

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI PADA SHOPEE EXPRESS HUB BANDA ACEH)**



Disusun Oleh:

**ANDREAN PRATAMA
NIM. 180602109**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2024M / 1445H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Andrean Pratama
NIM : 180602109
Program Studi : 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 manipulasi 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 Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 6 Mei 2024

Yang menyatakan,



Andrean Pratama

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI


**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam
(Studi Pada Shopee Express Hub Banda Aceh)**

Disusun Oleh:


Andrean Pratama
NIM: 180602109

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,


Hafizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E
NIDN.2006019002

Pembimbing II,


Junia Farma, M.Ag
NIP.199206142019032039

Mengetahui,

Ketua Prodi


Dr. Nilam Sari, Lc., M.Ag
NIP.197103172008012007

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Shopee Express Hub Banda Aceh)

Disusun Oleh:

Andrean Pratama

NIM: 180602109

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi Strata satu (S-1) dalam bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal : Kamis, 2 Mei 2023
23 Syawal 1445

Ketua,



Hafizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E
NIDN.2006019002

Sekretaris,



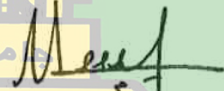
Junia Farma, M.Ag
NIP.199206142019032039

Penguji I,



Dr. Fithriady, Lc., M.Ag
NIP.198008122006041004


Penguji II,



Mursalmina, M.E
NIP.199211172020121011

Mengetahui

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



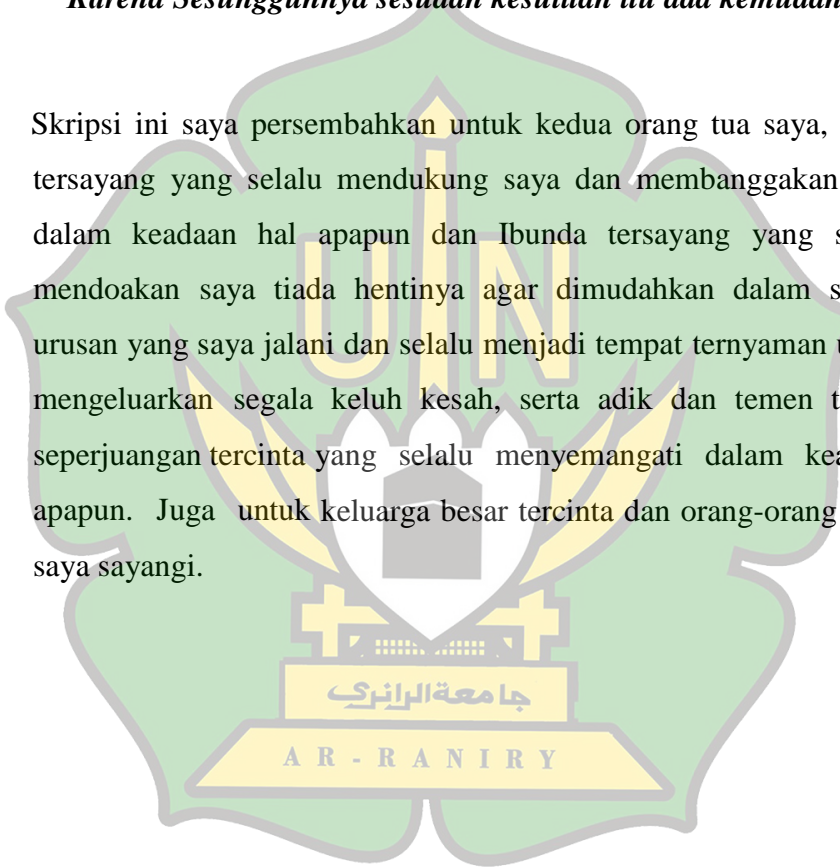
Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Ayah tersayang yang selalu mendukung saya dan membanggakan saya dalam keadaan hal apapun dan Ibunda tersayang yang selalu mendoakan saya tiada hentinya agar dimudahkan dalam segala urusan yang saya jalani dan selalu menjadi tempat ternyaman untuk mengeluarkan segala keluh kesah, serta adik dan teman teman seperjuangan tercinta yang selalu menyemangati dalam keadaan apapun. Juga untuk keluarga besar tercinta dan orang-orang yang saya sayangi.





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
eb: 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 : Andean Pratama
NIM : 180602109
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
E-mail :

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

Tugas Akhir KKU Skripsi

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam
(Studi Pada Shopee Express Hub 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 : 06 Mei 2024

Mengetahui,

Penulis

Andean Pratama
NIM. 180602109

Pembimbing I

Hafizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E
NIDN. 2006019002

Pembimbing II

Junia Farma, M.Ag
NIP. 199206142019032039

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan limpahan nikmat dan rahmat yang tidak mampu dihitung oleh hamba-Nya. Semoga dengan rahmat-Nya kita selalu dalam lindungan Allah, serta menambah rasa syukur dan Taqwa dihadapannya-Nya. Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat beliau. Syukur Alhamdulillah atas izin Allah yang Maha Segala-Nya dan berkah rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Shopee Express Hub Banda Aceh)”**

Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, doa, dukungan, usaha, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, tanpa itu semua penulis menyadari tidak mungkin menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga terutama kepada:

1. Prof. Dr. Hafaz Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

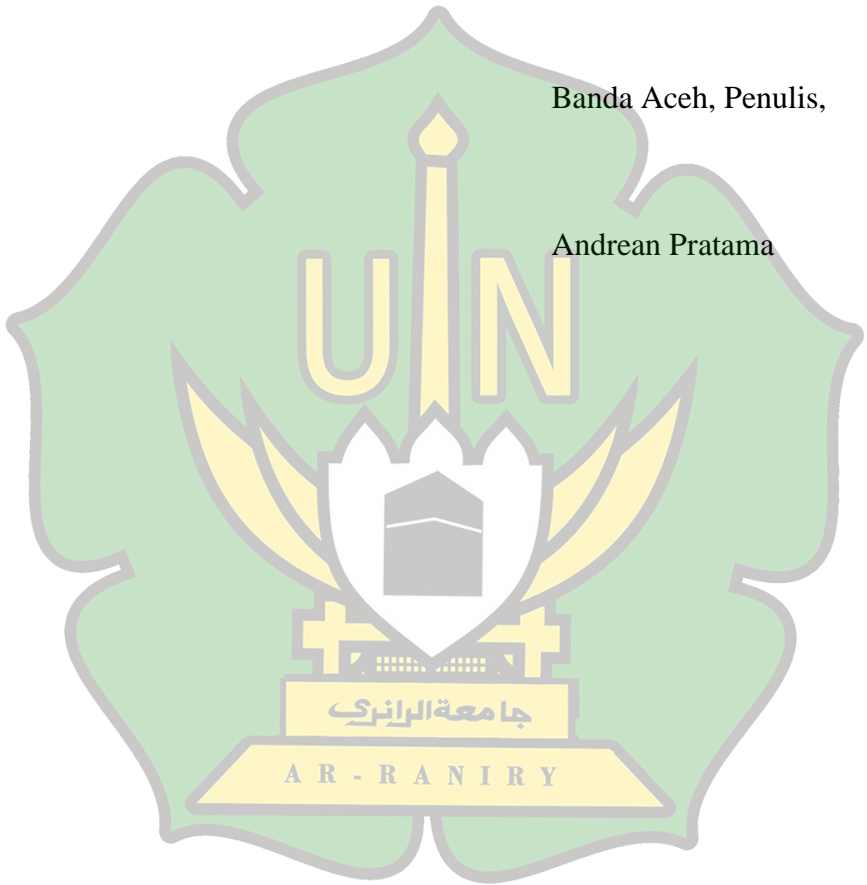
2. Dr. Nilam Sari, M.Ad dan Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak., CA selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Hafizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E selaku pembimbing I dan Junia Farma, M.Ag selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini. Kemudian kepada para dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
4. Kepada para pihak kurir dan karyawan Shopee Express hub Banda Aceh sebagai narasumber yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam sesi wawancara, tanpa kalian skripsi ini tidak akan selesai.
5. Kepada Keluarga, penulis ucapkan sangat banyak terimakasih untuk Ayahanda Darwin dan Ibunda Rita Ariani, yang telah mendukung dari awal hingga sekarang, berkat do'a dan restu Ayahanda dan Ibunda ananda dapat menyelesaikan perkuliahan ini, teruntuk kedua adekku Tari Amelia dan M. Iqbal yang selalu memberikan siraman rohani dan selalu membantu kebutuhan *financial* semoga selalu dalam kesuksesan, terima kasih banyak kepada seluruh keluarga yang telah memberi motivasi dan dukungan.
6. Kepada teman-teman Program Studi Ekonomi Syariah Leting 2018 yang membantu memberikan informasi dan motivasi kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

Akhir kata kita berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan.

Amin Ya Rabbal ‘Alamin

Banda Aceh, Penulis,

Andrean Pratama



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	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	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	ع	‘
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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</i> dan ya	Ai
و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa* AR - RANIRY

حول : *hau*la

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
ي / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يَ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يِ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قال : *qāla*

رمي : *ramā*

قيل : *qīla*

يقول : *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.

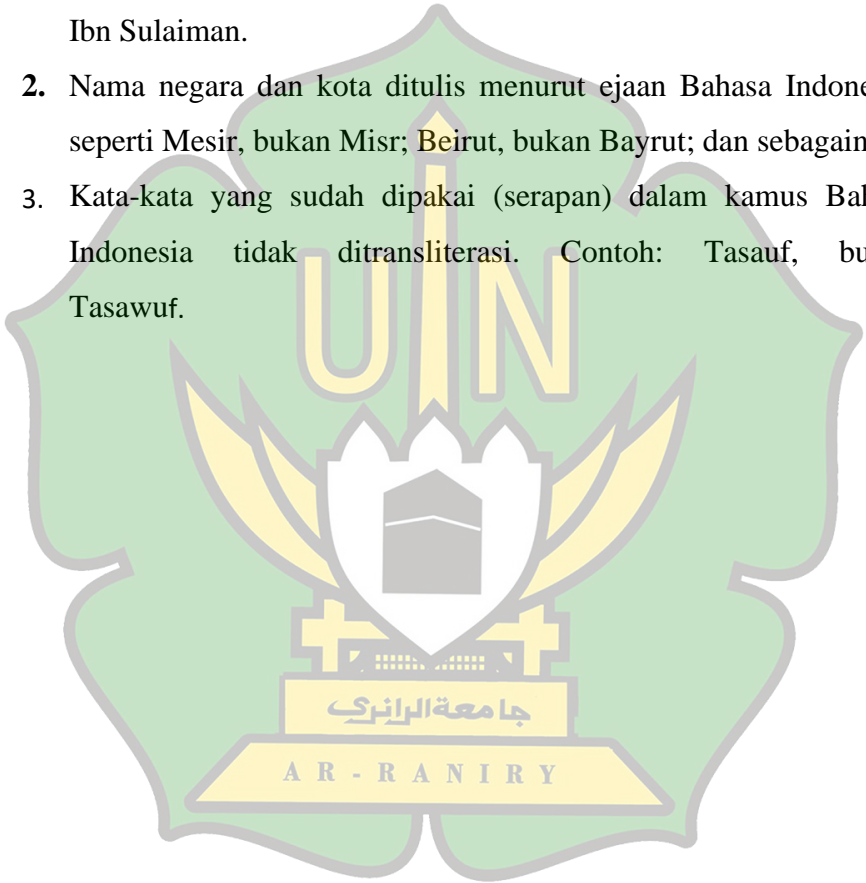
Contoh:

روضة الأطفال : *rauḍah al-atfāl/ raudatul atfāl*

طلحة : 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 : Andrean Pratama
NIM : 180602109
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam/
Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif
Ekonomi Islam (Studi Pada Shopee
Express Hub Banda Aceh)
Tebal Skripsi : 136 Halaman
Pembimbing I : Hafizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E
Pembimbing II : Junia Farma, M.Ag

Shopee Express Hub Banda Aceh menghadapi tantangan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Variabel seperti kompensasi (gaji dan insentif), motivasi (faktor internal dan eksternal yang mendorong kerja keras), dan disiplin kerja (ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab terhadap tugas) dianggap memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data primer dengan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Shopee Express Hub Banda Aceh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan menggunakan uji t disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Sedangkan hasil uji f diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyarankan untuk pihak perusahaan, agar meningkatkan perhatian terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi tambahan sebagai bentuk penghargaan terhadap dedikasi dan motivasi kerja mereka. Bagi karyawan sendiri, disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga kesadaran terhadap aturan perusahaan perlu ditingkatkan.

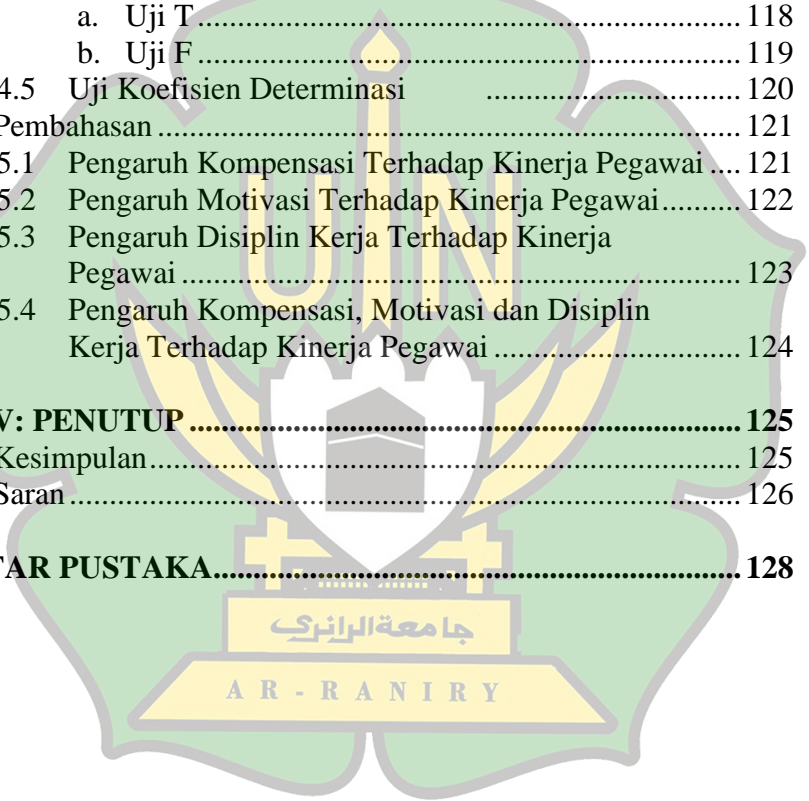
Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH..	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL	v
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.5 Sistematika Pembahasan	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1 Kinerja.....	18
2.1.1 Pengertian Kinerja secara umum.....	18
2.1.2 Pengertian Kinerja menurut perspektif Islam.....	20
2.1.3 Evaluasi Kinerja	25
2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.1.5 Indikator-indikator Kinerja.....	27
2.2 Kompensasi.....	28
2.2.1 Pengertian Kompensasi secara umum	28
2.2.2 Pengertian Kompensasi menurut perspektif Islam.....	29
2.2.3 Tujuan Kompensasi	34
2.2.4 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	35
2.2.5 Indikator – indikator Kompensasi.....	36
2.3 Motivasi	37
2.3.1 Pengertian Motivasi secara umum	37

2.3.2	Pengertian Motivasi menurut perspektif Islam	37
2.3.3	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	40
2.3.4	Teori – teori Motivasi Kerja	42
2.3.5	Indikator – indikator Motivasi	44
2.4	Disiplin Kerja.....	49
2.4.1	Pengertian Disiplin kerja secara umum.....	49
2.4.2	Pengertian Disiplin kerja menurut perspektif Islam.....	49
2.4.3	Tujuan Disiplin Kerja	55
2.4.4	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	55
2.4.5	Indikator – indikator Disiplin Kerja.....	57
2.5	Penelitian Terkait	59
2.6	Kerangka Berpikir.....	72
2.6.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
2.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ..	73
2.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
2.6.4	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
2.7	Hipotesis.....	76
BAB III METODE PENELITIAN		78
3.1	Design Penelitian.....	78
3.2	Populasi dan Sampel.....	78
3.3	Sumber Data	81
3.4	Teknik Pengumpulan Data	81
3.5	Definisi dan Operasional Variabel	85
3.6	Teknik Analisis Data	89
1.	Regresi Linear Berganda.....	89
2.	Uji Asumsi Klasik.....	90
3.	Uji Hipotesis	91
a.	Uji T (Uji Parsial)	92
b.	Uji F (Uji Simultan).....	92
c.	Koefisien Determinasi	94
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		95
4.1	Deskripsi Data	95
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	97
4.3	Penyajian Data.....	102

4.4 Analisis Data	107
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	107
a. Uji Validitas	107
b. Uji Reliabilitas	112
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	113
a. Uji Normalitas.....	113
b. Uji Multikolinearitas.....	113
c. Uji Heterokedastisitas	115
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	115
4.4.4 Uji Hipotesis	118
a. Uji T	118
b. Uji F	119
4.4.5 Uji Koefisien Determinasi	120
4.5 Pembahasan	121
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	121
4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	122
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	123
4.5.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	124
BAB V: PENUTUP	125
5.1 Kesimpulan.....	125
5.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA.....	128



