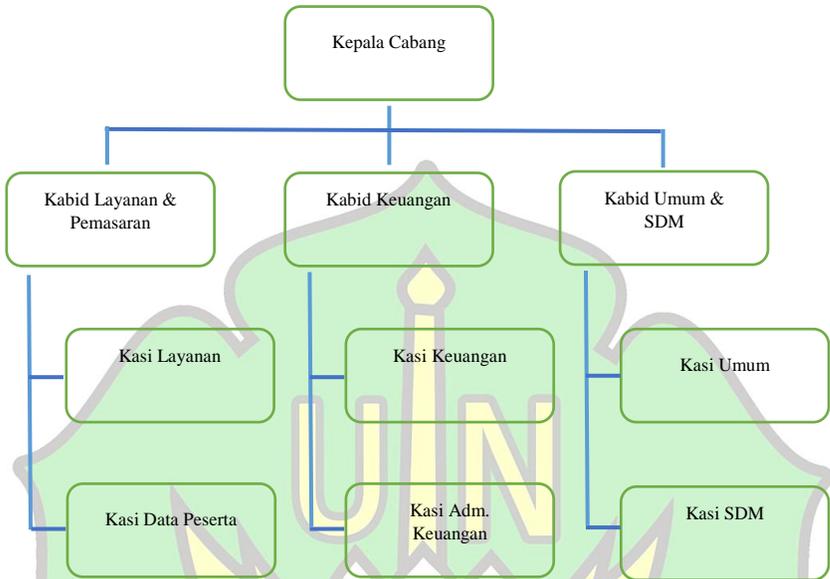
Tugas bidang keuangan adalah melakukan dan mengendalikan anggaran perusahaan, menyiapkan laporan keuangan dan laporan manajemen perusahaan, menyelenggarakan administrasi aktiva tetap perusahaan dan melakukan rekonsiliasi bank serta pengecekan terhadap catatan pembukuan program taspen.

d. Bidang umum dan SDM

Tugas bidang umum adalah mengurus berbagai perizinan yang diperlukan perusahaan, bertanggung jawab terhadap keberadaan dan kondisi aset perusahaan, dan bertanggungjawab terhadap terpeliharanya fasilitas kantor. Sedangkan tugas dari bagian SDM adalah mengatur dan memastikan supaya jembatan yang menghubungkan perusahaan dan karyawan bisa terbangun dengan baik, kokoh dan mendatangkan manfaat besar bagi perusahaan.



Struktur Organisasi PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh



Gambar 2: Struktur Organisasi

4.1.4. Produk

Adapun produk atau program yang diadakan oleh PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh adalah sebagai berikut :

a. Produk

1. Program Tabungan Hari Tua (THT)

Program Tabungan Hari Tua merupakan program asuransi bagi aparatur sipil negara, karyawan BUMN/BUMD yang terdaftar dan pejabat negara, yang terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi

kematian. Kepesertaan Program Tabungan Hari Tua dimulai sejak yang bersangkutan diangkat sebagai pegawai atau pejabat negara hingga masa tugasnya selesai.

2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah perlindungan atas kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan dan tunjangan cacat. Kecelakaan kerja yang dimaksud adalah kecelakaan kerja yang terjadi:

- a) Dalam menjalankan tugas kewajiban,
- b) Dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam menjalankan tugas kewajibannya,
- c) Karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir tersebut dalam melaksanakan tugas,
- d) Dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya,
- e) Dan/atau yang menyebabkan penyakit akibat kerja.

3. Program Jaminan Kematian

Jaminan Kematian adalah perlindungan atas risiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santunan kematian. Selaras dengan Program Tabungan Hari Tua kepesertaan program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dimulai sejak yang bersangkutan diangkat sebagai pegawai hingga masa tugasnya selesai.

4.2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menguraikan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi spiritual sebagai variabel moderating pada PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi spiritual sebagai variabel moderating pada PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh. Dalam penelitian ini responden yang diteliti sebesar 30 orang karyawan.

Dalam mendeskripsikan profil responden maka penelitian ini difokuskan berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan penghasilan. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut :

4.2.1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden dalam

bentuk jumlah dan persentase. Adapun deskripsinya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2018.

Sebagian besar responden (19 orang atau 63,3%) dalam penelitian ini adalah laki-laki dan selebihnya (11 orang atau 36,7%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terdapat di PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh lebih banyak didominasi oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

4.2.2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden. Adapun deskripsinya sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	1	3.3	3.3	3.3
	21-29 tahun	8	26.7	26.7	30.0
	30-39 tahun	6	20.0	20.0	50.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
40-49 tahun	3	10.0	10.0	60.0
50-59 tahun	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2018.

Tabel di atas menunjukkan bahwa, responden yang berumur 50 tahun keatas lebih dominan. Dengan rincian sebagai berikut: Responden dengan rentang umur 50-59 tahun sebanyak 12 orang (40%) dan responden dengan rentang umur 21-29 tahun sebanyak 8 orang (26,7%).

4.2.3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan latar belakang pendidikan bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir. Adapun deskripsinya sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	33.3	33.3
	Diploma	7	23.3	56.7
	Sarjana	13	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Sumber : data primer diolah, 2018.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden (43,3%) adalah lulusan sarjana sebanyak 13 orang. Sedangkan kedua terbesar yakni (33,3%) adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 10 orang dan selebihnya sebanyak 7 orang sebesar (23,3%) adalah lulusan diploma. Sebanyak 13 orang karyawan lulusan sarjana di PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh ditempatkan sebagai kepala bagian dan kepala seksi karena syarat untuk menjadi kepala bagian harus memiliki gelar sarjana. Sedangkan lulusan SMA/SMK mendominasi terbanyak kedua, itu dikarenakan sebelum tahun 2018 PT TASPEN mengadakan perekrutan karyawan bukan hanya untuk lulusan sarjana dan diploma tetapi juga merekrut karyawan lulusan SMA/SMK.

4.2.4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Bulanan

Tabel 4.4
Penghasilan Bulanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-4 juta	4	13.3	13.3	13.3
	5-8 juta	19	63.3	63.3	76.7
	> 8 juta	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, responden atau karyawan yang berpenghasilan bulanan 5-8 juta per bulan sebesar (63,3%) atau sebanyak 19 orang. Dan responden yang berpenghasilan lebih dari

8 juta sebanyak 7 orang atau sebesar (23,3%), sedangkan sisanya 4 orang responden yang berpenghasilan 2-4 juta sebesar (13,3%). Karyawan dengan penghasilan lebih dari 8 juta per bulan adalah kepala cabang dan kepala bagian.