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Paket dalam 5 tahun terakhir	9
Tabel 1.2 Jumlah Ketersediaan Armada Pengiriman.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terkait.....	66
Tabel 3.1 Data Jumlah Populasi Penelitian.....	78
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Instrumen Penelitian.....	82
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel.....	85
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	96
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .	97
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	98
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	100
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Kompensasi	101
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Motivasi	102
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja	104
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Kinerja	105
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	106
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	107
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	109
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	110
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	111
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel	113
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	114
Tabel 4.16 Hasil Uji T	117
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	118
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	119

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

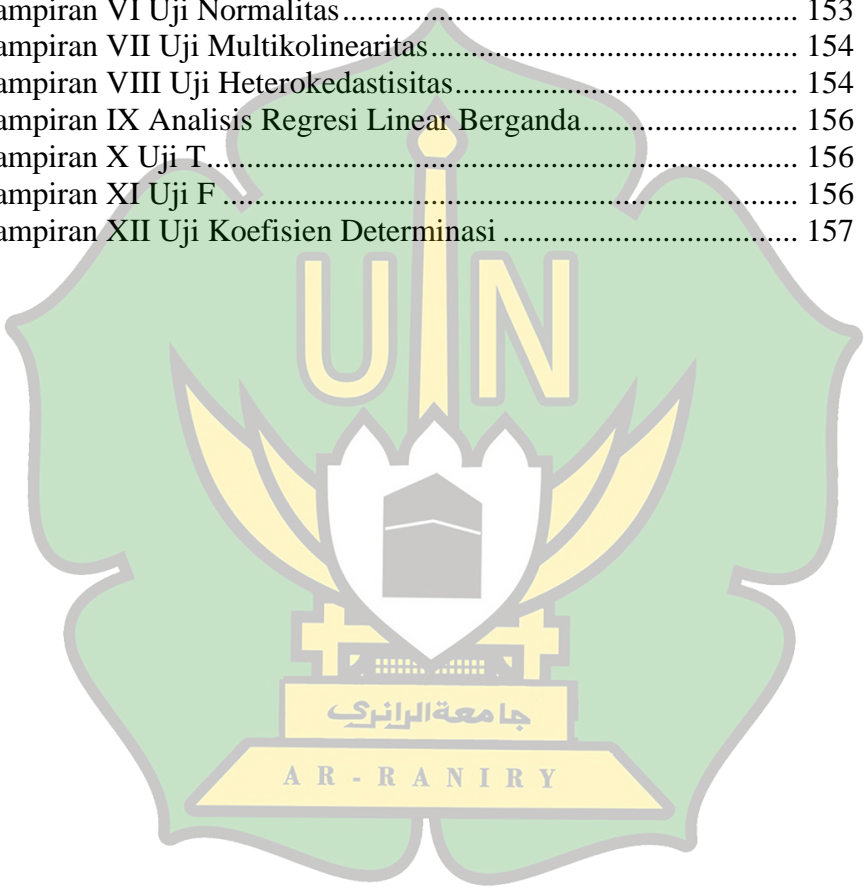
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	75
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	76
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	91
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	92
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Variabel	112
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel	114



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	137
Lampiran II Data Karakteristik Responden	142
Lampiran III Skor Hasil Jawaban Responden	144
Lampiran IV Uji Validitas	148
Lampiran V Uji Reabilitas	152
Lampiran VI Uji Normalitas.....	153
Lampiran VII Uji Multikolinearitas.....	154
Lampiran VIII Uji Heterokedastisitas.....	154
Lampiran IX Analisis Regresi Linear Berganda.....	156
Lampiran X Uji T.....	156
Lampiran XI Uji F	156
Lampiran XII Uji Koefisien Determinasi	157



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Jasa pengiriman barang memiliki peranan yang sangat krusial untuk mempercepat sampainya barang yang dikirimkan. Menurut Qalbia et al (2022) dampak positif yang diberikan oleh Industri jasa pengiriman kepada dunia usaha adalah kontribusi dalam pendistribusian barang atau dokumen kepada konsumen secara cepat. Pembeli melakukan transaksi dengan penjual barang tanpa harus bertatap muka terlebih dahulu secara fisik di satu tempat namun mereka berinteraksi di dua tempat yang berbeda juga sudah sangat sering kita temui dewasa ini.

Kemudahan bertransaksi saat ini dapat dipastikan karena teknologi yang berkembang dengan pesat. Peran teknologi yang memudahkan penggunaannya untuk mewujudkan keinginan yang dibutuhkan secara cepat merupakan peranan penting teknologi (Mujahidin, 2020). Pastinya, dengan munculnya teknologi-teknologi terkini disambut hangat penggunaannya (Apriliana, 2020). Adanya teknologi dipastikan pula telah berdampak pada seluruh aspek kehidupan masyarakat (Manurung & Silalahi, 2022).

Kecepatan internet menyebabkan individu memiliki kegemaran guna melakukan aktivitas online seperti pembelian melalui *e-commerce*, adalah kemajuan teknis yang paling menonjol dari perkembangan teknologi ini (Prena, 2020). Keunggulan yang dimiliki *e-commerce* ini adalah perdagangan yang transaksinya

tidak memakai uang tunai yang sering disebut *cashless* (Budiastuti et al., 2020). Akibatnya, konsumen semakin memilih untuk membeli via *e-commerce* karena mudah dan cepat, membutuhkan lebih sedikit waktu tempuh untuk mencapai toko atau pusat perbelanjaan, dan melakukan pembayaran dengan cepat dan mudah (Budiastuti et al., 2020). Sektor *e-commerce*, yang melibatkan pembelian dan penjualan produk secara online, berkembang cukup pesat. Pasar logistik di Indonesia diuntungkan dari hal ini. Untuk mendorong perluasan *e-commerce* di Indonesia dan pesatnya pertumbuhan industri *e-commerce*, diperlukan layanan pengiriman produk yang dapat diandalkan dengan harga yang kompetitif (Wijaya & Rizani, 2022). Begitu pula peningkatan preferensi individu terhadap pembelian barang yang terintegrasi dengan perusahaan yang menyediakan jasa pengiriman barang.

Untuk mencapai tujuannya, sebuah perusahaan harus menempatkan banyak penekanan pada manajemen sumber daya manusia. Efektivitas setiap karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya menentukan apakah perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Setiap karyawan di sebuah perusahaan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dengan menggunakan semua fasilitas yang tersedia (A. Pratama, 2020). Keberhasilan operasional perusahaan akan sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusianya. Akibatnya, karyawan perusahaan memiliki peran dalam menentukan apakah itu berhasil atau gagal (Yani, 2022). SDM yang memiliki kapasitas yang bagus di semua

rutinitas perusahaan merupakan salah satu cara perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif & efisien (Alfiansyah, 2021).

Pemberian kompensasi adalah usaha diantara usaha dan cara mewujudkan peran manajemen sumber daya manusia. Seperti pemberian hadiah sebagai *reward* atas penyelesaian tanggung jawab karyawan dan perusahaan (Yulandri & Onsardi, 2020). Menawarkan remunerasi kepada pekerja dapat meningkatkan produktivitas mereka, menginspirasi mereka untuk bekerja lebih banyak, dan meningkatkan rasa kepuasan kerja mereka. Konsekuensinya, organisasi atau perusahaan menjadi fokus. Kebijakan kompensasi yang adil dan masuk akal sangat dibutuhkan. Akan merugikan perusahaan itu sendiri jika kompensasi yang diberikan tidak dimotivasi oleh rasa keadilan. Selain itu, dengan memberikan upah yang memadai, kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik. Mereka akan memahami dan mematuhi hukum yang berlaku (Sahyuni et al., 2022).

Sitopu dan kawan-kawan (2021) mengatakan bahwa kompensasi yang tepat dapat berdampak pada peningkatan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan berinisiatif. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan. Dengan kompensasi, akan ada pekerja yang bahagia. Karyawan yang puas akan bekerja lebih keras untuk meningkatkan tingkat kinerjanya. Agar karyawan menawarkan upaya terbaik mereka kepada

organisasi, mereka membutuhkan penghargaan seperti insentif, tunjangan, suasana kerja yang menyenangkan, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan keterampilan (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Fenomena ini muncul dikarenakan insentif dan bonus yang tidak mencerminkan pembagian kerja atau kebutuhan masing-masing karyawan. Gejala ketidakpuasan karyawan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan masih sangat besar (Heryadarma, 2023).

Pengelolaan motivasi karyawan agar konsisten berkonsentrasi pada target perusahaan merupakan hal yang juga harus menjadi perhatian perusahaan. Mempertahankan motivasi karyawan sangat penting karena itulah yang mendorong setiap karyawan untuk bertindak dan mengambil tindakan. Karyawan yang mempunyai semangat dan motivasi tinggi akan lebih terlibat dalam melakukan pekerjaannya. Mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu di dalam perusahaan, seseorang harus diberikan motivasi (Agung et al., 2019, hal. 91). Kurangnya perhatian manajemen perusahaan untuk terus memberikan motivasi kepada karyawan sehingga ditemukan beberapa karyawan yang masih tampak kurang semangat dalam bekerja (Hendriyani & Maulida, 2023).

Astria (2018) menyampaikan tentang disiplin kerja merupakan usaha dalam rangka meningkatkan pengetahuan, memperbaiki sikap dan perilaku sehingga karyawan secara yakin akan dapat bekerja secara *teamwork* dan mampu terus melakukan peningkatan prestasi kerja. Sikap disiplin kerja ini dapat

mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukannya untuk mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Membuat kebijakan dan aturan tentang kewajiban yang harus dilaksanakan karyawan sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi di tempat kerja. Dengan adanya kebijakan dan aturan yang mengikat tersebut, dimaksudkan agar pekerja tidak melakukan kesalahan dalam bekerja yang dapat menghambat kemampuannya dalam melakukan tugasnya. Adanya aturan ini juga dapat mendukung pengembangan disiplin kerja di kalangan karyawan.

Disiplin kerja sangat penting (Febrian & Saputra, 2021) untuk meningkatkan kinerja karyawan karena akan menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang disiplin dalam bekerja lebih mungkin dipertahankan oleh perusahaan, yang akan mengarah pada produktivitas yang lebih baik. Karyawan dengan sikap disiplin lebih baik akan merasa lebih nyaman atau terkendali di sekitar perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin. Setiap perusahaan berusaha untuk berfungsi dengan sebaik-baiknya. Seseorang yang menjalankan pekerjaan secara profesional pasti akan mengerti akan kedisiplinan kerja ini. Sebuah perusahaan akan mencapai tujuan yang telah direncanakan jika manajemen yang diterapkan juga baik. Sebagaimana dua fenomena sebelumnya, fenomena disiplin kerja juga menjadi tantangan bagi beberapa perusahaan pengiriman barang. Masih banyak karyawan yang tidak mengindahkan aturan jam kerja yang telah ditentukan atau ditetapkan. Beberapa karyawan masih melakukan kesalahan

secara berulang. Padahal sebenarnya, disiplin kerja yang tinggi akan memberi keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan (Irfan & Mahargiono, 2023).

Menurut Kelibulin (2020) kinerja adalah aspek terpenting guna mencapai sasaran perusahaan. karyawan akan memperoleh hasil kerja ketika mereka berdisiplin untuk melakukan pekerjaan secara sempurna. Sudah menjadi kewajiban atasan dalam menegakkan disiplin kerja dan memotivasi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

PT Shopee International Indonesia yang dulu dikenal dengan nama Garena merupakan anak perusahaan dari SEA Group yang berkantor pusat di Singapura dan didirikan pada tahun 2015. Shopee, yang merupakan industri e-commerce dikepalai oleh Chris Feng, seorang pegiat Rocket Internet yang pernah memimpin Zalora dan Lazada. *Support* logistik yang diberikan kepada penggunanya, Shopee tidak hanya menjalin mitra dengan tujuh puluh layanan kurir di seluruh dunia namun bermitra juga dengan banyak penyedia layanan jasa transportasi online. Bahkan, sejak tahun 2020 perusahaan ini mempunyai jasa pengiriman Shopee khusus bagi para pembisnis terpilih yang akan langsung diatur oleh tim Shopee Express (Qalbia et al., 2022). Beberapa tahun terakhir, Shopee telah berubah menjadi tempat belanja online yang sangat digemari masyarakat (Ridwan & Suwarsi, 2023) khususnya masyarakat Aceh.

Terdapat beberapa layanan ekspedisi di Banda Aceh seperti JNT, JNE, Indah Cargo dan juga Shopee Express. Beberapa alasan konsumen memilih Shopee Express sebagai tempat belanja adalah:

1. Kemudahan dan Kecepatan Pengiriman: Shopee Express menawarkan pengiriman yang cepat dan efisien. Konsumen dapat menerima barang pesanan mereka dalam waktu singkat setelah melakukan pembelian. Hal ini sangat penting karena banyak konsumen menginginkan barang yang segera sampai.
2. Jaminan Keamanan: Shopee Express sering dianggap lebih aman karena menawarkan sistem pengiriman terkelola dengan baik. Konsumen bisa memantau status pengiriman mereka secara real-time melalui aplikasi Shopee, dan ini memberikan rasa aman bahwa barang yang mereka beli akan sampai dengan baik.
3. Pilihan Metode Pembayaran: Shopee Express menyediakan berbagai opsi pembayaran yang mudah digunakan, seperti transfer bank, e-wallet, kartu kredit, dan metode pembayaran lainnya. Konsumen dapat memilih metode pembayaran yang paling nyaman bagi mereka.
4. Sistem Pengembalian yang Mudah: Shopee Express memiliki kebijakan pengembalian yang cukup baik, memudahkan konsumen untuk mengembalikan barang jika ada masalah dengan pesanan mereka. Proses pengembalian biasanya cepat dan efisien.

5. Promosi dan Diskon: Shopee Express sering menawarkan promosi dan diskon yang menarik, seperti voucher dan potongan harga khusus untuk penggunaan Shopee Express. Hal ini membuat konsumen merasa mendapatkan nilai lebih dari pembelian mereka.
6. Program Loyalitas dan Reward: Shopee Express sering mengadakan program loyalitas dan reward bagi pengguna setianya. Konsumen dapat mengumpulkan poin atau mendapatkan keuntungan lain dengan menggunakan Shopee Express secara reguler.
7. Varian Produk yang Beragam: Shopee Express menawarkan berbagai macam produk dari berbagai penjual. Konsumen memiliki lebih banyak pilihan untuk memilih barang yang mereka inginkan, dan dapat membandingkan harga serta kualitas antar penjual.
8. Rating dan Ulasan Pengguna: Konsumen dapat melihat rating dan ulasan dari pengguna lain mengenai Shopee Express dan penjualnya. Ini membantu konsumen untuk membuat keputusan yang lebih baik sebelum melakukan pembelian.

Semua alasan ini membuat Shopee Express menjadi pilihan yang menarik bagi konsumen yang mencari pengalaman belanja online yang baik, cepat, aman, dan terpercaya.

Hal ini dapat dibuktikan dengan data yang didapat oleh peneliti berdasarkan wawancara dengan kaptan gudang Shopee

Express Hub Banda Aceh bernama Fauzan pada hari senin tanggal 9 Oktober 2023. Beliau menyampaikan bahwa dalam lima tahun terakhir, pengiriman barang telah mengalami fluktuasi yang menarik. Pada tahun 2019, total pengiriman mencapai 83,962 paket, namun, tahun demi tahun, jumlah pengiriman barang terus meningkat. Pada tahun 2020, jumlahnya mencapai 88,653 paket, mencerminkan pertumbuhan yang stabil. Pada tahun 2021, pengiriman barang meningkat menjadi 97,927 paket, mencapai puncaknya selama periode ini. Namun, tahun 2022 menunjukkan sedikit penurunan dengan 95,634 paket yang dikirim sepanjang tahun. Dan pada tahun 2023, rentang periode Januari hingga September, telah terkirim sejumlah 78,664 paket. Sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Paket dalam 5 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Paket	Keterangan
2019	83,962	Fluktuasi menarik
2020	88,653	Pertumbuhan stabil
2021	97,927	Puncak pertumbuhan
2022	95,634	Sedikit penurunan
2023	78,664	Januari – September

(Sumber: Shopee Ekspres Hub Banda Aceh, diambil pada hari senin tanggal 9 Oktober 2023)

Fauzan juga menyampaikan bahwa peningkatan pengiriman ini juga disebabkan oleh ketersediaan armada pengiriman yang dimiliki Shopee Express Hub Banda Aceh. Dalam lima tahun terakhir, penggunaan kendaraan roda dua dan roda empat untuk kurir pengiriman telah mengalami perkembangan yang menarik. Pada tahun 2019, terdapat 110 kurir menggunakan sepeda motor (roda dua) dan 16 kurir menggunakan mobil (roda empat) untuk mengantarkan barang. Pada tahun-tahun berikutnya, terlihat peningkatan yang konsisten dalam penggunaan kedua jenis kendaraan ini. Pada tahun 2020, penggunaan sepeda motor meningkat menjadi 115 kurir, dan mobil naik 18 kurir.