4.3. Hasil Analisis

4.3.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berhubungan dengan proses pengumpulan data. Data penelitian diperoleh dari hasil angket atau kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan di PT TASPEN (Persero) cabang Banda Aceh. Data tersebut terdiri dari sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi spiritual dan kinerja karyawan.

Jawaban angket atau kuesioner disesuaikan dengan kondisi nyata yang dialami oleh karyawan tersebut. Jawaban responden kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 25.0 dan didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	30	29.00	40.00	32.8333	2.62722
Motivasi_Spiritual	30	24.00	30.00	26.4667	2.37419
Kinerja_Karyawan	30	32.00	40.00	34.9000	3.45763
Valid N (listwise)	30				

Sumber : data primer diolah, 2018.

Hasil statistik deskriptif pada variabel kompensasi menunjukkan rata-rata hitung (M) jawaban responden berada pada angka 32,83. Hal ini menunjukkan bahwa gaji, bonus dan tunjangan yang selama ini didapatkan dapat dikategorikan sebagai kompensasi. Selanjutnya, rata-rata hitung (M) variabel motivasi spiritual adalah 26,46 yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap motivasi spiritual berada pada kategori “setuju” untuk meningkatkan kinerja. Untuk variabel kinerja karyawan, rata-rata hitung (M) jawaban responden berada pada angka 34,90. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja berada pada kategori “cukup berkinerja”.

4.3.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrument yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana instrument yang dilakukan dapat diandalkan. Dimana diharapkan hasil yang diperoleh memiliki konsistensi atas jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada item kuesioner penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reliabilitas pada instrument penelitian ini :

Tabel 4.6
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Reliabilitas	Validitas
	P1	0,709	0,3061		Valid
	P2	0,790	0,3061		Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Reliabilitas	Validitas
Kompensasi	P3	0,697	0,3061	0,887	Valid
	P4	0,798	0,3061		Valid
	P5	0,615	0,3061		Valid
	P6	0,785	0,3061		Valid
	P7	0,836	0,3061		Valid
	P8	0,806	0,3061		Valid
Motivasi Spiritual	P9	0,461	0,3061	0,891	Valid
	P10	0,826	0,3061		Valid
	P11	0,826	0,3061		Valid
	P12	0,903	0,3061		Valid
	P13	0,920	0,3061		Valid
	P14	0,857	0,3061		Valid
Kinerja Karyawan	P15	0,897	0,3061	0,962	Valid
	P16	0,894	0,3061		Valid
	P17	0,857	0,3061		Valid
	P18	0,897	0,3061		Valid
	P19	0,897	0,3061		Valid
	P20	0,912	0,3061		Valid
	P21	0,894	0,3061		Valid
	P22	0,857	0,3061		Valid

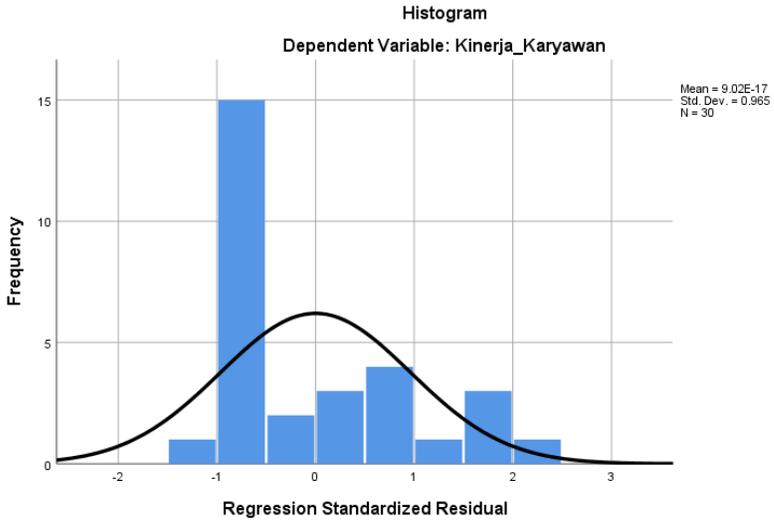
Sumber : data primer diolah, 2018.

Instrument pada penelitian ini akan dikatakan valid, jika nilai skor *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Tabel nilai kritis R *pearson* ($p=0,1$) menunjukkan angka nilai kritis sebesar 30. Berdasarkan skor *pearson correlation* menunjukkan bahwa skor yang dihasilkan pada instrument tabel di atas lebih besar dari nilai r tabel. Kesimpulan yang didapat adalah seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

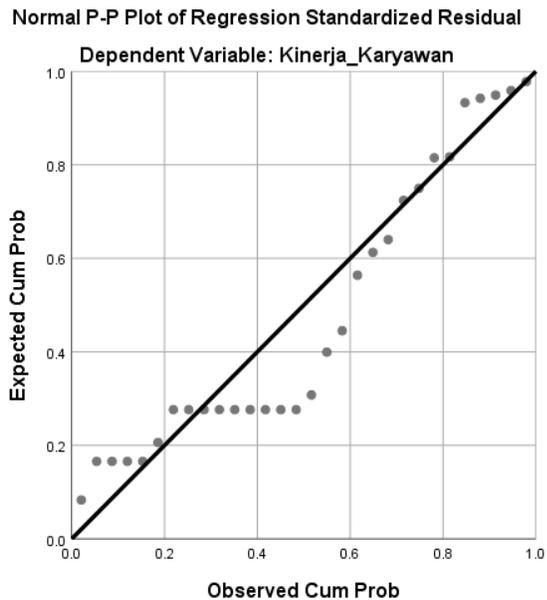
Instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika skor reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa skor *Cronbach's Alpha* pada variabel ini berada di atas 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini memberikan konsisten jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada item kuesioner penelitian.

4.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat sebaran data kuesioner berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dilakukan untuk memastikan pra-syarat metode penelitian *parametric* terpenuhi. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode p-p plot dan histogram dengan bantuan software SPSS versi 25.0.



Gambar 3: Hasil Uji Normalitas (histogram)



Gambar 4: Hasil Uji Normalitas (p-p plot)

Gambar histogram menjelaskan bahwa sebaran data kuesioner atau pola distribusi berat ke kanan yang artinya adalah

data berdistribusi normal. Namun pada bagian kiri terdapat pola dengan frekuensi tinggi yang menandakan bahwa terdapat beberapa sebaran data kuesioner memiliki kesamaan jawaban. Adapun dari gambar *p-p plot* di atas dapat disimpulkan bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal, dengan kata lain bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal. Namun terlihat beberapa titik-titik yang kedudukannya sejajar, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa sebaran data kuesioner yang memiliki kesamaan jawaban.

4.3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dalam suatu model regresi berganda.

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.747	8.743		1.572	.128		
	Kompensasi	.447	.243	.340	1.837	.077	.885	1.130
	Motivasi_Spiritual	.245	.269	.168	.908	.372	.885	1.130

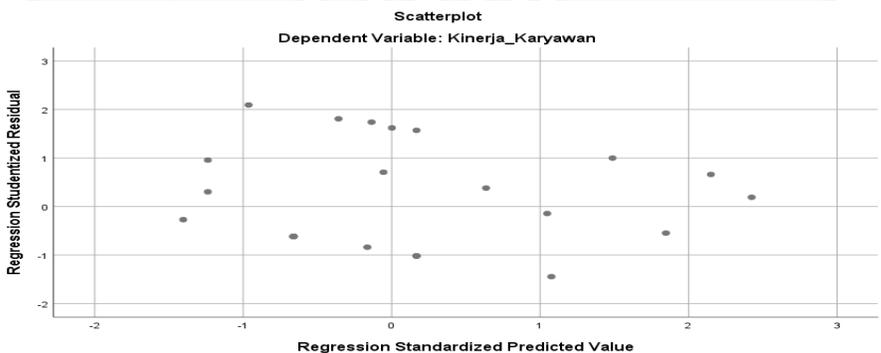
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2018.

Dari hasil uji di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi spiritual (X_2) yakni sebesar 0,885 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai *variable inflation factor* (VIF) variabel kompensasi (X_1) dan motivasi spiritual (X_2) yakni 1,130 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Gambar 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas (scatterplot)

Berdasarkan output *Scatterplot* di atas diketahui bahwa :

- a) Titik-titik data menyebar di sekitar angka 0
- b) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

- c) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi
- d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau homokedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hipotesis Pertama

Hasil pengujian regresi I dengan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen disajikan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.8
Signifikansi Nilai t Regresi I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.759	7.519		2.362	.025
	Kompensasi	.522	.228	.397	2.287	.030

Sumber : data primer diolah, 2018.

Persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 17,759 + 0,522 X_1$$

- Konstanta sebesar 17,759 memberikan arti bahwa apabila variabel *predictor*/independen diasumsikan = 0, maka kinerja karyawan secara konstan akan bernilai sebesar 17,759.
- Jika besaran satuan kompensasi dinaikkan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,522.
- Dari tabel di atas menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 2,287 dengan signifikansi t bernilai 0,030 (signifikan) dan koefisien regresi sebesar 0,522. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.9
Hasil Determinasi Regresi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.127	3.230

Sumber : data primer diolah, 2018.

Angka *adjusted R Square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R Square* pada persamaan regresi sebesar 0,127 sehingga menunjukkan bahwa hanya 12,7% variabel kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi, sisanya sebesar 87,3% dijelaskan oleh faktor lain.

4.4.2. Hipotesis Kedua

Hasil pengujian regresi II dengan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta motivasi spiritual sebagai pemoderasi disajikan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.10
Signifikansi Nilai t Regresi II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-53.762	126.833		-.424	.675
	Kompensasi	2.511	3.876	1.908	.648	.523
	Motivasi_Spiritual	2.708	4.626	1.860	.585	.563
	Kompensasi*MotivasiSpiritual	-.075	.141	-2.670	-.534	.598

Sumber : data primer diolah, 2018.

Persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = -53,762 + 2,511 X_1 + 2,708 X_2 - 0,075 X_1 X_2$$

- Konstanta sebesar -53,762 memberikan arti bahwa apabila variabel *predictor*/independen diasumsikan = 0, maka kinerja karyawan secara konstan akan bernilai sebesar -53,762.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 2,511 memberikan arti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan kompensasi maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 2,511.

- Koefisien regresi X_2 sebesar 2,708 memberikan arti bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan motivasi spiritual maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 2,708.
- Koefisien regresi $X_1 X_2$ sebesar -0,075 memberikan arti bahwa interaksi antara kompensasi dan motivasi spiritual berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara kompensasi dan motivasi spiritual maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,075.
- Hasil analisis regresi II (Tabel 4.14) menunjukkan t hitung kompensasi adalah sebesar 0,648 dengan signifikansi 0,523 (tidak signifikan). Variabel motivasi spiritual mempunyai t hitung sebesar 0,585 dengan signifikansi sebesar 0,563 (tidak signifikan). Variabel Kompensasi*MotivasiSpiritual (interaksi antara variabel kompensasi dan motivasi spiritual) mempunyai t hitung sebesar - 0,534 dengan signifikansi 0,598 (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi spiritual bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Signifikansi Nilai F Regresi II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.278	3	22.093	2.048	.132 ^b
	Residual	280.422	26	10.785		
	Total	346.700	29			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi*MotivasiSpiritual, Kompensasi, Motivasi_Spiritual						

Sumber : data primer diolah, 2018.

Dari tabel di atas, nilai F hitung adalah sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi 0,132 lebih besar daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi spiritual serta interaksi antara kompensasi dan motivasi spiritual tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12
Hasil Determinasi Regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.098	3.284

Sumber : data primer diolah, 2018.

Angka *adjusted R Square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dalam

hubungan dengan variabel dependen). Dari tabel di atas dapat dilihat ada kenaikan nilai *adjusted R Square* dari hasil determinasi regresi I ke hasil determinasi regresi II (*R Square* pada hasil determinasi regresi II sebesar 12,7%). Angka *adjusted R Square* sebesar 0,098 menunjukkan bahwa hanya 09,8% variabel kinerja yang bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi, sisanya 90,2% dijelaskan oleh faktor lain.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Analisis Regresi I

Berdasarkan analisis regresi I yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi berikut :

$$Y = 17,759 + 0,522 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 17,759 memberikan arti bahwa apabila variabel *predictor*/independen diasumsikan = 0, maka kinerja karyawan secara konstan akan bernilai sebesar 17,759.
- b. Jika besaran satuan kompensasi dinaikkan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,522 atau sebesar 52,2%.
- c. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,522 memberikan arti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan kompensasi maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,522.