Pada tahun 2021, jumlah kurir yang menggunakan sepeda motor naik menjadi 120, sementara penggunaan mobil tetap sama. Tahun 2022 menyaksikan pertumbuhan lebih lanjut, dengan 130 kurir menggunakan sepeda motor dan 20 kurir menggunakan mobil. Pada tahun 2023 dari sejak Januari hingga September 2023 kembali terjadi peningkatan, dengan 143 kurir menggunakan sepeda motor dan 22 kurir menggunakan mobil. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Jumlah Ketersediaan Armada Pengiriman

Tahun	Roda Dua (Sepeda Motor)	Roda Empat (Mobil)	Keterangan
2019	110	16	Penggunaan awal

2020	115	18	Penggunaan roda dua dan empat meningkat
2021	120	18	Penggunaan roda dua meningkat dan roda empat masih sama dengan tahun sebelumnya
2022	130	20	Penggunaan roda dua dan empat meningkat
2023	143	22	Penggunaan roda dua dan empat meningkat

(Dokumentasi Shopee Ekspres, 2023)

Ketersediaan armada pengiriman yang dimiliki Shopee Express Hub Banda Aceh telah menjadi penyebab terjadinya peningkatan pengiriman barang selama lima tahun terakhir. Selama periode tersebut, terjadi perkembangan menarik dalam penggunaan kendaraan roda dua dan roda empat oleh kurir pengiriman. Dari tahun ke tahun, terlihat peningkatan konsisten dalam penggunaan sepeda motor, dengan jumlah kurir yang meningkat hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023. Penggunaan mobil, di sisi lain, tetap relatif stabil selama periode tersebut. Perubahan ini mencerminkan dinamika dalam industri pengiriman di Banda Aceh, dengan peningkatan preferensi terhadap penggunaan sepeda motor sebagai kendaraan pengiriman yang lebih efisien dan dapat diandalkan. Peningkatan ini juga dapat berkontribusi pada pertumbuhan jumlah pengiriman barang secara keseluruhan di Banda Aceh.

Namun, di balik keberhasilan Shopee Express saat ini pasti terdapat permasalahan yang dihadapi perusahaan. Masalah-masalah

terkait dengan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Shopee Express.

Salah satu masalah utama adalah kompensasi yang tidak memadai. Jika pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima tidak sebanding dengan tingkat pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka emban, hal ini dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Inilah yang menyebabkan peneliti memilih variabel ini untuk variabel penelitian.

Sedangkan pemilihan variabel motivasi disebabkan beberapa alasan berikut; (1) Motivasi merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi seberapa keras pegawai bekerja dan seberapa besar keinginan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, (2) Tingkat motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan kejelasan tujuan organisasi. Peneliti ingin mengetahui apakah motivasi menjadi faktor penting karyawan bekerja di Shopee Express.

Kemudian masalah disiplin kerja, seperti keterlambatan atau absensi yang tidak terkontrol, juga bisa berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah-masalah ini, Shopee Express perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi, menyediakan penghargaan yang lebih berkelanjutan, dan memastikan komunikasi yang terbuka serta keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dengan mengatasi permasalahan ini, perusahaan dapat

meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada keseluruhan operasi perusahaan.

Dengan memilih variabel-variabel ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan motivasi di lingkungan kerja.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada Shopee Express HUB Banda Aceh Provinsi Aceh baik permasalahan karyawan, manajemen perusahaan ataupun manajer sebagaimana yang telah diuraikan menjadi penyebab peneliti tertarik untuk membahas penelitian ini dengan harapan dapat menemukan gambaran utuh mengenai kondisi kerja sehingga muncul solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi perusahaan, karyawan dan pimpinan dalam mencapai tujuan bersama perusahaan. Namun studi ini dibatasi permasalahannya hanya pada aspek kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Shopee Express HUB Banda Aceh Provinsi Aceh.

Merujuk kepada permasalahan yang dipaparkan, oleh karena itu peneliti tertarik melaksanakan studi yang berkaitan dengan permasalahan yang dimaksud. maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Shopee Express HUB Banda Aceh)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk kepada latar belakang yang telah dipaparkan penulis, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dibahas oleh penulis pada studi ini:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan, studi ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan shopee express HUB Banda Aceh.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan secara luas bagi masyarakat dan dunia penelitian. Adapun manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis kegunaan dari penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat untuk semua pihak yang terkait sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti: Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman lapangan mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada shopee express HUB Banda Aceh.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi penelitian lebih lanjut dalam bidang yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan memberikan referensi untuk bagian perpustakaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

- c. Bagi Perusahaan: hasil studi ini diharapkan memberi masukan bagi manajemen shopee express HUB Banda Aceh agar dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut serta memberi masukan berkaitan dengan permasalahan yang mesti diperhatikan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar perbaikan kinerja karyawan dimasa yang akan datang lebih baik lagi.

1.5. Sistematika Pembahasan

Pembahasan mengenai sistematika studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan alur penelitian peneliti dari pendahuluan hingga pada penarikan kesimpulan. Sistematika penelitian ini sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada pendahuluan, peneliti memaparkan inti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teori

Pada bab landasan teori, peneliti akan menyajikan mengenai teori-teori yang menjadi acuan penguat dalam menganalisis permasalahan yang ada, setelahnya pembahasan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab metode penelitian, peneliti akan memaparkan mengenai rancangan penelitian dan metode penelitian yang akan

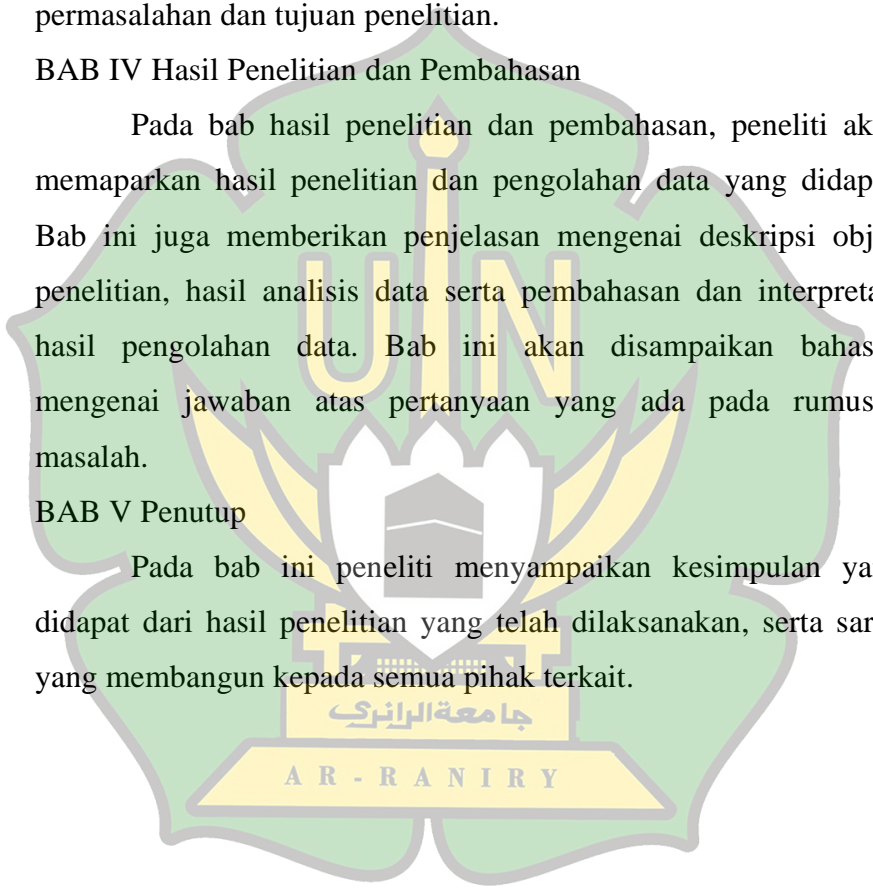
dipergunakan, yang di dalamnya terdapat pembahasan mengenai jenis penelitian, instrumen penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Diharapkan data dari hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan memaparkan hasil penelitian dan pengolahan data yang didapat. Bab ini juga memberikan penjelasan mengenai deskripsi objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan dan interpretasi hasil pengolahan data. Bab ini akan disampaikan bahasan mengenai jawaban atas pertanyaan yang ada pada rumusan masalah.

BAB V Penutup

Pada bab ini peneliti menyampaikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, serta saran yang membangun kepada semua pihak terkait.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian kinerja secara umum

Priansa (2016) mengatakan bahwa kinerja yang dikenal sebagai *job performance* atau *actual performance* dalam bahasa Inggris, mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja adalah ekspresi dari keterampilan atau kemampuan itu sendiri, bukan sifat pribadi seperti bakat atau kemampuan. Mangkunegara (2011) juga menyampaikan tentang kinerja seorang karyawan merupakan output dari mutu dan jumlah pekerjaan yang dapat dia hasilkan selama melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja yang berasal dari kata *performance*, dapat dimaknai sebagai hasil atau *output* kerja seorang karyawan. Hasil dari proses manajemen perusahaan secara menyeluruh yang mesti mampu dibuktikan secara jelas dan mampu dibandingkan dengan parameter yang sudah ditetapkan (Sedarmayati, 2017).

Oleh karena itu dalam perjalanan mencapai visi yang dimaksud banyak faktor yang dihadapi para karyawan sehingga menjadi kendala bagi perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan karyawan, yang hal-hal tersebut menjadi penyebab penentuan pola kerja para pegawai. Kinerja didefinisikan pula sebagai hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dapat diberikan individu atau tim

kerja pada perusahaan sejalan dengan wewenang, tugas dan kewajiban terkait pekerjaan mereka dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara moral dan etis. (Tanjung & Lubis, 2021). Roselyn et al (2021) menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi seorang pegawai, yang secara kuantitas maupun kualitas sehaluan dengan kewajiban yang dibebankan. berdasarkan kriteria dalam kaitannya dengan faktor lain, kinerja dapat pula dimanfaatkan guna membandingkan hasil pelaksanaan kewajiban dan tugas pada periode tertentu (Fauzi, 2020).

Priansa (2016) mengatakan bahwa kinerja yang dikenal sebagai *job performance* atau *actual performance* dalam bahasa Inggris, mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja adalah ekspresi dari keterampilan atau kemampuan itu sendiri, bukan sifat pribadi seperti bakat atau kemampuan. Kinerja yang berasal dari kata *performance*, dapat dimaknai sebagai hasil atau *output* kerja seorang karyawan. Hasil dari proses manajemen perusahaan secara menyeluruh yang mesti mampu dibuktikan secara jelas dan mampu dibandingkan dengan parameter yang sudah ditetapkan (Sedarmayati, 2017). Oleh karena itu dalam perjalanan mencapai visi yang dimaksud banyak faktor yang dihadapi para karyawan sehingga menjadi kendala bagi perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan seperti kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan karyawan, yang hal-hal tersebut menjadi penyebab penentuan pola kerja para pegawai.

Kinerja didefinisikan pula sebagai hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang dapat diberikan individu atau tim kerja pada perusahaan sejalan dengan wewenang, tugas dan kewajiban terkait pekerjaan mereka dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara moral dan etis. (Tanjung & Lubis, 2021). Roselyn et al (2021) menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi seorang pegawai, yang secara kuantitas maupun kualitas sehaluan dengan kewajiban yang dibebankan. berdasarkan kriteria dalam kaitannya dengan faktor lain, kinerja dapat pula dimanfaatkan guna membandingkan hasil pelaksanaan kewajiban dan tugas pada periode tertentu (Fauzi, 2020).

Rivai (2020) mengutarakan bahwa kinerja merupakan kemauan individu atau kelompok guna melaksanakan dan menyempurnakan tugas searah dengan tugasnya dan mencapai tujuan yang diinginkan. Guna mencapai kinerja pegawai yang sempurna, perusahaan mesti mampu menyediakan fasilitas dan alat kelengkapan kerja sebagai sarana pendukung agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.

2.1.2 Pengertian Kinerja menurut Perspektif Islam

Sedangkan dalam tinjauan Syariat, bekerja dan berusaha adalah fungsi dari fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا
 أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
 بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*”. Mereka berkata: “*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?*” Tuhan berfirman: “*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*”.

Maksud khalifah pada ayat ini merupakan makhluk yang diberikan kepercayaan untuk mengurus bumi dan melaksanakan segala perintah Allah di muka bumi. Dalam Tafsir Ibnu Katsir, yang dimaksud dengan “*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*” yakni kaum digantikan oleh kaum lainnya dari waktu ke waktu. Ini menjelaskan bahwa Allah menghendaki makhluk lain setelah Adam, jika yang dimaksud Adam semata, maka pertanyaan malaikat tidaklah tepat, “*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah*”. Ini menunjukkan bahwa malaikat bermaksud bahwa di antara jenis makhluk ini ada yang akan berbuat hal tersebut. Kata khalifah merupakan kata yang menggambar seseorang yang memiliki kerja

mengatur dan mengelola apapun dan siapapun yang menjadi tanggung jawabnya.

Berusaha dan melakukan pekerjaan merupakan ibadah dalam Islam sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Ayat di atas adalah peringatan Allah Swt terhadap mereka yang berbuat ingkar terhadap perintah Allah, yakni, bahwa amal yang mereka kerjakan akan diperlihatkan kepada Allah Swt dan Rasulullah Saw serta kepada orang-orang yang beriman pada hari akhirat. Para ulama menafsirkan ayat ini dari Surat At-Taubah (9:105) dalam Al-Qur'an yakni memberikan tuntunan yang sangat penting dalam ajaran Islam tentang pentingnya bekerja dengan tekun dan berbuat baik dalam kehidupan ini.

Dalam konteks ayat ini, umat Muslim diajak untuk menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. *“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu”*

merupakan perintah langsung dari Allah SWT agar umat Muslim aktif dalam berusaha dan berbuat baik.

Ayat ini juga menyiratkan bahwa setiap perbuatan kita, baik yang terlihat maupun yang tersembunyi, akan diperhatikan oleh Allah SWT, Rasul-Nya (Nabi Muhammad SAW), dan komunitas yang beriman. Ini menegaskan bahwa dalam menjalani kehidupan ini, kita harus berpegang pada nilai-nilai Islam dan berusaha untuk selalu melakukan yang terbaik dalam segala hal. Selain itu, ayat ini mengingatkan bahwa tidak ada yang tersembunyi dari Allah SWT. Allah Maha Mengetahui segala hal, baik yang ghaib maupun yang nyata. Pada akhirnya, kita akan kembali kepada-Nya untuk diperhitungkan atas perbuatan kita. Pada hari penghisaban, Allah SWT akan memberitahukan kepada setiap individu apa yang telah mereka kerjakan selama hidup mereka di dunia. Dengan demikian, pesan dari ayat ini sangat mendalam. Ia mengingatkan kita untuk hidup dengan penuh kesadaran akan Allah SWT, menjalankan kewajiban dengan baik, dan berusaha untuk berbuat baik kepada sesama manusia. Amal baik yang dilakukan dengan niat ikhlas dan keikhlasan akan mendapatkan balasan yang baik di akhirat. Oleh karena itu, kita perlu menghayati nilai-nilai ajaran Islam dalam setiap aspek kehidupan kita dan senantiasa berusaha untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT melalui perbuatan yang baik dan bermanfaat.

Dalam QS. Al Jumu'ah ayat 10, Allah Swt berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Menurut tafsir ibnu katsir ayat ini memberikan petunjuk yang penting bagi umat Muslim tentang bagaimana menyikapi kehidupan setelah menunaikan shalat Jumat. Setelah selesai melakukan ibadah, umat Muslim diminta untuk tidak hanya tinggal di masjid atau tempat ibadah, tetapi untuk bertebaran di muka bumi dan aktif bergerak dalam kehidupan sehari-hari. Ini mencerminkan prinsip Islam yang mendorong umatnya untuk berpartisipasi aktif dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan kemasyarakatan. Pentingnya bekerja dan mencari rezeki yang halal juga disorot dalam ayat ini dengan perintah "carilah karunia Allah". Ini menunjukkan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk berusaha dan bekerja keras dalam mencapai kesejahteraan materi, selama itu dilakukan dengan cara yang halal dan tidak melanggar prinsip-prinsip agama.

Namun, meskipun aktif dalam kehidupan dunia, ayat ini juga mengingatkan umat Muslim untuk senantiasa mengingat Allah SWT dalam segala hal. Mengingat Allah dengan banyak-banyak, baik dalam berdoa, berzikir, atau mengingat kebaikan-Nya, adalah kunci untuk mencapai keberuntungan dan keberkahan dalam kehidupan.

Dengan demikian, ayat ini memberikan arahan yang seimbang antara ibadah dan kehidupan dunia, menekankan pentingnya keseimbangan antara spiritualitas dan aktivitas materi. Umat Muslim diajak untuk menjadi individu yang aktif, produktif, dan berkontribusi positif dalam masyarakat, sambil tetap menjaga hubungan yang kuat dengan Allah SWT. Dengan menjalani hidup sesuai dengan ajaran yang terkandung dalam ayat ini, umat Muslim diharapkan dapat mencapai kesuksesan sejati, baik di dunia maupun di akhirat.