Nilai *adjusted R²* dalam analisis regresi I adalah sebesar 0,127 berarti kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 12,7% oleh variabel kompensasi. Sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, nilai t hitung kompensasi sebesar 2,287 dengan signifikansi t bernilai 0,030 (signifikan) dan koefisien regresi sebesar 0,522. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis ini berarti menerima hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Eko Muryanto (2011), Satria Negara Demokrat (2011) dan Nuraini Firmandasari (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.2. Analisis Regresi II

Berdasarkan analisis regresi II yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -53,762 + 2,511 X_1 + 2,708 X_2 - 0,075 X_1 X_2$$

- a. Konstanta sebesar -53,762 memberikan arti bahwa apabila variabel *predictor*/independen diasumsikan = 0, maka kinerja karyawan secara konstan akan bernilai sebesar -53,762.

- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 2,511 memberikan arti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan kompensasi maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 2,511.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 2,708 memberikan arti bahwa motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan motivasi spiritual maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 2,708.
- d. Koefisien regresi $X_1 X_2$ sebesar -0,075 memberikan arti bahwa interaksi antara kompensasi dan motivasi spiritual berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara kompensasi dan motivasi spiritual maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,075.

Nilai *adjusted R²* dalam analisis regresi II adalah sebesar 0,098 berarti kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 09,8% oleh interaksi antara variabel kompensasi dan motivasi spiritual. Sisanya sebesar 90,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, nilai F hitung = 2,048 atau *p value* = 0,132 > $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menunjukkan bahwa dari tiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi spiritual dan interaksi antara kompensasi dan motivasi spiritual, hanya variabel kompensasi dan motivasi spiritual yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menolak hipotesis kedua. Hal ini berarti motivasi spiritual bukan merupakan pemoderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil tersebut bisa saja terjadi dikarenakan indikator dalam variabel motivasi spiritual yaitu pengajian yang diadakan setiap bulan oleh PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh tidak mengajarkan atau membahas pembahasan yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Eko Muryanto (2011) dan Satria Negara Demokrat (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat berfungsi sebagai pemoderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

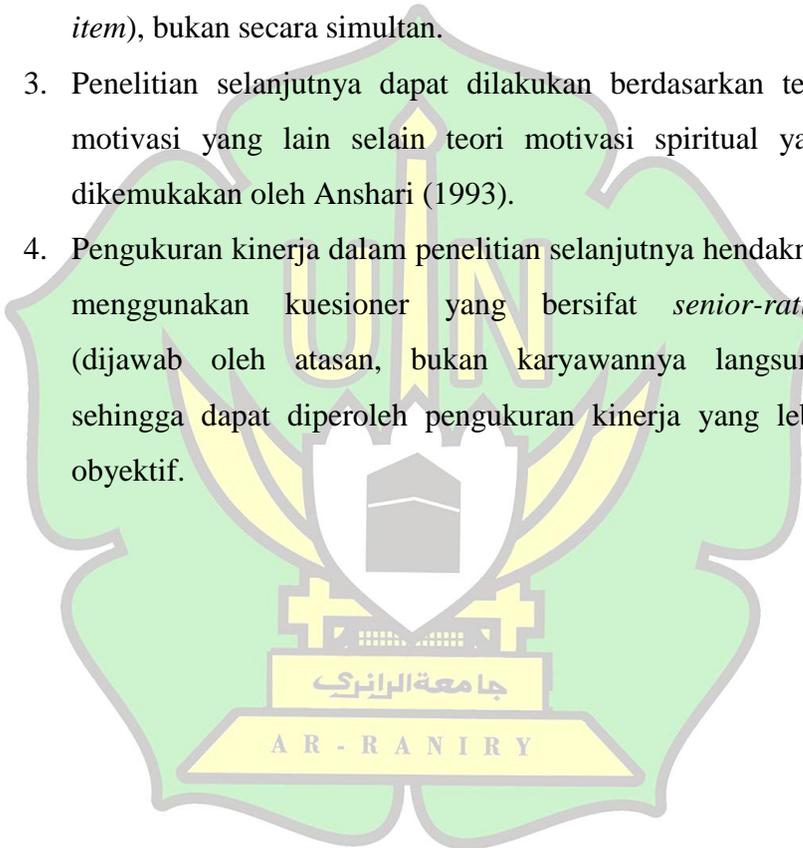
Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan umum sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi spiritual tidak mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi spiritual tidak bertindak sebagai variabel moderating dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil tersebut bisa saja terjadi dikarenakan indikator dalam variabel motivasi spiritual yaitu pengajian yang diadakan setiap bulan oleh PT TASPEN (Persero) Cabang Banda Aceh tidak mengajarkan atau membahas pembahasan yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian menggunakan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran dari penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain seperti partisipasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan pada penilaian kerja.
2. Pengukuran kompensasi dalam penelitian selanjutnya hendaknya menghitung kompensasi secara parsial (*per item*), bukan secara simultan.
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan berdasarkan teori motivasi yang lain selain teori motivasi spiritual yang dikemukakan oleh Anshari (1993).
4. Pengukuran kinerja dalam penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan kuesioner yang bersifat *senior-rating* (dijawab oleh atasan, bukan karyawannya langsung) sehingga dapat diperoleh pengukuran kinerja yang lebih obyektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. (2012). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkkom Indonesia, tbk Cabang Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Al-Qardhawi, Y., Hafidhuddun, H. B., Budiutomo, S., Tamhid, A. R. S., & Bagio, U. (1997). *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana.
- Demokrat, S. N. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Edisi ke 9. Jakarta: PT Indeks
- Felinda, Brigitta Vina. (2016). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Persinalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hendrawan, S. (2009). *Spiritual Management*. Jakarta: PT Mizan Publika.
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Misbahuddin, I. H. (2013). *Analisis data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muafi. (2003). *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”: Yogyakarta.
- Munie. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Murty, W. A. & Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada*

- Perusahaan Manufaktur di Surabaya*). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02). 215-228.
- Muryanto, Eko. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Panggabean, Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Dwi. (2007). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, Dwi. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.
- Putra, A., & Krisnanda. (2016). *Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Fakultas Ilmu Agama Islam. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Ramli, K. (2011). *Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian*. <http://kamriantiramli.wordpress.com/2011/05/16/skala-pengukuran-dan-instrumen-penelitian/> 24 November 2012.
- Rivai, Z. V., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke III*, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P.D. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan. R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uma, Sekaran. (2006). *Metodoloogi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2013). *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Cet. 1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- www.kompas.com
- www.taspen.com



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Responden Yth.