Allah memerintahkan hambanya untuk berusaha mencari nafkah di seluruh pelosok bumi. Kesibukan di saat bekerja dan berniaga cenderung menjadikan manusia lupa kepada Allah, maka Allah Swt menyuruh berzikir kepada-Nya siang dan malam. Sebab zikir kepada Allah adalah asbab di antara asbab keberuntungan.

Oleh karena itu kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil tindakan dan pekerjaan pegawai yang searah dengan arahan yang dibebankan pimpinan serta diawasi oleh atasan pemberi tugas yang dilandaskan kepada keimanan kepada Allah swt dan bermaksud guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Evaluasi Kinerja

Perusahaan yang memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan harus mampu melihat kemajuan progres kinerja perusahaan dengan melakukan evaluasi kinerja. Evaluasi tersebut harus dilakukan pada seluruh manajer dan karyawan. Sistem penilaian menggunakan metode terbaik sesuai dengan bentuk

perusahaan, penggunaan metode yang kurang tepat akan berdampak kepada hasil penilaian dan dapat dipastikan kurang efektif memberi gambaran mengenai kinerja para karyawan.

Evaluasi adalah penilaian perusahaan yang dilakakuna terhadap pegawai maupun manajer yang bekerja melaksanakan tugasnya. Benardin dan Russel dalam (Busro, 2017, hal. 177) menyampaikan ada enam hal yang dipergunakan untuk menilai kinerja yaitu: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Batas Waktu; masa yang telah ditentukan untuk penyelesaian tugas; 4) Efektivitas Sumber Daya; 5) Kebutuhan Pengawasan; 6) Integrasi Pribadi.

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) ada 2 faktor yang berdampak kepada kinerja karyawan, yaitu :

1. *Ability* yaitu faktor kemampuan karyawan yang memiliki IQ 110 sampai dengan 120.
2. *Motivation* yaitu faktor motivasi sebagai penggerak di dalam diri setiap karyawan.

Sedangkan Irianto (2016) mengatakan bahwa secara garis besar ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor individual: yang terdiri dari motivasi, sikap, dan minat, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, pendidikan, fisik, serta jenis kelamin.
2. Faktor situasional; yang terdiri dari sarana dan prasarana kerja.

2.1.5 Indikator-indikator Kinerja

Mangkunegara (2017) menyampaikan terdapat 5 indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja; yang meliputi ketelitian dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja; yang meliputi hasil yang dicapai karyawan.
3. Tanggung Jawab; yang meliputi sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
4. Kerja sama; kemampuan bekerja dalam sebuah team
5. Inisiatif; yang meliputi pemahaman saat melaksanakan perintah atasan dan berinisiatif.

Indikator kinerja lainnya juga disampaikan Prastyo, Hasiolan, & Warso (2016) yaitu: 1) Kuantitas, yaitu besaran yang dideskripsikan dengan kata-kata seperti satuan atau jumlah keseluruhan kegiatan yang dilakukan dan hasil kinerja; 2) Keunggulan (Kualitas); 3) Keandalan; Pengawasan umum membutuhkan kemampuan untuk mengeksekusi dengan ketergantungan. Konsistensi dalam kinerja dan ketergantungan dalam layanan yang tepat, akurat, dan benar juga merupakan contoh kehandalan; 4) Kehadiran; 5) Kemampuan berkolaborasi dengan orang lain.

Peneliti menyimpulkan indikator terpenting dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi secara umum

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai seluruh imbalan yang didapat pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, dalam bentuk materi atau tidak berwujud sebagai *reward* dari pekerjaan, jasa, atau kontribusi para pegawai kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi dimaksudkan untuk menunjukkan kepada karyawan betapa perusahaan menghargai pekerjaan mereka dan berterima kasih kepada mereka untuk itu (Jufrizen, 2017). Kompensasi didefinisikan sebagai “semua jenis penghargaan, baik moneter maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang tepat dan adil atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi” (D. S. Harahap & Khair, 2019)

Karyawan dibayar sebagai kompensasi untuk semua kerja mereka, baik fisik maupun mental. Tujuan kompensasi adalah untuk mendorong dan memberi insentif kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka. Pegawai akan bahagia serta lebih terdorong untuk bekerja lebih guna mencapai tujuan organisasi ketika gaji dialokasikan secara adil.

Kompensasi adalah cara perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai atas kinerja dan kontribusi yang mereka lakukan. Kinerja perusahaan mampu ditingkatkan dengan kompensasi yang baik. (Arumwanti, 2014).

Kompensasi, yang juga disebut sebagai penghargaan, adalah segala bentuk ucapan terima kasih yang diapresiasi kepada pegawai untuk imbalan atas layanan yang mereka lakukan. Kompensasi dapat diartikan pula sebagai pembayaran oleh perusahaan kepada personelnya dalam bentuk imbalan atas jerih payah mereka guna mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Pengertian Kompensasi menurut perspektif Islam

Islam mengharuskan pembayaran upah seorang pekerja dengan aturan yang jelas agar karyawan yang bekerja mampu mendapatkan haknya sesuai dengan hasil kerjanya. Ini sesuai dengan Hadits berikut:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ
إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ

عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ
أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْقَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري)

Artinya: “Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah ra. dari Nabi Saw bersabda: “Allah Ta’ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil

penjualannya (harganya) dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak diberi upahnya” (HR Al-Bukhari).

Islam mengajarkan pemeluknya mengenai kewajiban seorang pekerja terhadap pekerjaannya, dan ini menjadi indikator semakin setia pada agamanya, semakin besar komitmennya pada pekerjaannya (Mohammad Ather et al., 2011). maka, seiring dengan syariat, melaksanakan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga merupakan jihad di jalan Allah.

Dalam manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip etika Islam menyatakan bahwa kompensasi mesti sesuai dengan kontribusi karyawan dan harus menggunakan prinsip kompensasi yang adil. Sesuai dengan Firman Allah Swt Q.S Al-Muthaffifin : 1 – 3:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ
يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا كَالُواهُمْ أَوْ وَزَنُواهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٣﴾

Artinya: *“Celakalah mereka yang melakukan penipuan, mereka yang mengambil tindakan penuh ketika mereka menerima dari orang lain, tetapi memberi lebih sedikit ketika memberi mereka dalam ukuran atau berat”.*

Ayat-ayat dalam Surat Al-Mutaffifin (83:1-3) menegaskan ancaman dan kecaman Allah terhadap orang-orang yang tidak jujur dan curang dalam bertransaksi. Ibnu Katsir menjelaskan bahwa "المُطَفِّفِينَ" (al-mutaffifin) merujuk kepada mereka yang melakukan

kecurangan dalam menimbang atau mengukur barang dagangan, baik saat mereka memberi kepada orang lain maupun saat mereka menerima dari orang lain. Mereka meminta lebih banyak daripada seharusnya saat memberi dan memberi kurang dari seharusnya saat menerima, dengan tujuan untuk merugikan pihak lain. Ayat ini menegaskan larangan keras terhadap perilaku curang dan tidak jujur dalam bertransaksi, serta mengingatkan umat Muslim untuk selalu berlaku adil, jujur, dan amanah dalam setiap aspek kehidupan, sesuai dengan ajaran Islam yang mendorong nilai-nilai kejujuran dan keadilan.

Syariat menyatakan bahwa upah mesti diberikan sesuai dengan hak dan standar pekerjaan yang dilakukan. Standar besaran upah kerja dapat ditentukan berdasarkan standar pemenuhan kebutuhan mereka sehari-hari. Islam juga melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin saat memberikan kompensasi kepada pekerja Q.S an-Nahl: 97 :

وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Ayat dari Surat An-Nahl (16:97) ini menegaskan janji Allah kepada siapa pun, baik laki-laki maupun perempuan yang mengerjakan amal saleh (perbuatan baik) dalam keadaan beriman. Ibnu Katsir menjelaskan bahwa orang-orang yang beriman dan beramal saleh akan mendapatkan kehidupan yang baik (Hayatan Tayyibah) di dunia ini, yang mencakup kebahagiaan, kedamaian, dan berkah dalam hidup mereka. Selain itu, Allah SWT juga menjanjikan balasan dengan pahala yang lebih baik di akhirat, melebihi dari apa yang mereka kerjakan di dunia. Ayat ini memberikan motivasi dan dorongan kepada umat Muslim untuk terus berbuat baik dengan niat ikhlas dan beriman kepada Allah, karena pahala dan balasan dari-Nya adalah sangat besar dan luar biasa. Ini menggambarkan kasih sayang dan kemurahan Allah kepada hamba-Nya yang taat dan beriman.

Bagi para pengusaha, Islam juga mengajarkan bahwa upah harus diserahkan setelah pekerjaan selesai dikerjakan. Hadist Nabi (saw) yang mengatakan “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Islam juga melarang penundaan pembayaran upah kerja karyawan karena itu termasuk kezaliman. Pengusaha yang upah kerja pekerjanya tidak dibayarkan merupakan musuh Nabi dan juga Allah swt. Q.S Hud: 85:

وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا
النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan Syu'aib berkata: "Hai kaumku, cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan”*.

Ayat dari Surat Hud (11:85) ini menyampaikan pesan Nabi Syu'aib kepada kaumnya untuk berlaku adil dalam perdagangan dan menggunakan takaran serta timbangan secara jujur dan tepat. Ibnu Katsir menafsirkan bahwa perintah "cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil" menekankan pentingnya menjaga kejujuran dan keadilan dalam transaksi ekonomi. Larangan untuk *“merugikan manusia terhadap hak-hak mereka”* menegaskan larangan terhadap penipuan atau eksploitasi terhadap sesama manusia dalam hal harta atau hak. Selain itu, larangan *“membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan”* mengajarkan umat manusia untuk menjaga lingkungan dan mencegah tindakan yang merusak alam atau menyebabkan kerugian bagi masyarakat. Pesan ini mengandung nilai-nilai moral yang tinggi dalam Islam, seperti integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial, untuk menciptakan masyarakat yang adil dan harmonis di bawah ketentuan Allah SWT.

Menurut ayat di atas, manusia harus berlaku adil dalam segala hal, termasuk perdagangan dan membayar upah karyawan; jika keadilan tidak diterapkan, maka akan terjadi kerusakan di bumi. Hal ini dapat dengan tepat dijelaskan dalam ayat berikut: *“Barang siapa melakukan kebenaran, apakah laki-laki atau*

perempuan, sementara dia adalah seorang beriman, Kami pasti akan menyebabkan dia menjalani kehidupan yang baik, dan kami pasti akan memberi mereka pahala di akhirat menurut yang terbaik dari apa yang biasa mereka lakukan” (An-Nahl: 97). Dalam ayat ini, Allah menekankan bahwa seorang muslim memperoleh pahala yang sama dengan amal yang diperbuat. Ayat tersebut menjadi dalil yang kuat bagi setiap pekerja untuk bekerja dan berusaha dengan baik untuk menyelesaikan kewajiban yang diberikan. Pahala yang tak terhitung jumlahnya di akhirat akan diberikan untuk perbuatan baik ini, yang jauh lebih besar daripada imbalan yang didapat di dunia. (Norman & Supriyantna, 2021).

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Seperti yang dikemukakan oleh Saputra & Mulia (2020), kompensasi berfungsi sebagai penghubung kepuasan kerja, kerjasama, motivasi, disiplin, stabilitas karyawan, pengadaan yang efisien, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah. Sebaliknya, Khair (2017) menyampaikan bahwa mendukung terciptanya keadilan baik internal maupun eksternal serta menjamin keberhasilan strategis perusahaan, inilah tujuan kompensasi sebenarnya. Intinya, korporasi menawarkan penghargaan ini sebagai bentuk penghargaan kepada para pekerjanya dengan harapan akan meningkatkan moral dan meningkatkan motivasi dan semangat karyawan untuk pekerjaan mereka.

2.2.4 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Saihudin (2019) yaitu :

1. Filosofi manajemen puncak mengenai kompensasi.
2. Kompetisi.
3. Faktor pasar tenaga kerja.
4. Peraturan pemerintah.
5. Kesepakatan kerja.
6. Kepentingan serta faktor lain.

Sedangkan Mangkunegara (2011) menyampaikan bahwa kompensasi dapat dipengaruhi oleh faktor berikut ini:

1. Standar biaya hidup karyawan; Rencana kompensasi harus mempertimbangkan tingkat minimal biaya hidup pekerja; dengan memenuhi biaya ini, kebutuhan mendasar karyawan dan keluarganya akan terpenuhi, dan mereka akan merasa aman.
2. Ukuran perbandingan pendapatan; Saat membandingkan tingkat gaji karyawan, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor seperti ukuran perusahaan, pengalaman bertahun-tahun, dan pencapaian pendidikan.
3. Penawaran bersama antara pemberi kerja dan pekerja; Situasi ini muncul ketika pekerja dan pemberi kerja sedang merundingkan jumlah kompensasi atau upah yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja.
4. Kemampuan membayar; Kemampuan yang mesti diperhatikan perusahaan untuk memberi upah pegawai,

tidak boleh melampaui kemampuan organisasi saat memutuskan strategi pembayaran.

5. Masalah pemerintahan, termasuk pajak penghasilan, inflasi, dan aturan yang mengatur perhitungan tingkat upah minimum.
6. Permintaan dan penawaran; tingkat permintaan dan penawaran pasar perlu dipantau. Ini menyiratkan bahwa saat memutuskan tingkat gaji karyawan, keadaan pasar harus diperhitungkan.

2.2.5 Indikator – indikator Kompensasi

Umar Husein (2007) menyampaikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji adalah kewajiban yang mesti dibayarkan perusahaan terhadap pegawai yang penghasilannya teratur dan tetap setiap bulan.
2. Tunjangan adalah jenis hadiah atau penghargaan guna peningkatan produktivitasnya.
3. Asuransi yaitu Manajemen risiko atas kerugian dan kehilangan manfaat.
4. Bonus adalah pembayaran satu kali yang dilakukan untuk melebihi sasaran kinerja.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi secara umum

Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah bentuk dorongan yang datang baik dari secara internal

maupun eksternal seseorang saat melaksanakan aktivitasnya guna menggapai tujuan. Rosmaini & Tanjung (2019) mendefinisikan istilah ini sebagai rangsangan yang menjadikan individu bersemangat melaksanakan pekerjaannya untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Begitu pula dengan Rahsel (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan di mana keadaan tersebut mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memuaskan keinginannya dan merupakan dorongan yang berkembang untuk terlibat dalam kegiatan meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi dikenal pula sebagai pendorong hasrat dan keinginan terhadap individu (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

2.3.2 Pengertian Motivasi menurut Perspektif Islam

Motivasi menurut perspektif Islam dapat dipahami sebagai dorongan atau kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kebaikan dunia dan akhirat, serta mendekatkan diri kepada Allah SWT. Motivasi dalam Islam tidak hanya berpusat pada pemenuhan kebutuhan material atau dunia semata, tetapi juga mengacu pada keinginan yang didorong oleh keyakinan keagamaan, cinta kepada Allah, dan keinginan untuk berbuat baik sesuai dengan ajaran Islam.

Dalam Al-Qur'an, terdapat beberapa ayat yang menyoroti konsep motivasi menurut perspektif Islam, seperti ayat Al-Baqarah (2:148):

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّئُهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا
يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: *"Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri), yang ia menghadap kepadanya. Berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu."*

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan bahwa setiap umat memiliki arah kiblatnya sendiri yang mereka hadapi dalam ibadah, seperti umat Islam menghadap Ka'bah di Makkah. Ayat ini kemudian memberikan perintah untuk berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan, tanpa memandang di mana pun seseorang berada. Ini menunjukkan bahwa kebaikan dan amal saleh dapat dilakukan di mana pun dan kapan pun, dan Allah SWT akan mengumpulkan semua orang pada hari Kiamat. Allah adalah Maha Kuasa atas segala sesuatu, sehingga segala amal dan kebaikan yang dilakukan oleh umat-Nya akan diperhitungkan dan dihargai di akhirat. Ayat ini mengandung pesan universal tentang pentingnya berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan dan beramal saleh, serta keyakinan bahwa Allah SWT akan mengumpulkan semua umat-Nya pada hari Kiamat. Ini menekankan bahwa tindakan baik dan kebajikan tidak terbatas oleh ruang dan waktu, dan setiap individu diimbau untuk terus berupaya melakukan kebaikan dalam kehidupannya. Pesan ini mengajarkan umat Muslim untuk selalu memperhatikan nilai-nilai kebaikan dalam setiap aspek kehidupan

dan memotivasi mereka untuk berbuat baik di mana pun mereka berada.

Ayat ini menekankan pentingnya berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan sebagai bentuk motivasi untuk mendekatkan diri kepada Allah. Motivasi dalam Islam tidak hanya bersifat personal tetapi juga bersifat komunal, di mana umat Muslim didorong untuk bersaing dalam melakukan amal kebaikan untuk mencapai ridha Allah.

Dari perspektif Islam, motivasi didorong oleh iman, kecintaan kepada Allah, kesadaran akan tujuan hidup, dan keinginan untuk meraih keberkahan dunia dan akhirat. Motivasi yang bersumber dari nilai-nilai keagamaan ini menjadi pendorong utama dalam menjalani kehidupan yang taat dan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, sesuai dengan ajaran Islam yang mengutamakan kebaikan dan kesejahteraan umat manusia.

Islam mengajarkan umatnya untuk menjadikan pekerjaan sebagai ladang ibadahnya. Sudah semestinya seorang muslim bekerja dengan semangat yang diajarkan oleh Rasulullah Saw. Banyak orang hanya mengejar kebutuhan duniawi tanpa mempertimbangkan akhirat yang abadi (Umiyarzi, 2021).

Terdapat ciri-ciri motivasi dalam bekerja sebagaimana yang disampaikan oleh Saleh (1997):

1. Niat Mengharap Ridha Allah SWT; Seseorang harus mengetahui apa yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya sebelum memulainya. Niat ini akan

menentukan jalan yang akan diambilnya. Jika tujuan bekerja demi uang semata, maka hanya akan mendapatkan uang itu. Namun, jika tujuan bekerja adalah untuk menambah simpanan akhirat, maka dunia pun akan diperoleh.

2. Takwa dalam Bekerja;
3. Ikhlas dalam Bekerja;
4. Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah: Menurut perspektif budaya kerja Islam, ibadah dalam Islam sangat luas dan mencakup interaksi antara manusia dan tuhan.

2.3.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno (2017) menyampaikan bahwa faktor yang berdampak terhadap motivasi dapat dibedakan kepada faktor internal dan eksternal:

a. Faktor Internal yaitu:

1. Keinginan guna mampu bertahan hidup yang dibutuhkan oleh setiap orang.
2. Keinginan guna mampu memiliki; Keinginan ini biasanya mengacu pada kecenderungan guna mempunyai sesuatu, dengan harapan hal itu akan menginspirasi mereka untuk mencari pekerjaan.
3. Ambisi untuk meraih penghargaan; Selain untuk mendapatkan gaji atau penghasilan, seseorang bekerja untuk memajukan karirnya, mendapatkan rasa hormat dari

orang lain, menjunjung tinggi reputasinya, dan tujuan lainnya.

4. Ingin diakui; Keinginan ini biasanya muncul saat telah berhasil melaksanakan instruksi atasa maka karyawan ingin diakui atas usahanya, yaitu dengan menerima penghargaan. Ini juga ideal untuk memiliki hubungan kerja yang ramah dan dekat di tempat kerja.
5. Keinginan akan kekuasaan; Di tempat kerja, beberapa orang ingin memegang posisi otoritas, seperti pimpinan atau atasan.

b. Faktor Eksternal

1. Kompensasi yang cukup; Salah satu kunci memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif dan efektif adalah kompensasi
2. Kondisi kerja; Kondisi dimana semua fasilitas perusahaan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersedia secara lengkap
3. Pengawasan yang baik,
4. Adanya keamanan kerja; janji karir yang jelas mendorong seseorang untuk tetap setia pada perusahaan.
5. Status dan tugas. Karyawan bangga dengan status dan posisi mereka karena itu berarti mereka berharap memegang peran dalam organisasi.
6. Aturan fleksibel; Aturan yang ditetapkan oleh organisasi berfungsi untuk mengontrol dan melindungi personel saat

ini. Oleh karena itu, diharapkan karyawan sesekali dapat melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Bismala et al. (2017) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut ini:

1. karakter pribadi,
2. Fitur pekerjaan; Kebanyakan orang akan lebih termotivasi oleh pekerjaan yang memuaskan daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.
3. Ciri-ciri keadaan kerja; Kegiatan organisasi secara keseluruhan dan lingkungan kerja langsung merupakan komponen karakteristik dari situasi kerja..

2.3.4 Teori – teori Motivasi Kerja

Menurut Dauly et al (2017), ada beberapa teori berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu:

1. Teori Maslow, yaitu :
 - a. Rasa Aman (*Safety Needs*)
 - b. Penghargaan (*Esteem Needs*)
 - c. Fisiologi (*Physiological Needs*)
 - d. Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)
 - e. Akan Sosialisasi (*Social Needs Or Affiliation*)
2. Teori Faktor Herzberg; Menurut teori ini, seseorang hanya perlu mengamati keadaan yang memungkinkan asetynya terpenuhi seperti aktualisasi diri dan penghargaan
3. Teori McClelland; Definisi dari teori ini adalah keinginan yang besar untuk sukses, di mana motivasi kesuksesan seseorang

dinilai dari segi seberapa termotivasi seseorang untuk melakukan tugasnya.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*); Seorang pegawai menilai kewajaran dari setiap penghargaan yang mereka terima secara individual.
5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*); Menurut pandangan ini, seseorang bertindak dengan caranya sendiri yang unik untuk mencapai tujuannya. Harapan adalah apa yang dimaksudkan. Setiap orang dalam pengaturan organisasi memiliki harapan perusahaan untuk pencapaian mereka.
6. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*); Menurut prinsip ini, tindakan yang dikerjakan mesti disertai penguatan positif agar kita dapat mengulangnya di masa mendatang.

Terdapat teori – teori motivasi lainnya seperti yang disampaikan Bismala et al (2017), yakni :

1. Teori Kebutuhan (Abraham H. Maslow); Teori ini mengusulkan gagasan hierarki kebutuhan, dengan masing-masing kebutuhan diberi prioritas berdasarkan signifikansinya. Maslow membandingkannya dengan piramida berlapis-lapis. Prinsip sentral teorinya adalah gagasan bahwa manusia memiliki hierarki keinginan lima tahapan, yaitu :
 - a. Kasih sayang
 - b. Aktuaslisasi diri
 - c. Rasa aman
 - d. Harga diri

- e. Fisiologikal
2. Teori Dua Faktor (Herzberg); Teori yang menggabungkan pertimbangan kebersihan atau pemeliharaan dengan variabel motivasi.
 3. Teori Proses; Teori ini berusaha memotivasi pegawai untuk melakukan upaya ekstra sesuai dengan nilai perusahaan.
 4. Teori McClenlland (Teori Kebutuhan Berprestasi); Hipotesis keinginan untuk berprestasi, juga dikenal sebagai teori "*Need for Achievement*", dikembangkan oleh McClenlland. Ini berpendapat bahwa motivasi berfluktuasi tergantung pada kebutuhan seseorang untuk berprestasi.

2.3.5 Indikator – indikator Motivasi

Mangkunegara (2011) mengutarakan beberapa Indikator motivasi, yaitu:

1. Orientasi masa depan; Orientasi masa depan adalah indikator motivasi yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk merencanakan dan mengarahkan upaya mereka ke arah tujuan-tujuan di masa mendatang. Individu dengan orientasi masa depan yang tinggi memiliki tujuan yang terencana, tingkat motivasi yang kuat untuk mencapainya, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, serta rasa tanggung jawab terhadap tindakan mereka. Orientasi masa depan yang baik juga berkontribusi pada kepuasan hidup, membantu individu untuk mengatasi

rintangan, dan meraih pencapaian yang memberikan makna dalam hidup mereka.

2. Ketekunan; Ketekunan adalah indikator motivasi yang mencerminkan keteguhan dan konsistensi seseorang dalam mengejar tujuan-tujuan mereka meskipun dihadapkan pada kesulitan atau hambatan. Individu yang memiliki tingkat ketekunan yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah, tetap fokus, dan gigih dalam menghadapi tantangan. Ketekunan memainkan peran krusial dalam mencapai keberhasilan jangka panjang, karena seseorang yang tekun akan terus bekerja keras meskipun mengalami kegagalan atau rintangan. Kemampuan untuk tetap berkomitmen pada tujuan-tujuan meski dihadapkan pada situasi sulit menjadikan ketekunan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan prestasi dan pencapaian yang signifikan.
3. Usaha untuk maju; Usaha untuk maju adalah indikator motivasi yang mencerminkan inisiatif dan keinginan seseorang untuk terus berkembang dan meningkatkan diri. Ini melibatkan sikap proaktif dalam mencari peluang, mengatasi rintangan, dan terus belajar untuk mencapai tujuan pribadi atau profesional. Individu yang menunjukkan usaha untuk maju tidak hanya memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, tetapi juga memiliki orientasi positif terhadap pertumbuhan pribadi. Mereka cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, serta

bersedia mengambil risiko yang konstruktif demi mencapai kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Usaha untuk maju menjadi pendorong yang kuat dalam meraih kesuksesan jangka panjang dan mencapai potensi maksima

4. Orientasi tugas / sasaran; Orientasi tugas atau sasaran adalah indikator motivasi yang menunjukkan sejauh mana seseorang fokus pada tugas atau tujuan yang dihadapi. Individu dengan orientasi tugas yang tinggi cenderung memiliki kejelasan dan ketertarikan yang kuat terhadap pekerjaan atau tujuan yang mereka hadapi. Mereka mungkin memiliki kemampuan untuk merinci langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai sasaran, serta mempertahankan fokus dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Orientasi tugas juga mencerminkan tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Individu dengan indikator ini cenderung menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan lebih mungkin mencapai hasil yang diinginkan karena kesadaran dan dedikasi terhadap tugas atau sasaran yang diemban.
5. Tingkat cita – cita yang tinggi; Tingkat cita-cita yang tinggi adalah indikator motivasi yang mencerminkan ambisi dan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan besar dan mulia dalam hidup. Individu dengan tingkat cita-cita yang tinggi memiliki impian yang jelas dan berani menetapkan target

ambisius. Mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk terus berusaha, belajar, dan berkembang guna merealisasikan aspirasi mereka. Tingkat cita-cita yang tinggi juga dapat menginspirasi kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan, karena individu tersebut memiliki visi yang jelas tentang pencapaian masa depan yang diinginkan. Kesadaran akan tujuan besar ini memberikan landasan kuat untuk menjaga semangat dan komitmen terhadap perjalanan menuju prestasi yang luar biasa

6. Kerja keras; Kerja keras adalah indikator motivasi yang mencerminkan dedikasi dan upaya maksimal seseorang dalam mengejar tujuan atau menyelesaikan tugas. Individu yang menunjukkan tingkat motivasi ini memiliki kemauan kuat untuk bekerja keras, bersungguh-sungguh, dan berinvestasi waktu serta tenaga untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mereka tidak hanya menunjukkan keuletan dalam menghadapi tantangan, tetapi juga memiliki ketahanan terhadap upaya yang berkelanjutan. Kerja keras menciptakan dasar untuk produktivitas yang tinggi, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan dapat menghasilkan kepuasan diri yang tinggi melalui pencapaian dan prestasi yang diperoleh melalui usaha keras tersebut. Individu dengan indikator kerja keras yang tinggi seringkali menjadi motor penggerak dalam mencapai tujuan mereka

7. Rekan kerja; Rekan kerja menjadi indikator motivasi yang penting dalam lingkungan kerja, mencerminkan sejauh mana hubungan interpersonal di tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi individu. Ketika seseorang memiliki hubungan yang positif dan mendukung dengan rekan kerja, hal ini dapat meningkatkan semangat, kepuasan, dan motivasi untuk bekerja keras. Kolaborasi yang baik, dukungan tim, serta komunikasi yang efektif antar rekan kerja mampu mewujudkan lingkungan kerja yang sehat, individu merasa saling menghargai dan terlibat pada pencapaian tujuan bersama.
8. Pemanfaatan waktu; Pemanfaatan waktu merupakan indikator motivasi yang mencerminkan kemampuan dan keinginan seseorang untuk mengelola waktu secara efisien guna mencapai tujuan-tujuan mereka. Individu yang efektif dalam memanfaatkan waktu memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya setiap momen, serta mampu mengatur prioritas tugas yang utama. Kemampuan untuk menghindari prokrastinasi dan menggunakan waktu secara produktif mencerminkan tingkat motivasi intrinsik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemanfaatan waktu yang baik juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan memberikan ruang bagi pengembangan pribadi dan profesional. Individu yang mampu mengelola waktu dengan

baik seringkali dapat mencapai pencapaian yang lebih signifikan dalam jangka panjang.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin kerja secara umum

Perilaku atau sikap yang mengarah kepada kepatuhan dan pengabdian terhadap kebijakan organisasi dan standar masyarakat dapat disebut disiplin kerja. Konsistensi dalam menjalankan kedisiplinan merupakan hal utama yang mesti digalakkan perusahaan karena tercapainya hasil terbaik ditentukan kedisiplinan. Rizal & Radiman (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran yang berkembang pada seseorang dalam melaksanakan kewajiban serta menaati norma-norma yang relevan dengan tempat kerjanya. sedangkan Harahap & Tirtayasa (2020) mengutarakan bahwa perilaku dan sikap yang ditunjukkan karyawan melalui sikap mentaati, menghormati, serta mengikuti terhadap ketentuan korporasi adalah kedisiplinan.

2.4.2 Pengertian Disiplin kerja menurut perspektif Islam

Disiplin erat kaitannya dengan waktu, maka dalil utama di dalam syariah yang berbicara mengenai waktu adalah di mana Allah berjanji “demi masa” dalam Al-Quran surat Al-‘Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا
وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ
(٣)

Artinya: *“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati kepada kebenaran dan nasihat menasihati kepada kesabaran”*.

Ayat ini dari Surat Al-Asr (103:1-3) mengandung pengajaran penting tentang nilai waktu dan tujuan hidup manusia. Allah bersumpah dengan waktu untuk menekankan bahwa manusia secara alami cenderung menuju kerugian kecuali mereka yang memiliki empat karakteristik utama: keimanan yang teguh kepada Allah SWT, pelaksanaan amal saleh sesuai dengan ajaran Islam, aktif memberikan nasihat kepada kebenaran, dan mendorong orang lain untuk bersabar dalam menghadapi cobaan.

Tafsir Ibnu Katsir menegaskan bahwa orang-orang yang memenuhi karakteristik ini akan mendapatkan keselamatan dan kebahagiaan, sementara kebanyakan manusia yang tidak mengikutinya akan mengalami kerugian. Pesan ini mengajarkan umat Muslim untuk memprioritaskan keimanan, amal saleh, dan upaya mendukung kebenaran serta kesabaran dalam menghadapi ujian kehidupan sebagai kunci untuk meraih keberkahan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Allah bersumpah demi waktu pada awal surah ini, ini bermakna bahwa urgensi waktu bagi manusia itu paling utama, dan konteks waktu inilah yang menunjukkan kepada kedisiplinan karena disiplin erat kaitannya dengan waktu. Shihab (2002) menyampaikan bahwa manusia harus menghabiskan waktu mereka

pada rutinitas yang berguna bagi siapapun. Oleh karena itu, Islam menegaskan pentingnya disiplin, terutama dalam hal penggunaan waktu.

Ditinjau dari kacamata Islam, seorang yang mampu melakukan pekerjaan secara disiplin bermakna bahwa ia mampu menjalankan amanah dengan baik. Sesuai penjelasan isi Al-Quran surah Ar-Ra'd ayat 11 Allah menyebutkan:

.... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ


Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, hingga mereka berusaha merubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka sendiri*”.

Ayat ini dari Surat Ar-Ra'd (13:11) menegaskan prinsip bahwa Allah SWT tidak akan mengubah keadaan suatu kaum ke arah yang lebih baik atau memberikan pertolongan kepada mereka kecuali jika mereka sendiri berusaha untuk merubah sikap mental dan perilaku mereka. Tafsir Ibnu Katsir mengajarkan bahwa perubahan positif dalam kehidupan dan masyarakat memerlukan usaha aktif dari individu-individu yang bersangkutan untuk menjauhi keburukan dan mendekatkan diri kepada kebaikan serta kebenaran. Pesan ini menggarisbawahi pentingnya peran manusia dalam mengambil inisiatif untuk berubah dan memperbaiki diri, sambil memohon pertolongan dan bimbingan Allah SWT. Dengan melakukan perubahan internal yang tulus dan berupaya mengikuti

ajaran Allah, kaum tersebut dapat mengharapkan pertolongan dan kemudahan dari-Nya dalam meraih keberkahan dan kesuksesan.

Selain itu, penjelasan lainnya dalam Al-Quran menyatakan bahwa seseorang yang dapat mempertahankan ketaatan dan kepercayaan orang lain berarti dia sudah dapat bertanggung jawab atas tanggung jawab utamanya, seperti Q.S An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...*”.

Ayat ini dari Surat An-Nisa' (4:59) adalah perintah kepada orang-orang yang beriman untuk taat kepada Allah SWT, Rasul-Nya (Nabi Muhammad SAW), dan Ulil Amri dari kalangan mereka. Ibnu Katsir menjelaskan bahwa taat kepada Allah melibatkan patuh terhadap semua perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, sementara taat kepada Rasul-Nya berarti mengikuti ajaran dan tuntunan Nabi Muhammad SAW dalam beribadah dan perilaku. Taat kepada Ulil Amri, yang dapat diartikan sebagai pemimpin atau otoritas dari kalangan mereka, mencakup ketaatan kepada pemimpin yang sah dan yang bertanggung jawab dalam urusan kemasyarakatan. Pesan ini menekankan pentingnya ketaatan dalam kehidupan seorang mukmin, baik dalam urusan agama maupun sosial, sebagai bagian dari iman yang utuh dan sebagai

landasan untuk membangun masyarakat yang harmonis dan bermoral.