Saya adalah mahasiswa semester 9 (sembilan) Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir, untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan, dan jawaban tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 21-29 tahun 30-39 tahun
 40-49 tahun 50-59 tahun
4. Penghasilan : 2-4 juta 5-8 juta > 8 juta
5. Pendidikan : SMP SMA/SMK Diploma
 Sarjana Lainnya

Berilah tanda silang (X) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS : Kurang Setuju

S : Setuju SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
A	Kompensasi					
1.	Gaji yang saya terima sesuai harapan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3.	Perbedaan gaji antara bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5.	Bonus yang diberikan bisa menambah semangat kerja					
6.	Puas dengan jaminan social tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
7.	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
8.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
B	Motivasi Spiritual					
9.	Saya sering mengikuti pengajian bulanan yang diadakan oleh perusahaan					
10.	Pengajian yang diikuti dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
11.	Pengajian merupakan kebutuhan bagi saya					
12.	Ilmu yang didapat dalam pengajian dapat memperbaiki emosional saya					
13.	Pimpinan perusahaan peduli terhadap ibadah karyawan					
14.	Pengajian dapat memperbaiki hubungan sesama karyawan					
C	Kinerja					
15.	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
16.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
17.	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan					
18.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
20.	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan					
21.	Saya datang dengan tepat waktu					
22.	Saya tidak membedakan antara nasabah yang dikenal dengan yang tidak dikenal					

Lampiran 2 Data Input

No	Kompensasi (X1)								Total X1	Motivasi Spiritual (X2)						Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	4	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	5	5	27
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
9	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	5	4	5	4	5	27
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	29
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	29
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	29
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	29
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	29
16	4	4	2	4	4	4	3	4	29	5	4	4	4	4	4	25
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
18	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30
19	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
22	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	5	5	5	5	5	29
24	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30
25	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	5	26
26	4	5	4	4	5	4	5	4	35	5	4	5	5	5	5	29
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	5	4	28
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	28
29	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	5	4	4	4	26
30	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	5	26

Kinerja Karyawan (Y)								Total Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	4	5	37
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	4	4	36

Sumber : data input SPSS diolah, 2018.

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

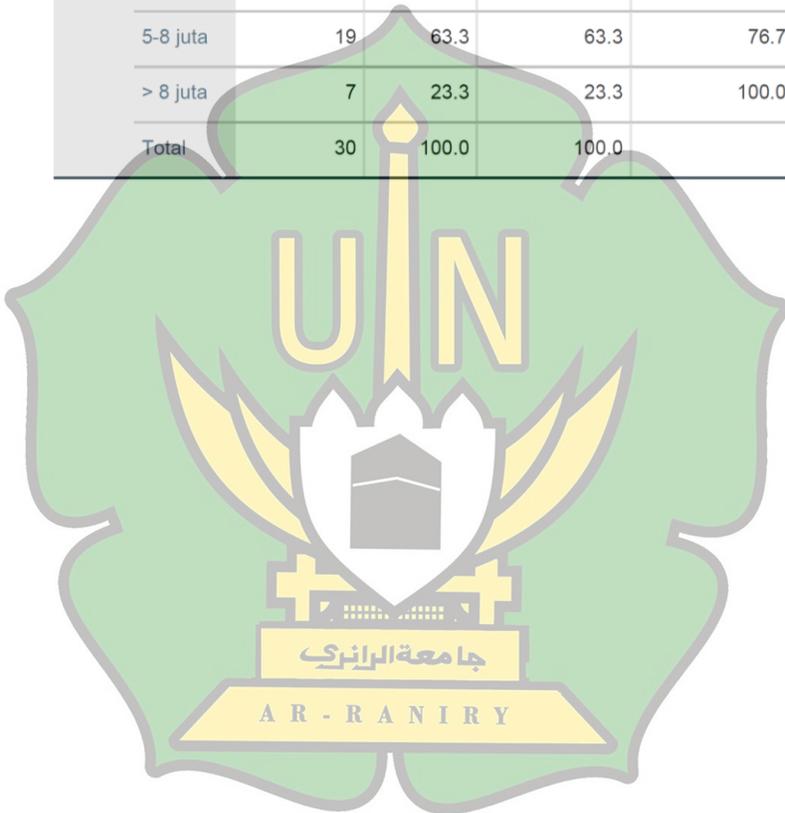
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	1	3.3	3.3	3.3
	21-29 tahun	8	26.7	26.7	30.0
	30-39 tahun	6	20.0	20.0	50.0
	40-49 tahun	3	10.0	10.0	60.0
	50-59 tahun	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	33.3	33.3	33.3
	Diploma	7	23.3	23.3	56.7
	Sarjana	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Profil Responden Berdasarkan Penghasilan Bulanan

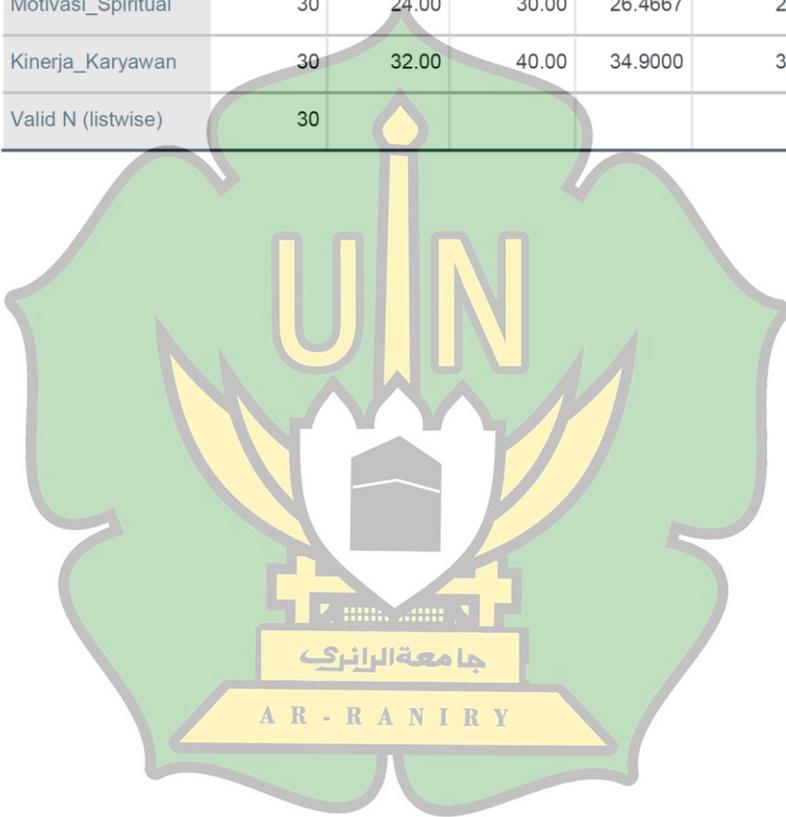
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-4 juta	4	13.3	13.3	13.3
	5-8 juta	19	63.3	63.3	76.7
	> 8 juta	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