Tafsir Ibnu Katsir atas ayat ini mengajarkan umat Muslim untuk menjalani kehidupan dengan kesadaran akan kewajiban taat kepada otoritas yang sah dan meneguhkan prinsip-prinsip keimanan dan kepatuhan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, di dalam islam kedisiplinan adalah hal yang paling penting dalam bekerja, karena konsistensi merupakan syarat utama menuju kesuksesan.

Disiplin kerja dianggap sebagai ibadah dalam perspektif Islam yang dilakukan dengan ikhlas, taat, mengikuti, dan tunduk (Soleha, 2016). Perilaku dan sikap seseorang terhadap disiplin menunjukkan penghayatannya dan pengamalan ajaran agama. Kemampuan untuk tetap taat pada orang lain dalam situasi yang sangat menekankan dikenal sebagai disiplin. Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu:

السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحبَّ وكره، ما لم يُؤمَّرْ بمعصية، فإذا أُمرَ بمعصية فلا سمع ولا طاعة

Artinya: *“Wajib mendengar dan ta’at (kepada penguasa) bagi setiap Muslim, dalam perkara yang ia setuju ataupun yang ia benci (dari pemimpinnya). Jika pemimpinnya memerintahkan untuk bermaksiat, tidak boleh mendengar dan tidak boleh ta’at”* (H.R.Bukhari).

Menjaga disiplin kerja berarti menetapkan regulasi dan aturan di tempat kerja dengan tujuan penanaman norma dan etika kerja. Karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat pada agamanya, dapat dipastikan akan terbiasa dengan norma dan etika kerja agamanya. Semua orang yang bekerja di organisasi harus selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pimpinan mereka sesuai dengan ajaran Islam. (Abdullah, 2015). Jika seorang karyawan dapat tiba tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu, pekerjaan mereka dianggap berdisiplin. Karyawan sudah dapat melakukan shalat tepat pada waktunya jika mereka bekerja dengan niat ibadah. Hal ini akan berdampak pada perilaku karyawan dan akan diterapkan pada tindakan sehari-hari mereka, seperti menjaga disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

2.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Sinambela (2016) menyampaikan bahwa kedisiplinan memiliki tujuan untuk mengarahkan sikap dan tindakan pegawai sesuai pedoman yang ditentukan oleh perusahaan. Pekerja berenergi tinggi menunjukkan sikap yang baik termasuk kesetiaan, kegembiraan, kerja tim, kebanggaan dalam pekerjaan mereka, dan pengabdian pada tugas. Sikap dan perilaku seperti itu sering mengarah pada produktivitas dan efisiensi yang tinggi. sikap dan perilaku yang menunjukkan pengekanan. Sikap mental karyawan termasuk kedisiplinan. Sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, pekerjaan industri, kebutuhan untuk menghasilkan barang

berkualitas tinggi, memberikan layanan pelanggan yang luar biasa, dan terakhir, sikap terhadap moral dan reputasi adalah apa yang diindikasikan dengan "sikap mental".

Tujuan lainnya menurut Aini & Suhermin (2016) adalah untuk menggerakkan personel yang disiplin, dan mengarahkan mereka untuk mematuhi aturan sesuai dengan kebijakan yang relevan dengan bisnis atau organisasi. Menurut Yantika et al (2018) tujuan disiplin kerja adalah pertanggungjawaban individu atas tanggung jawab yang diterimanya yang tampak melalui tingkat kedisiplinannya. Karena dengan demikian akan meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan dan terwujudnya cita-cita organisasi.

2.4.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Afandi (2016) memaparkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini:

- a. Kemampuan
- b. Kepemimpinan
- c. Keadilan
- d. Pengawasan melekat
- e. Hubungan kemanusiaan.
- f. Sistem penghargaan
- g. Ketegasan
- h. Balas jasa
- i. Sanksi hukuman

Sedangkan Hasibuan (2014) menyampaikan bahwa disiplin kerja ini dipengaruhi oleh 5 faktor berikut, yaitu: kepemimpinan,

keterampilan dan tujuan, kompensasi, pengawasan dan *punishment*.

Berikut adalah uraiannya:

1. Kepemimpinan; Kepemimpinan berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan karena, pada akhirnya, pemimpin berfungsi sebagai contoh bagi kelompok.
2. Kompensasi; Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap besaran disiplin pegawai, terlihat dari adanya korelasi antara disiplin kerja pegawai dengan gaji atau penghasilan.
3. Keterampilan dan Tujuan; Tujuan dan keterampilan berdampak pada tingkat disiplin pekerja. pada umumnya tugas yang diberikan harus sesuai dengan keahliannya, sehingga karyawan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tanggung jawabnya.
4. pemantauan. Ketika ada pemantauan, pekerja akan dihukum karena takut melakukan kesalahan dan melanggar aturan karena tahu ada yang mengawasi.
5. Sanksi Hukum; Hukuman hukum yang lebih ketat akan menghalangi pekerja untuk mengambil tindakan disipliner dan memaksa mereka untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan.

2.4.5 Indikator – indikator Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) menyampaikan bahwa indikator disiplin kerja, yakni:

1. Tepat Waktu; Tepat waktu merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang mencerminkan kualitas seseorang dalam menjalankan tanggung jawab dengan konsistensi dan ketepatan waktu. Individu yang menunjukkan disiplin kerja melalui ketepatan waktu cenderung dapat dipercaya dan diandalkan oleh rekan kerja maupun atasan. Mereka menghargai nilai waktu, memenuhi tenggat waktu, dan menjalankan tugas-tugas dengan efisiensi. Tepat waktu tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab personal terhadap pekerjaan. Individu yang menonjol dalam indikator ini seringkali membangun reputasi yang positif di tempat kerja dan mampu memberikan kontribusi yang stabil dan dapat diandalkan.
2. Patuh terhadap aturan yang berlaku; Patuh terhadap aturan yang berlaku adalah indikator disiplin kerja yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalani regulasi dan aturan yang ditetapkan di lingkungan kerja. Individu yang patuh terhadap aturan biasanya menunjukkan ketaatan terhadap norma-norma organisasi, prosedur kerja, dan kebijakan perusahaan. Mereka tidak hanya menghormati struktur hierarki dan ketentuan perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Tingkat ketaatan terhadap aturan mencerminkan tanggung jawab personal terhadap pekerjaan

dan kemauan untuk beradaptasi dengan standar yang telah ditetapkan. Individu yang menunjukkan patuh terhadap aturan dapat menjadi aset berharga dalam memelihara integritas dan efektivitas operasional perusahaan

3. Tanggung jawab; Tanggung jawab adalah indikator disiplin kerja yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif, menerima konsekuensi dari tindakan mereka, dan menjalankan tugas-tugas dengan penuh kewajiban. Individu yang menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi akan berusaha untuk memenuhi komitmen, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan mengakui kesalahan ketika terjadi. Mereka tidak hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan sendiri, tetapi juga dapat diandalkan dalam tugas-tugas kelompok. Tanggung jawab menciptakan dasar yang kuat untuk integritas personal dan profesional, membangun kepercayaan di antara rekan kerja, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Individu yang memiliki indikator tanggung jawab yang baik seringkali menjadi pilar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berintegritas
4. Penggunaan seragam kerja; Penggunaan seragam kerja adalah indikator disiplin kerja yang mencerminkan ketaatan terhadap norma-norma dan tata tertib di lingkungan kerja. Individu yang mengenakan seragam kerja menunjukkan

kesediaan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Seragam bukan hanya sebagai identitas visual, tetapi juga merupakan simbol dari keseragaman dan profesionalisme. Penggunaan seragam menciptakan tampilan seragam di antara anggota tim, mencerminkan kedisiplinan untuk mematuhi standar penampilan yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya menciptakan kesan bersama yang positif di mata pelanggan atau mitra bisnis, tetapi juga memperkuat rasa kebanggaan dan identitas bersama dalam lingkungan kerja.

2.5 Penelitian Terkait

Dalam melaksanakan penelitian ini, penelitian terkait dianggap sesuai dengan tema studi ini akan menjadi rujukan bagi penelitian ini. terdapat lima (5) jurnal internasional dan enam (6) jurnal nasional yang dijadikan sandaran peneliti dalam mengembangkan kajian guna menemukan jawaban penelitian ini. Beberapa studi yang dimaksud dimanfaatkan peneliti dengan tujuan bahan pendukung penyusunan studi ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Sahyunu et al. (2022) dengan judul *“The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At Hotel Plaza Inn Kendari”*. Tujuan penelitian ini guna mengetahui dampak disiplin kerja dan kompensasi kepada kinerja pegawai hotel Plaza Inn Kendari. Penyebaran kuesioner kepada pegawai hotel Plaza Inn sebagai responden dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian. Jumlah

responden dalam penelitian ini tujuh puluh enam orang. Teknik sampling jenuh dipilih untuk menentukan responden. Hasil dari angket yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif. Berdasarkan analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berdampak positif kepada kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 78,006 > F_{tabel} 3,12$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi berdampak positif secara parsial kepada kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 10,737 > t_{tabel} 1,993$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berdampak positif secara parsial kepada kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 6,682 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al (2021) dengan judul "*Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement*". Tujuan studi ini guna menganalisis dampak kepuasan kerja dan motivasi kepada kinerja pegawai dengan variabel mediasinya adalah *employee engagement*. Perusahaan Teknologi Informasi (TI) bertempat di kota Jakarta dan Bandung menjadi lokasi penelitian ini. Pengembang sistem yang menangani kegiatan di perusahaan menjadi responden. Dengan menggunakan teknik *convenience sampling* didapatkan 103 tanggapan. *Partial Least Square* (PLS) dengan software SMART PLS Ver 3.0 dipergunakan sebagai metode analisis. Dari penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berdampak positif kepada kinerja

karyawan. *Employee engagement* berdampak terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung, namun pengaruh mediasi melalui dorongan kerja atau motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al. (2020) dengan judul “*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*”. Tujuan penelitian ini bertujuan guna memahami mediasi motivasi kerja kepada dampak disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian adalah pendekatan kuantitatif penelitian ex-post-facto. Sampel penelitian berjumlah sembilan puluh delapan karyawan yang diambil dengan memakai teknik total sampling. Beberapa hasil studi membuktikan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, Kompensasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al (2021) dengan judul “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia*”. Tujuan penelitian ini guna mendapatkan pengetahuan mengenai dampak variabel kompensasi serta kedisiplinan kepada karyawan publik daerah lebih jauh dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh sesama badan publik daerah tetapi pada sektor kesehatan, pendidikan, dan korporasi. Pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner

merupakan metode kuantitatif yang dipergunakan. 80 pegawai pada perusahaan badan publik milik daerah menjadi sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode sampel Purposive Sampling. Program statistik teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan. Temuan studi ini menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan perusahaan milik daerah tetapi tidak di bidang kesehatan tetapi sejalan dengan perusahaan. Sementara itu, secara simultan diperoleh hasil pengujian bahwa kompensasi dan disiplin kerja sama mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan publik milik daerah.

Penelitian yang dilaksanakan Kelibulin et al (2020) dengan judul *“The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)”*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak disiplin kerja kepada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *desain cross sectional*. Data-data dikumpulkan dengan observasi, angket, dan studi dokumen. Sampel penelitian berjumlah 61 orang yang merupakan petugas Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Data yang terkumpul diolah menggunakan Statistical Package untuk program Ilmu Sosial. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak ada dampak disiplin kerja kepada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

Penelitian yang dilakukan oleh Qalbia et al. (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis”. Penelitian ini bertujuan guna memahami dampak antara Kompensasi dan Disiplin Kerja kepada Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis secara simultan dan parsial. Metode survey dengan pendekatan kuantitatif menjadi metode penelitian yang digunakan. Penelitian mengambil sampel sejumlah 35 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh melalui kuesioner Online sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja secara simultan. Secara parsial, kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Rizani (2022) dengan judul “Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan Shopee Express Dengan Metode *Servqual*”. Tujuan penelitian ini guna mendapatkan pengetahuan mengenai tingkat kepuasan yang didapat pelanggan SPX dengan menggunakan metode *Servqual*. Sampel penelitian merupakan empat ratus sebelas pelanggan SPX se-Indonesia yang penyebaran kuesionernya dilakukan secara online. Penelitian ini menyimpulkan hasil bahwa kepuasan rata-rata pengguna SPX adalah sebesar 96,65%. Dari 5 dimensi *Servqual*, aspek yang memiliki nilai kepuasan terendah adalah *empathy*, sementara itu faktor *tangible* mencapai nilai kepuasan tertinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yani (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi”. Penelitian ini bertujuan guna memahami secara eksperimental dampak kompensasi kepada kinerja pegawai CV. Rizki Abadi. 30 karyawan dijadikan sebagai sampel untuk responden penelitian ini. Kuesioner online yang dibuat dengan Google Form dan dibagikan kepada responden digunakan sebagai strategi pengumpulan data. Analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien terminasi digunakan untuk menganalisis data. Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa faktor kompensasi mempunyai dampak yang berarti dan kuat kepada kinerja pegawai di CV. Rizki Abadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfiansyah (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Tujuan Penelitian guna mengidentifikasi hubungan antar faktor. Hubungan kausal dengan pendekatan kuantitatif adalah metodologi yang digunakan. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur variabel. memanfaatkan program SPSS 24.0 untuk menangani data. Pertanyaan survei digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Dengan menentukan besar sampel menggunakan metode *Slovin*, jumlah responden sebanyak 89 orang sampel. Uji koefisien determinasi, Uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, secara statistik tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia DC Ciputat”. Penelitian ini bertujuan guna memahami dampak kompensasi dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat baik secara simultan maupun secara parsial. Metode deskriptif kuantitatif merupakan metode yang digunakan. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sejumlah 50 orang dijadikan sampel. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis menjadi metode analisis dalam pengelolaan data penelitian ini. Hasil koefisien determinasi yaitu (R Square) $0,514 = 51,4\%$ terdapat dampak antara kompensasi dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat. Hasil uji koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,713 dan 0,676. Nilai ini menyimpulkan bahwa dampak antara variabel kompensasi dan disiplin kerja kepada kinerja pegawai mempunyai dampak yang kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian ini bertujuan guna memahami motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja berdampak

kepada kinerja pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Dalam studi ini, metodologi penelitian asosiatif dipadukan dengan teknik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui efek simultan dan parsial dari faktor independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa motivasi, disiplin dan kebahagiaan kerja semua memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial kepada kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No.	Peneliti (Tahun), Judul	Metode, Jumlah Sampel, Teknik Analisis	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1.	Sahyuni et al. (2022) <i>“The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At Hotel Plaza Inn Kendari”</i> .	Metode analisis kuantitas terhadap data kuesioner responden. Jumlah responden dalam penelitian ini 76 orang. Teknik sampling jenuh dipilih untuk menentukan responden. Hasil dari angket yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif.	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan kompensasi berdampak positif kepada kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 78,006 > F_{tabel} 3,12$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.	metode analisis kuantitatif, 3 variabel yang sama yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Lokus penelitian dan jumlah sampel
2.	Riyanto et al (2021), <i>“Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance”</i> :	terdapat 103 Responden. <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan software SMART PLS Ver 3.0 dipergunakan sebagai metode analisis.	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Motivasi berdampak positif kepada kinerja karyawan. <i>Employee engagement</i> berdampak terhadap kinerja pegawai	Metode analisis kuantitatif, terdapat variabel yang sama motivasi dan kinerja	Lokus, Jumlah responden, variabel kepuasan kerja

	<i>Mediating Role Of Employee Engagement</i> ”.			secara tidak langsung, namun pengaruh mediasi melalui dorongan kerja atau motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	karyawan	
3.	Efendi et al. (2020), “ <i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta a City, Indonesia</i> ”	Metodologi penelitian adalah pendekatan kuantitatif penelitian ex-post-facto. Sampel penelitian berjumlah 98 karyawan yang diambil dengan memakai teknik total sampling.	Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, Kompensasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.	Metode penelitian, variabel Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan	Lokus, jumlah sampel, dan teknik pengambilan sampel
4.	Prasetyo et al (2021), “ <i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i> ”	Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner merupakan metode kuantitatif yang dipergunakan. 80 pegawai	Kompensasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai	Kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan perusahaan milik daerah tetapi tidak	Metode kuantitatif, dengan penyebaran kuesioner, variabel	Lokus, jumlah sampel, penelitian ini tidak memiliki variabel

	<i>ce: A Case Study Indonesia”</i>	pada perusahaan badan publik milik daerah menjadi sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode sampel Purposive Sampling.		di bidang kesehatan tetapi sejalan dengan perusahaan. Sementara itu, secara simultan diperoleh hasil pengujian bahwa kompensasi dan disiplin kerja sama mempengaruhi kinerja pegawai.	kompensasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai, metode pengambil sampel	1 motivasi
5.	Kelibulin et al (2020), “ <i>The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island</i> ”.	Penelitian kuantitatif dengan <i>desain cross sectional</i> . Data-data dikumpulkan dengan observasi, angket, dan studi dokumen. Sampel penelitian berjumlah 61 orang. Data yang terkumpul diolah menggunakan Statistical Package untuk program Ilmu Sosial.	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak ada dampak disiplin kerja kepada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar.	Metode penelitian, variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	Lokus, jumlah sampel, pengolahan data menggunakan Statistical Package, penelitian ini tidak terdapat variabel Motivasi dan kompensasi
6.	Qalbia et al. (2022), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin	Metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 35	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Kurir	Kompensasi dan disiplin kerja berdampak signifikan terhadap	Metode Kuantitatif, variabel kompensasi,	Lokus, jumlah sampel, variabel motivasi

	Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis”.	responden dengan menggunakan metode sampel jenuh melalui kuesioner Online sebagai teknik pengumpulan data.		kinerja secara simultan. Secara parsial, kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja. Secara parsial disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja.	Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	i tidak terdapat pada penelitian ini
7.	Wijaya & Rizani (2022), “Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan Shopee Express Dengan Metode <i>Servqual</i> ”.	Sampel penelitian 411 pelanggan SPX se-Indonesia yang penyebarannya kuesionernya dilakukan secara online.	Kepuasan Pelanggan dan Pelayanan	Kepuasan rata-rata pengguna SPX adalah sebesar 96,65%. Dari 5 dimensi <i>Servqual</i> , aspek yang memiliki nilai kepuasan terendah adalah <i>empathy</i> , sementara itu faktor <i>tangible</i> mencapai nilai kepuasan tertinggi.	Metode penelitian kuantitatif berdasarkan data kuesioner	Lokus, variabel kepuasan pelanggan dan pelayanan
8.	Yani (2022), “Pengaruh Kompensasi	30 karyawan sebagai sampel untuk responden penelitian ini. Kuesioner	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Faktor kompensasi mempunyai dampak yang berarti	Metode kuantitatif, variabel komponen	Lokus, jumlah sampel dan variabel

	Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi”.	online yang dibuat dengan Google Form dan dibagikan kepada responden digunakan sebagai strategi pengumpulan data. Analisis kuantitatif regresi linier sederhana dan uji koefisien terminasi digunakan untuk menganalisis data.		dan kuat kepada kinerja pegawai di CV. Rizki Abadi.	sasi dan kinerja karyawan	l disiplin kerja dan motivasi
9.	Alfiansyah (2021), “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”.	Skala <i>Likert</i> digunakan untuk mengukur variabel. memanfaatkan program SPSS 24.0 untuk menangani data. Pertanyaan survei digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Dengan menentukan besar sampel menggunakan metode <i>Slovin</i> , jumlah responden sebanyak 89 orang sampel. Uji koefisien determinasi, Uji asumsi klasik dan uji regresi	Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, secara statistik tidak signifikan.	Metode kuantitatif, variabel kompensasi dan kinerja karyawan	Lokus, jumlah sampel, dan variabel kepuasan kerja

		linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan.				
10	Pratama (2020), "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia DC Ciputat".	Metode deskriptif kuantitatif merupakan metode yang digunakan. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sejumlah 50 orang dijadikan sampel. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis menjadi metode analisis dalam pengelolaan data penelitian ini.	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil koefisien determinasi yaitu (R Square) $0,514 = 51,4\%$ terdapat dampak antara kompensasi dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat. Hasil uji koefisien korelasi secara simultan sebesar $0,713$ dan $0,676$. Nilai ini menyimpulkan bahwa dampak antara variabel kompensasi dan disiplin kerja kepada kinerja pegawai mempunyai dampak yang kuat.	Metode Kuantitatif, variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan kinerja karyawan	Lokus, jumlah sampel dan variabel Motivasi

1 1.	Harahap & Tirtayasa (2020), “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam u”.	Metodologi penelitian asosiatif dipadukan dengan teknik deskriptif kuantitatif.	Motivasi, Disiplin, Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial kepada kinerja.	Metode Kuantitatif, variabel Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai	Lokus, Jumlah sampel dan variabel-variabel kepuasan kerja dan Motivasi
---------	---	---	--	--	---	--

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang juga disebut sebagai penghargaan, adalah segala bentuk ucapan terima kasih yang didapatkan pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Semua yang merupakan balas jasa atau yang setara dianggap sebagai kompensasi.

Prasetyo et al (2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Dari beberapa penelitian terbaru 5 tahun terakhir seperti penelitian S. H. Hasibuan & Munasib (2020), Prasetyo et al (2021), TARIGAN (2020), Agung et al (2019), Pratama (2020), Yulandri & Onsardi (2020), Sahyuni et al., (2022), Sitopu et al.

(2021), Qalbia et al (2022), Yani (2022), Alfiansyah (2021) menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Kesimpulan yang ditarik dari teori sebelumnya dan bukti yang ditunjukkan di atas adalah bahwa kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

Gambar 2.1

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan



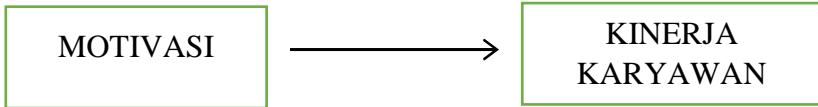
2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses yang baik atau negatif yang mendorong individu untuk mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi seseorang akan berubah sebagai konsekuensi dari perasaan, suasana hati, dan emosi mereka, yang mendorong mereka untuk bertindak sebagai respons terhadap keinginan, tujuan. (Wahyudi & Tupti, 2019).

Hasil penelitian Maryani et al., (2021), Wahyudi & Tupti (2019), Rizal & Radiman (2019), Rosmaini & Tanjung (2019), (Tarigan, 2020), S.A.R. Harahap & Tirtayasa, (2020), Sitopu et al (2021) membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan positif kepada kinerja. Studi lainnya menunjukkan bahwa motivasi berdampak secara signifikan kepada kinerja pegawai seperti penelitian Febrian & Saputra (2021).

Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



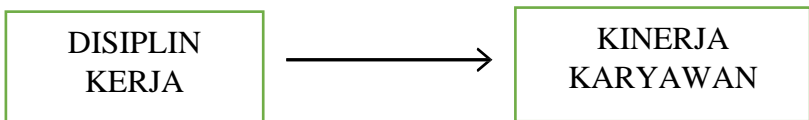
2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan mematuhi aturan yang mengatur kehidupan masyarakat. Dengan hadir dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan teratur, berpakaian profesional, menggunakan peralatan kantor dengan benar, dan menyelesaikan pekerjaan yang memuaskan secara kuantitas dan kualitas, karyawan dapat menunjukkan disiplin kerja (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020)

penelitian Kelibulin et al (2020), Febrian & Saputra (2021), Qalbia et al. (2022) menunjukkan tentang disiplin kerja berdampak signifikan positif kepada kinerja pegawai secara parsial. Begitu juga dengan studi Sitopu et al (2021), Sahyunu et al (2022), Yulandri & Onsardi (2020), Pratama (2020), S. F. Harahap & Tirtayasa (2020), Prasetyo et al. (2021), Arianty (2016), Tanjung & Lubis (2021), Yantika et al (2018), dan Maryani et al (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai.

Gambar 2.3

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



2.6.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sangat berkorelasi dengan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karena tingkat lebih tinggi dari faktor-faktor ini akan meningkatkan produktivitas. Temuan penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan positif dipengaruhi disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi (Permana & Pracoyo, 2022).

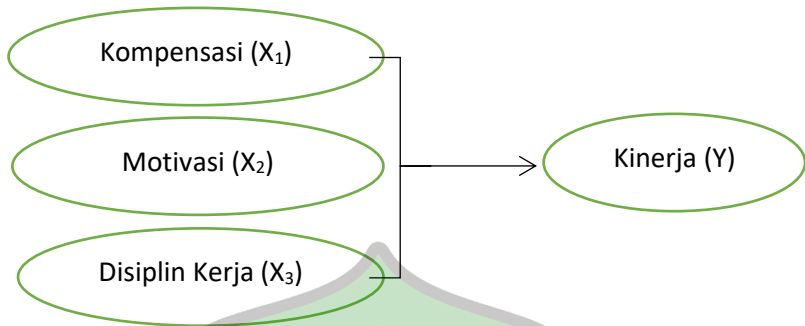
Hasil penelitian R. Pratama, (2020) mengungkap bahwa penelitian yang dilakukannya menyimpulkan mengenai disiplin kerja berdampak baik dan signifikan kepada kinerja pegawai, kompensasi berdampak baik dan signifikan kepada kinerja pegawai, motivasi kerja berdampak baik dan signifikan kepada kinerja pegawai. Oleh karena itu ia menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja.

Dari penelitian di atas, dapat digambarkan paradigma penelitian ini sebagai berikut :

A R - R A N I R Y

Gambar 2.4

Paradigma Penelitian



2.7 Hipotesis

Rumusan masalah penelitian biasanya ditulis sebagai frase pertanyaan karena hipotesis hanyalah solusi sementara untuk masalah tersebut, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

1. Ada pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh.
2. Ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh.
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh.
4. Ada pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan paling tepat dipergunakan oleh peneliti di dalam membahas permasalahan ini. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menguji perilaku manusia secara objektif, realitas sosial dan dapat diramal, serta mampu diukur (Yusuf, 2016).

Dalam studi ini terdapat 2 variabel besar yakni variabel independen dan dependen. kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan 3 variabel independen. Kinerja karyawan adalah variabel dependen.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu meliputi obyek/subyek yang ditetapkan peneliti guna diamati serta diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Semua karyawan atau anggota dan pekerja harian yang bekerja di Shopee Express HUB Banda Aceh merupakan populasi umum. Jumlah anggota populasi sasarannya sebanyak 184 orang yang terdiri dari 165 kurir, 14 karyawan tetap, 3 manajer dan 2 petugas keamanan di Shopee Express Gudang Banda Aceh yang beralamat Jl. Kebun Raja No. 31, Kampung Doi, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 24415.

Tabel 3.1
Data Jumlah Populasi Penelitian

No	Jenis	Jumlah
1	Kurir	165
2	Karyawan Tetap	14
3	Manajer	3
4	Petugas Keamanan	2
Jumlah Total		184

Sumber : Shopee Express HUB Banda Aceh

2. Sampel

Teknik *Purposive Sampling* merupakan teknik yang dipergunakan peneliti dalam memilih responden sebagai sampel di dalam studi ini. *Purposive Sampling* merupakan teknik penetapan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017).

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa sampel merupakan bagian kecil yang dipelajari dan merupakan kelompok populasi sehingga karakteristik dan sifat populasi dimiliki pula oleh sampel. Sugiyono (2016) menguraikan bahwa kelompok dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi disebut sampel. Ia kemudian menambahkan bahwa “*Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Pertimbangan adanya keterbatasan kemampuan serta jumlah populasi yang terlalu banyak, waktu dan biaya merupakan

aspek yang mesti diperhatikan oleh peneliti saat penarikan sampel dilakukan. Adapun kriteria responden sebagai sampel dalam penelitian ini ialah kurir dan karyawan tetap yang bekerja di Shopee Express HUB Banda Aceh.

Apa yang diamati dari sampel dapat disimpulkan juga berlaku untuk populasi. Oleh karena itu, sampel harus betul-betul mewakili populasi. Maka, dalam menentukan jumlah sampel penelitian ini, peneliti mengacu kepada ucapan yang dikutip oleh Sugiyono yang disampaikan Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (2016). Roscoe mengungkapkan mengenai ukuran sampel penelitian sebagai berikut:

“Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (misalnya: korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti”.

Rumus: Jumlah variabel x 10

Jumlah variabel (independen + dependen) = 4 variabel

X1 : Kompensasi

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin Kerja

Variabel Independen (X)

Y : Kinerja Pegawai

Variabel dependen (Y)

4 variabel x 10 = 40 Karyawan/responden

Terdapat 4 variabel penelitian (independen + dependen) dalam studi ini, maka jumlah anggota sampel = $4 \times 10 = 40$ responden, namun peneliti menambahkan jumlah sampel menjadi 50 responden guna memperoleh data yang lebih variatif agar pengukuran lebih tepat danantisipasi data error.

3.3 Sumber Data

Pada studi ini peneliti memakai data primer untuk membantu peneliti dalam memperoleh hasil penelitian. Informasi yang dikumpulkan peneliti secara individual dan diperoleh dari hasil temuan lapangan secara langsung serta peneliti mengolah data tersebut sendiri, inilah yang disebut data primer (Sugiyono, 2012). Selain itu, data primer juga merupakan data yang didapat langsung dari sumbernya, sehingga penelitilah yang pertama kali menerima data tersebut. Dalam penelitian data primer, peneliti menggunakan teknik wawancara.

Penggunaan data sekunder yang merupakan data yang diberikan oleh pihak lain juga memungkinkan bagi peneliti lakukan. Data sekunder terdiri dari dokumen, buku, jurnal, dan bahan yang diterbitkan dan tidak diterbitkan. (Kartika. 2017).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari sumber datanya, baik data primer maupun data sekunder dapat dipakai pada pengumpulan data ini, bergantung kepada sumber asli data tersebut. Dalam hal prosedur dan strategi peneliti dalam mengumpulkan data, maka pendekatan pengumpulan

data yang akan dilakukan peneliti adalah menggunakan kuesioner atau angket (Sugiyono, 2017).

Kuesioner penelitian ini akan diberikan kepada peserta yaitu karyawan yang memenuhi prasyarat tersebut di atas dan bekerja di Shopee Express Gudang Banda Aceh. Peneliti akan membagikan kuesioner langsung kepada responden guna mengumpulkan data. Karyawan Shopee Express HUB Banda Aceh yang berpartisipasi pada studi ini akan menjawab pertanyaan dan pernyataan tentang masalah penelitian ini pada kuesioner yang diberikan. Peneliti akan meninjau temuan kuesioner dan menyusun tanggapan responden menggunakan jumlah sampel yang ditentukan.

Untuk memberikan data kuantitatif yang tepat, pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran. Informasi responden tentang kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja di Shopee Express HUB Banda Aceh dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Skala *Likert* dipakai untuk mengukur persepsi, pandangan, dan sikap peserta tentang berbagai fenomena sosial. Semua pertanyaan dalam instrumen yang menggunakan skala *Likert* memberikan pilihan jawaban yang berkisar dari sangat negatif hingga sangat positif. Respon tersebut bisa dinilai untuk keperluan analisis kuantitatif (Sugiyono, 2017). Beberapa indikasi tercipta dari variabel-variabel yang diukur. Saat membuat item instrumen untuk kuesioner dalam bentuk pernyataan, indikator ini

berfungsi sebagai titik awal. Nilai bobot untuk setiap respon instrumen ditunjukkan pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2
Skala Likert Instrumen Penelitian

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2017:93)

kuisisioner tersebut kemudian akan diuji validitas dan reliabilitas menggunakan sejumlah formula, termasuk yang berikut ini, untuk menentukan hasil dari kuisisioner yang disebarluaskan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui suatu instrumen telah memiliki pertanyaan akurat atau tepat sebagai alat ukur variabel studi maka dipergunakan uji validitas (Juliandi & Manurung, 2014). Uji validitas penelitian ini dilaksanakan pada pegawai shopee Express HUB Banda Aceh. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N = banyaknya pasangan pengamatan
- x = jumlah pengamatan variabel X

y = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

Kriteria penarikan:

Nilai probabilitas koefisien korelasinya merupakan ketentuan untuk memastikan bahwa butir instrumen valid atau tidak. Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Item instrumen dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau nilai sig. $<0,05$; maka item instrumen tersebut dapat digunakan.
- b. Item instrumen dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} atau nilai sig. $>0,05$; maka item instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi & Manurung (2014) bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan seberapa dapat dipercaya dan diandalkan instrumen penelitian tersebut. Temuan studi mungkin juga sangat kredibel jika variabel penelitian menggunakan alat yang dapat dipercaya dan diandalkan. Setelah menentukan apakah pernyataan itu benar, uji reliabilitas dijalankan. Rumus dan pendekatan *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk pengujian reliabilitas. :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi & Manurung, 2014))

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

n = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6 merupakan ketentuan butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak (Juliandi & Manurung, 2014).

Ketentuan: Jika nilai Cronbach alpha > 0,60 maka data reliabel, namun jika nilai Cronbach alpha < 0,60 maka data tidak reliabel.