Lampiran 4 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	30	29.00	40.00	32.8333	2.62722
Motivasi_Spiritual	30	24.00	30.00	26.4667	2.37419
Kinerja_Karyawan	30	32.00	40.00	34.9000	3.45763
Valid N (listwise)	30				



Lampiran 5 Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Reliabilitas	Validitas
Kompensasi	P1	0,709	0,3061	0,887	Valid
	P2	0,790	0,3061		Valid
	P3	0,697	0,3061		Valid
	P4	0,798	0,3061		Valid
	P5	0,615	0,3061		Valid
	P6	0,785	0,3061		Valid
	P7	0,836	0,3061		Valid
	P8	0,806	0,3061		Valid
Motivasi Spiritual	P9	0,461	0,3061	0,891	Valid
	P10	0,826	0,3061		Valid
	P11	0,826	0,3061		Valid
	P12	0,903	0,3061		Valid
	P13	0,920	0,3061		Valid
	P14	0,857	0,3061		Valid
Kinerja Karyawan	P15	0,897	0,3061	0,962	Valid
	P16	0,894	0,3061		Valid
	P17	0,857	0,3061		Valid
	P18	0,897	0,3061		Valid
	P19	0,897	0,3061		Valid
	P20	0,912	0,3061		Valid
	P21	0,894	0,3061		Valid
	P22	0,857	0,3061		Valid

Output uji reliabilitas variabel kompensasi dengan bantuan program SPSS versi 25.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	8

Output uji reliabilitas variabel motivasi spiritual dengan bantuan program SPSS versi 25.0

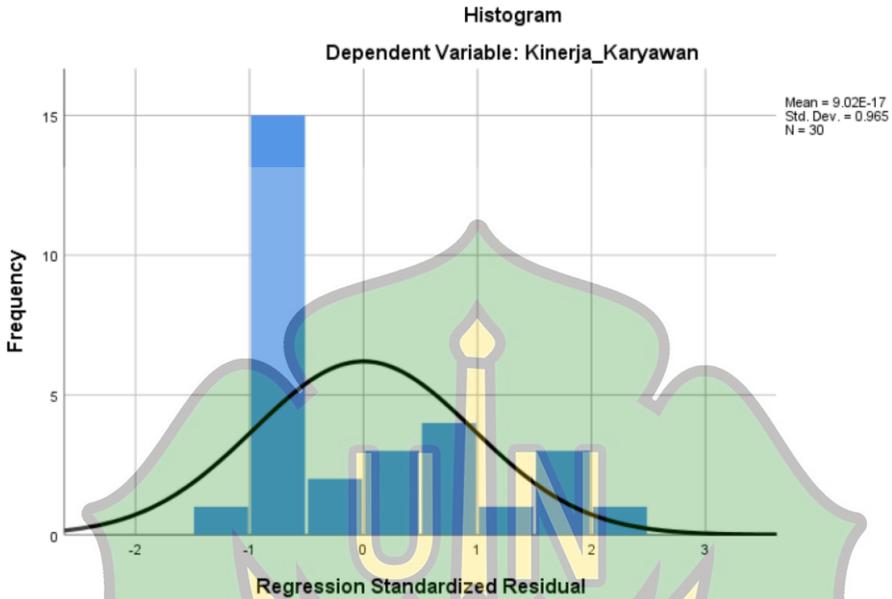
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

Output uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dengan bantuan program SPSS versi 25.0

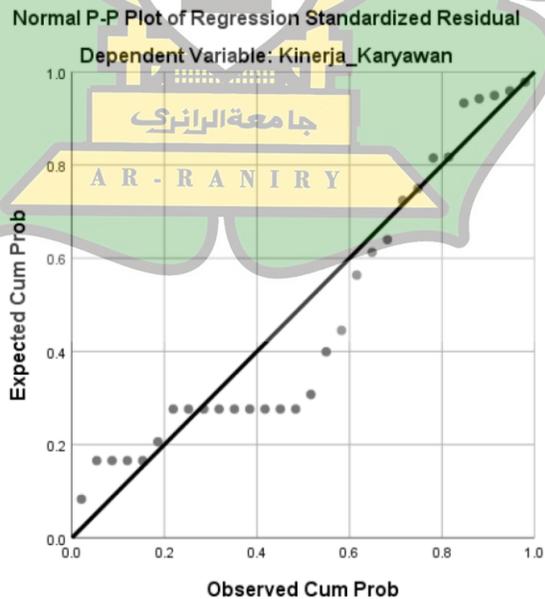
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	8

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (histogram)



Uji Normalitas (p-p plot)



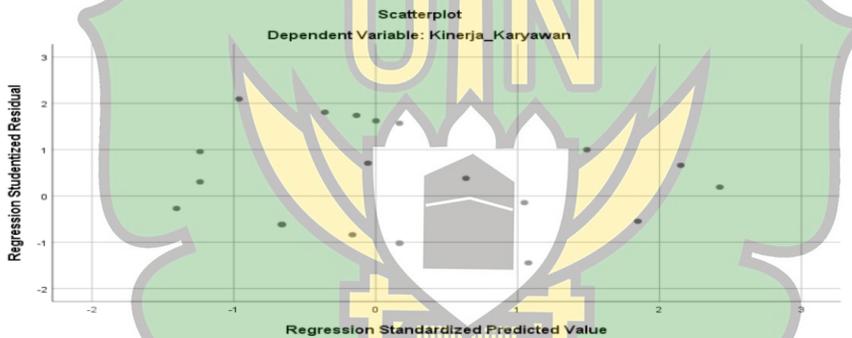
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.747	8.743		1.572	.128		
	Kompensasi	.447	.243	.340	1.837	.077	.885	1.130
	Motivasi_Spiritual	.245	.269	.168	.908	.372	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Heterokedastisitas (scatterplot)



جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 7 Hipotesis

Regresi Pertama

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	17.759	7.519		2.362	.025
	Kompensasi	.522	.228	.397	2.287	.030

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.127	3.23013

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Regresi Kedua

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-53.762	126.833		-.424	.675
	Kompensasi	2.511	3.876	1.908	.648	.523

Motivasi_Spiritual	2.708	4.626	1.860	.585	.563
Kompensasi*MotivasiSpiritual	-.075	.141	-2.670	-.534	.598

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.278	3	22.093	2.048	.132 ^b
	Residual	280.422	26	10.785		
	Total	346.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi*MotivasiSpiritual, Kompensasi, Motivasi_Spiritual

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	3.28412

a. Predictors: (Constant), Kompensasi*MotivasiSpiritual, Kompensasi, Motivasi_Spiritual

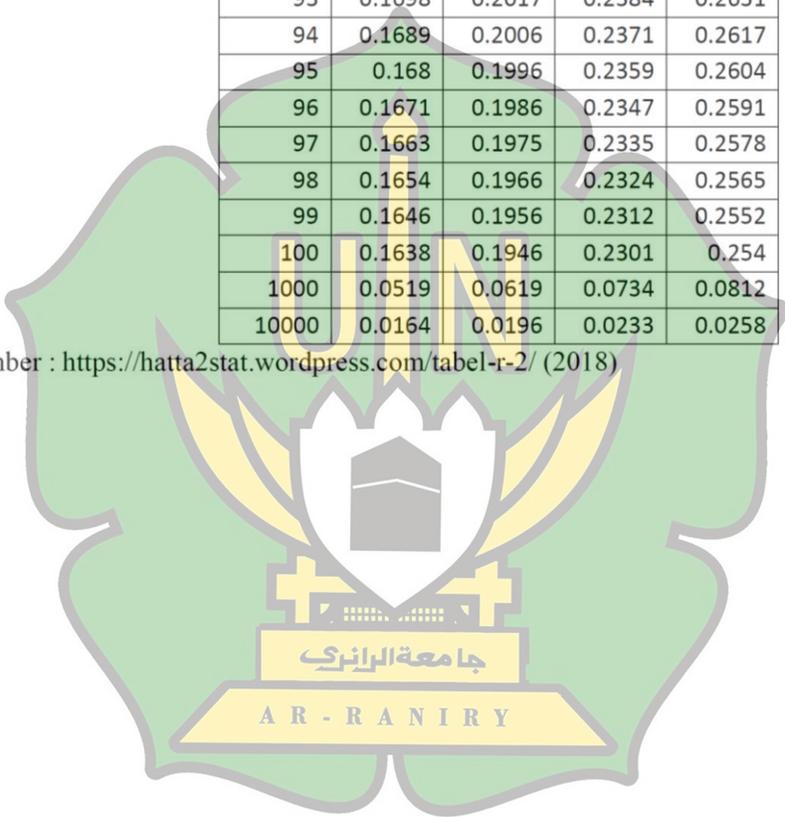
Lampiran 8 Nilai Tabel r

df	0.1	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9	0.95	0.98	0.99
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614
13	0.4409	0.514	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.344	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.381	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887

42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.294	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.342	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.361
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.25	0.2948	0.3248
61	0.2091	0.248	0.2925	0.3223
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198
63	0.2058	0.2441	0.288	0.3173
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.315
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.306
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017
71	0.194	0.2303	0.2718	0.2997
72	0.1927	0.2287	0.27	0.2977
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919
76	0.1876	0.2227	0.263	0.29
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.283
81	0.1818	0.2159	0.255	0.2813
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796
83	0.1796	0.2133	0.252	0.278
84	0.1786	0.212	0.2505	0.2764
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748

86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687
90	0.1726	0.205	0.2422	0.2673
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617
95	0.168	0.1996	0.2359	0.2604
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.254
1000	0.0519	0.0619	0.0734	0.0812
10000	0.0164	0.0196	0.0233	0.0258

Sumber : <https://hatta2stat.wordpress.com/tabel-r-2/> (2018)



Lampiran 9 Nilai Tabel t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48

49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber : Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran 10 Nilai Tabel t

F-distribution (Upper tail probability = 0.05) Numerator df = 1 to 10

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.165
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.114
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.077
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.049
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.026
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.008
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	1.993
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	1.969
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.951
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.938
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.927
110	3.927	3.079	2.687	2.454	2.297	2.182	2.094	2.024	1.918
120	3.920	3.072	2.680	2.447	2.290	2.175	2.087	2.016	1.910
130	3.914	3.066	2.674	2.441	2.284	2.169	2.081	2.010	1.904
140	3.909	3.061	2.669	2.436	2.279	2.164	2.076	2.005	1.899
150	3.904	3.056	2.665	2.432	2.274	2.160	2.071	2.001	1.894
160	3.900	3.053	2.661	2.428	2.271	2.156	2.067	1.997	1.890
180	3.894	3.046	2.655	2.422	2.264	2.149	2.061	1.990	1.884
200	3.888	3.041	2.650	2.417	2.259	2.144	2.056	1.985	1.878
220	3.884	3.037	2.646	2.413	2.255	2.140	2.051	1.981	1.874
240	3.880	3.033	2.642	2.409	2.252	2.136	2.048	1.977	1.870
260	3.877	3.031	2.639	2.406	2.249	2.134	2.045	1.974	1.867
280	3.875	3.028	2.637	2.404	2.246	2.131	2.042	1.972	1.865
300	3.873	3.026	2.635	2.402	2.244	2.129	2.040	1.969	1.862
400	3.865	3.018	2.627	2.394	2.237	2.121	2.032	1.962	1.854
500	3.860	3.014	2.623	2.390	2.232	2.117	2.028	1.957	1.850
600	3.857	3.011	2.620	2.387	2.229	2.114	2.025	1.954	1.846
700	3.855	3.009	2.618	2.385	2.227	2.112	2.023	1.952	1.844
800	3.853	3.007	2.616	2.383	2.225	2.110	2.021	1.950	1.843
900	3.852	3.006	2.615	2.382	2.224	2.109	2.020	1.949	1.841
1000	3.851	3.005	2.614	2.381	2.223	2.108	2.019	1.948	1.840
∞	3.841	2.996	2.605	2.372	2.214	2.099	2.010	1.938	1.831

F-distribution (Upper tail probability = 0.05) Numerator df = 12 to 40

df2\df1	12	14	16	18	20	24	28	32	36	40
1	243.906	245.364	246.464	247.323	248.013	249.052	249.797	250.357	250.793	251.143
2	19.413	19.424	19.433	19.440	19.446	19.454	19.460	19.464	19.468	19.471
3	8.745	8.715	8.692	8.675	8.660	8.639	8.623	8.611	8.602	8.594
4	5.912	5.873	5.844	5.821	5.803	5.774	5.754	5.739	5.727	5.717
5	4.678	4.636	4.604	4.579	4.558	4.527	4.505	4.488	4.474	4.464
6	4.000	3.956	3.922	3.896	3.874	3.841	3.818	3.800	3.786	3.774
7	3.575	3.529	3.494	3.467	3.445	3.410	3.386	3.367	3.352	3.340
8	3.284	3.237	3.202	3.173	3.150	3.115	3.090	3.070	3.055	3.043
9	3.073	3.025	2.989	2.960	2.936	2.900	2.874	2.854	2.839	2.826
10	2.913	2.865	2.828	2.798	2.774	2.737	2.710	2.690	2.674	2.661
11	2.788	2.739	2.701	2.671	2.646	2.609	2.582	2.561	2.544	2.531
12	2.687	2.637	2.599	2.568	2.544	2.505	2.478	2.456	2.439	2.426
13	2.604	2.554	2.515	2.484	2.459	2.420	2.392	2.370	2.353	2.339
14	2.534	2.484	2.445	2.413	2.388	2.349	2.320	2.298	2.280	2.266
15	2.475	2.424	2.385	2.353	2.328	2.288	2.259	2.236	2.219	2.204
16	2.425	2.373	2.333	2.302	2.276	2.235	2.206	2.183	2.165	2.151
17	2.381	2.329	2.289	2.257	2.230	2.190	2.160	2.137	2.119	2.104
18	2.342	2.290	2.250	2.217	2.191	2.150	2.119	2.096	2.078	2.063
19	2.308	2.256	2.215	2.182	2.155	2.114	2.084	2.060	2.042	2.026
20	2.278	2.225	2.184	2.151	2.124	2.082	2.052	2.028	2.009	1.994
21	2.250	2.197	2.156	2.123	2.096	2.054	2.023	1.999	1.980	1.965
22	2.226	2.173	2.131	2.098	2.071	2.028	1.997	1.973	1.954	1.938
23	2.204	2.150	2.109	2.075	2.048	2.005	1.973	1.949	1.930	1.914
24	2.183	2.130	2.088	2.054	2.027	1.984	1.952	1.927	1.908	1.892
25	2.165	2.111	2.069	2.035	2.007	1.964	1.932	1.908	1.888	1.872
26	2.148	2.094	2.052	2.018	1.990	1.946	1.914	1.889	1.869	1.853
27	2.132	2.078	2.036	2.002	1.974	1.930	1.898	1.872	1.852	1.836
28	2.118	2.064	2.021	1.987	1.959	1.915	1.882	1.857	1.837	1.820
29	2.104	2.050	2.007	1.973	1.945	1.901	1.868	1.842	1.822	1.806
30	2.092	2.037	1.995	1.960	1.932	1.887	1.854	1.829	1.808	1.792
35	2.041	1.986	1.942	1.907	1.878	1.833	1.799	1.773	1.752	1.735
40	2.003	1.948	1.904	1.868	1.839	1.793	1.759	1.732	1.710	1.693
45	1.974	1.918	1.874	1.838	1.808	1.762	1.727	1.700	1.678	1.660
50	1.952	1.895	1.850	1.814	1.784	1.737	1.702	1.674	1.652	1.634
55	1.933	1.876	1.831	1.795	1.764	1.717	1.681	1.653	1.631	1.612
60	1.917	1.860	1.815	1.778	1.748	1.700	1.664	1.636	1.613	1.594
70	1.893	1.836	1.790	1.753	1.722	1.674	1.637	1.608	1.585	1.566
80	1.875	1.817	1.772	1.734	1.703	1.654	1.617	1.588	1.564	1.545
90	1.861	1.803	1.757	1.720	1.688	1.639	1.601	1.572	1.548	1.528
100	1.850	1.792	1.746	1.708	1.676	1.627	1.589	1.559	1.535	1.515
110	1.841	1.783	1.736	1.698	1.667	1.617	1.579	1.549	1.524	1.504
120	1.834	1.775	1.728	1.690	1.659	1.608	1.570	1.540	1.516	1.495
130	1.827	1.769	1.722	1.684	1.652	1.601	1.563	1.533	1.508	1.488
140	1.822	1.763	1.716	1.678	1.646	1.595	1.557	1.526	1.502	1.481
150	1.817	1.758	1.711	1.673	1.641	1.590	1.552	1.521	1.496	1.475
160	1.813	1.754	1.707	1.669	1.637	1.586	1.547	1.516	1.491	1.470
180	1.806	1.747	1.700	1.661	1.629	1.578	1.539	1.508	1.483	1.462
200	1.801	1.742	1.694	1.656	1.623	1.572	1.533	1.502	1.476	1.455
220	1.796	1.737	1.690	1.651	1.618	1.567	1.528	1.496	1.471	1.450
240	1.793	1.733	1.686	1.647	1.614	1.563	1.523	1.492	1.466	1.445
260	1.790	1.730	1.683	1.644	1.611	1.559	1.520	1.488	1.463	1.441
280	1.787	1.727	1.680	1.641	1.608	1.556	1.517	1.485	1.459	1.438
300	1.785	1.725	1.677	1.638	1.606	1.554	1.514	1.482	1.456	1.435
400	1.776	1.717	1.669	1.630	1.597	1.545	1.505	1.473	1.447	1.425
500	1.772	1.712	1.664	1.625	1.592	1.539	1.499	1.467	1.441	1.419
600	1.768	1.708	1.660	1.621	1.588	1.536	1.495	1.463	1.437	1.414
700	1.766	1.706	1.658	1.619	1.586	1.533	1.492	1.460	1.434	1.412
800	1.764	1.704	1.656	1.617	1.584	1.531	1.490	1.458	1.432	1.409
900	1.763	1.703	1.655	1.615	1.582	1.529	1.489	1.457	1.430	1.408
1000	1.762	1.702	1.654	1.614	1.581	1.528	1.488	1.455	1.429	1.406
∞	1.752	1.692	1.644	1.604	1.571	1.517	1.476	1.444	1.417	1.394

Sumber : <http://www.stat.ufl.edu/~winner/tables/F-table.doc> (2018)