3.5 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan upaya untuk menemukan ide-ide yang memiliki variabel yang relevan dengan kesulitan penelitian dan guna memudahkan pemahaman penelitian. Instrumen yang telah disusun dan dipakai oleh studi lain digunakan untuk mengukur hasil penelitian ini. Diperbolehkan menggunakan instrument dari penelitian sebelumnya karena tingkat validitas dan reliabilitasnya telah diperiksa dan diakui secara akademis kevalidannya. Terdapat empat variabel di dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi, etos kerja, dan kinerja akan diukur menggunakan instrument yang dimaksud. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan item
Kompensasi (X1)	Gaji	Saya menerima upah kerja/gaji yang sesuai dengan beban kerja saya
		Upah kerja/gaji yang saya terima selama ini telah memadai
	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan
		Tunjangan yang diterima sesuai harapan
	Asuransi	Perusahaan memberi asuransi kepada karyawan
		Asuransi diberikan oleh perusahaan cukup memadai
	Bonus	Selama ini saya menerima bonus jika pekerjaan saya lebih baik
		Bonus yang saya terima sesuai dengan harapan
Motivasi (X2)	Orientasi Masa Depan	Saya termotivasi untuk berkontribusi di perusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang lebih baik
	Ketekunan	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal
	Usaha Untuk Maju	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja
	Orientasi Tugas atau Sasaran	Saya selalu berusaha mencapai target

	Cita-cita yang tinggi	Saya termotivasi untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang tepat sasaran agar mencapai hasil yang maksimal
	Kerja Keras	Saya termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi
	Kerja Keras	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik
	Rekan Kerja	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik lagi karena termotivasi dari rekan kerja yang semakin bagus karirnya
	Pemanfaatan waktu	Saya berusaha untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan
Disiplin Kerja (X3)	Tepat Waktu	Saya selalu datang tepat waktu pada saat bekerja
	Patuh Terhadap Aturan yang Berlaku	Saya selalu patuh terhadap aturan perusahaan yang berlaku
	Tanggung Jawab	Pekerjaan yang menjadi tugas saya dapat dipertanggungjawabkan
	Penggunaan Seragam Kerja	Saya selalu memakai seragam kerja sesuai peraturan
	Tepat Waktu	Saya pulang kerja sesuai ketentuan waktu yang ditentukan perusahaan
	Patuh Terhadap Aturan yang	Jika bersalah, saya dengan senang hati menerima masukan dan peringatan yang bersifat positif

	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan	
	Tanggung Jawab	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik mungkin	
	Penggunaan Seragam kerja	Jika ada ketentuan penggunaan seragam, saya senang menggunakannya karena bagian dari identitas perusahaan	
	Penggunaan Seragam kerja	Saya memakai seragam perusahaan hanya saat bekerja	
Kinerja(Y)		Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	
	Kualitas	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	
		Tugas yang banyak bukan halangan yang berarti bagi saya	
	Kuantitas	Mampu menyelesaikan semua tugas secara sempurna merupakan sebuah kebanggaan bagi saya	
	Tanggung Jawab		Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja
			Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan
	Inisiatif	Saya senang memberi saran dan masukan demi kemajuan perusahaan	

	Kerja sama	Saya senang bekerja di perusahaan baik secara personal maupun kelompok
--	------------	--

3.6 Teknik Analisis Data

Uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2) merupakan teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam studi ini.

1. Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa seorang peneliti dapat menggunakan analisis regresi linear berganda guna mengantisipasi kondisi naik turunnya variabel dependen (kriteria) ketika dua atau lebih variabel independen diubah (nilainya dinaikkan atau diturunkan) sebagai faktor prediktor.

Rumus model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 X_2$ = Koefisien beta dan variabel bebas

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = *error of the estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel X_1 , X_2 terhadap Kinerja karyawan apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (P_1 dan P_2) dari variabel bebas X_1 , X_2 bernilai positif, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka kinerja karyawan akan semakin rendah (berkurang).

2. Uji Asumsi Klasik

Model analisis yang digunakan adalah asumsi klasik dalam permasalahan, sehingga diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas Data

Uji formalitas bertujuan guna mengetahui distribusi data mendekati atau mengikuti suatu distribusi normal. Distribusi data sesuai dengan arah yang diinginkan, dan data yang baik memiliki pola yang mirip dengan distribusi normal (Santoso, 2010).

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan guna mengetahui model regresi dalam mengidentifikasi korelasi antara variabel independen dan variabel independen. Jika tidak terdapat hubungan antar variabel independen pada model regresi yang ditunjukkan oleh nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), maka model regresi dikatakan sangat baik. *Multikolinearitas* tidak ada pada data yang akan diproses

jika nilai toleransi lebih dari 0,1 atau nilai VIF lebih rendah dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dipergunakan untuk mengamati ada tidaknya korelasi antar variabel independen pada model regresi linier berganda. Dengan demikian, ada gangguan antara variabel independen dan dependen. (Ansofino & Yolamalinda & Arfilindo, 2016).

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai dampak yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) maka dipergunakan Uji T yang rumusnya sebagai berikut.

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

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian:

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ H_0

ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T



Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh

yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) di gunakan uji F dengan rumus:

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

Keterangan :

F = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

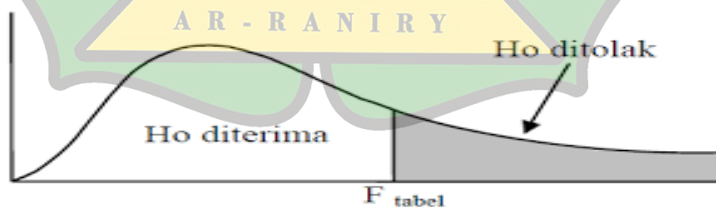
Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F sebagai berikut:

$H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat.

$H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :

Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F



Keterangan:

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

c. Koefisien Determinasi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Determinasi dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Di mana :

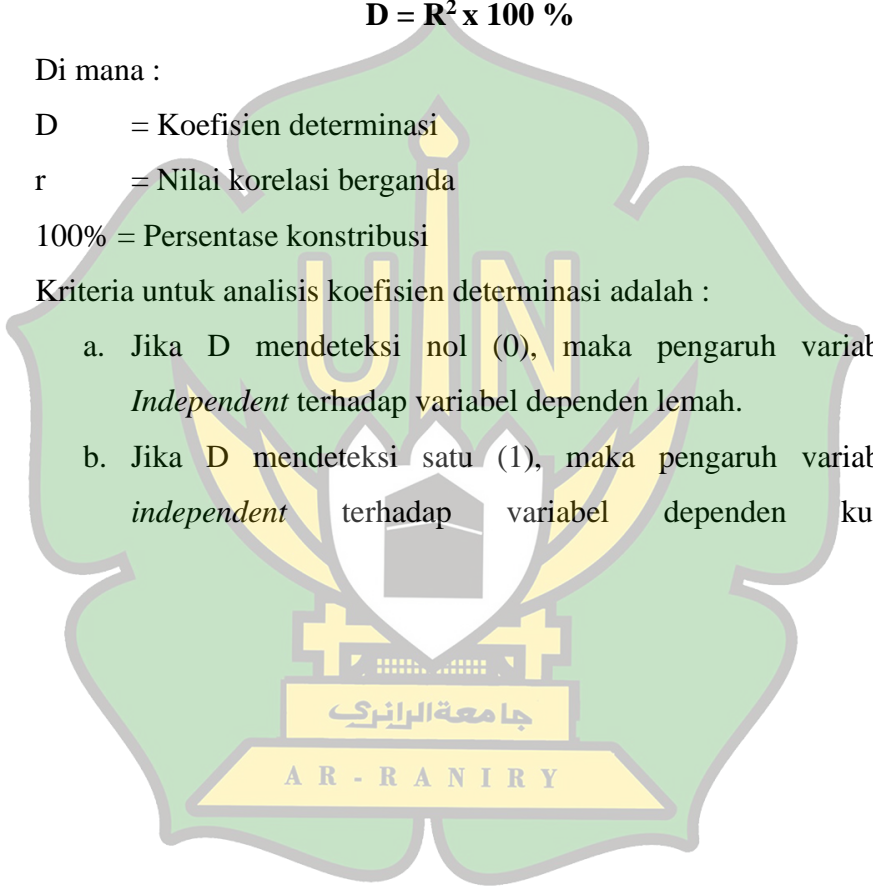
D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *Independent* terhadap variabel dependen lemah.
- Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependen kuat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Peneliti akan menyampaikan data yang ditemukan setelah dilakukan pengolahan pada bab ini, di mana data tersebut berbentuk kuisioner yang secara rinci terdapat delapan pernyataan variabel Kompensasi (X1), sembilan pernyataan variabel Motivasi (X2), delapan pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3), dan delapan pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Kuesioner tersebut diuji pada 50 responden penelitian ini yaitu karyawan Shopee Express HUB Banda Aceh dengan metode Skala *Likert* dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5.

Shopee, sebagai platform e-commerce, telah mengalami pertumbuhan yang pesat sejak diluncurkan di Indonesia pada tahun 2015. Dengan model bisnis yang menggabungkan fitur belanja online dan media sosial, Shopee berhasil menarik perhatian banyak pengguna di seluruh Indonesia. Fitur-fitur seperti Shopee Live, Shopee Mall, dan berbagai program promosi seperti flash sale dan gratis ongkir menjadi daya tarik utama yang mendorong peningkatan jumlah pengguna dan penjual di platform ini. Shopee juga aktif berinovasi dengan memperkenalkan berbagai metode pembayaran, termasuk ShopeePay, yang memudahkan transaksi digital di Indonesia.

Di Banda Aceh, Shopee telah menjadi salah satu platform belanja online yang paling populer. Kota ini, dengan karakteristik masyarakat yang mulai terbiasa dengan teknologi digital, menunjukkan adaptasi yang baik terhadap perkembangan e-commerce. Banyak warga Banda Aceh yang memanfaatkan Shopee untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dari produk fashion, elektronik, hingga kebutuhan pokok. Shopee tidak hanya membantu masyarakat mengakses produk-produk yang sulit ditemukan di toko fisik lokal, tetapi juga memberikan peluang bagi para pelaku usaha lokal untuk memperluas jangkauan pasar mereka.

Perkembangan Shopee di Banda Aceh tidak hanya mempengaruhi pola belanja masyarakat, tetapi juga memberikan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan. Banyak UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) di Banda Aceh yang merasakan manfaat dari keberadaan platform ini, terutama dalam hal peningkatan penjualan dan akses ke pasar yang lebih luas. Selain itu, program-program lainnya dari Shopee seperti kegiatan pelatihan dan edukasi kepada penjual lokal, meningkatkan keterampilan mereka dalam berjualan online. Dampak ini juga terlihat dari meningkatnya penggunaan pembayaran digital dan perubahan pola konsumsi masyarakat, yang kini lebih banyak beralih ke belanja online.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

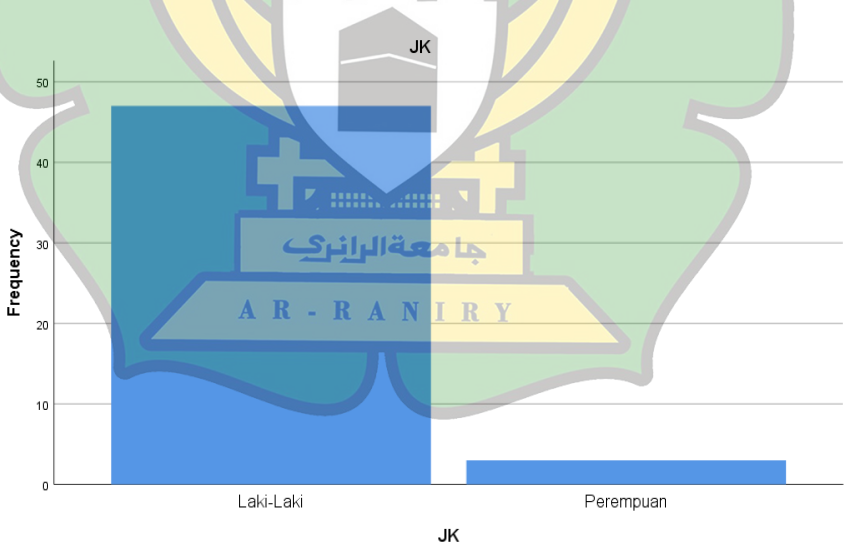
Jenis kelamin, Pendidikan, dan usia responden dipaparkan pada tabel deskripsi karakteristik responden.

a. Jenis Kelamin

Adapun deskripsi karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	47	94,0
2	Perempuan	3	6,0
	Total	50	100,0



Dari tabel 4.1 diketahui bahwa:

1. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 responden dengan jumlah persentase 94,0%

2. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 responden dengan jumlah persentase 6,0%.

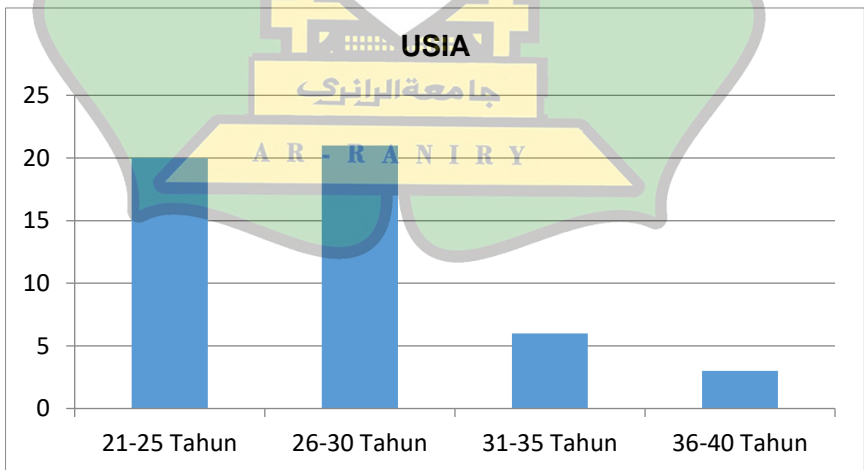
Dari uraian data di atas, maka disimpulkan bahwa responden laki-laki merupakan responden yang dominan pada penelitian ini.

b. Usia

Deskripsi karakteristik berdasarkan usia yang diuji dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	USIA	Jumlah
1	21-25 Tahun	20
2	26-30 Tahun	21
3	31-35 Tahun	6
4	36-40 Tahun	3
	Total	50



Dari tabel 4.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Responden berumur 21-25 tahun berjumlah 20 responden dengan persentase 40,0%.
2. Responden berumur 26-30 tahun berjumlah 21 responden dengan persentase 42,0%.
3. Responden berumur 31-35 tahun berjumlah 6 responden dengan persentase 12,0%.
4. Responden berumur 35-40 tahun berjumlah 3 responden dengan persentase 6,0%..

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun merupakan responden yang mendominasi dalam penelitian ini.

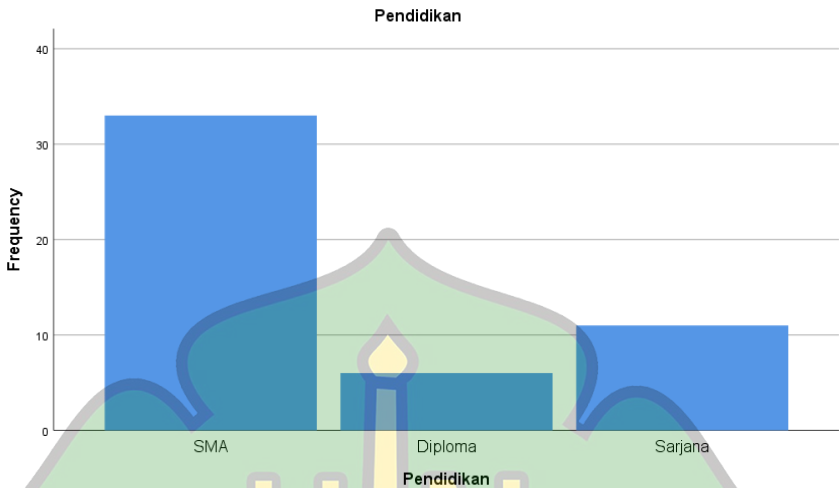
c. Pendidikan

Deskripsi karakteristik berdasarkan pendidikan yang diuji dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	33
2	Diploma	6
3	Sarjana	11
	Total	50



Dari tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Responden berpendidikan terakhir SMA berjumlah 33 responden dengan persentase 66,0%.
2. Responden berpendidikan terakhir Diploma berjumlah 6 responden dengan persentase 12,0%.
3. Responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 11 responden dengan persentase 22,0%.

Maka berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan SMA merupakan responden yang mendominasi dalam penelitian ini.

d. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik berdasarkan masa kerja yang diuji dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1-12 Bulan	13
2	13-24 Bulan	19
3	25-36 Bulan	11
4	37-48 Bulan	7
	Total	50



Dari tabel 4.4 diatas, disimpulkan bahwa:

1. Responden yang memiliki masa kerja 1-12 bulan berjumlah 13 responden dengan persentase 26,0%.
2. Responden yang memiliki masa kerja 13-24 bulan berjumlah 19 responden dengan persentase 38,0%.
3. Responden yang memiliki masa kerja 25-36 bulan berjumlah 11 responden dengan persentase 22,0%.
4. Responden yang memiliki masa kerja 37-48 bulan berjumlah 7 responden dengan persentase 14,0%.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 13-24 bulan (1-2 Tahun) merupakan responden yang mendominasi dalam penelitian ini.

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Persentase Jawaban Responden Kompensasi

Berikut hasil jawaban responden dari setiap variabel berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22:

Tabel 4.5
Persentase Jawaban Responden Kompensasi

	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1_1	11	22,0	12	24,0	12	24,0	12	24,0	3	6,0	50	100,0
X1_2	14	28,0	15	30,0	8	16,0	11	22,0	2	4,0	50	100,0
X1_3	8	16,0	21	42,0	7	14,0	13	26,0	1	2,0	50	100,0
X1_4	11	22,0	20	40,0	5	10,0	12	24,0	2	4,0	50	100,0
X1_5	17	34,0	17	34,0	3	6,0	10	20,0	3	6,0	50	100,0
X1_6	19	38,0	16	32,0	2	4,0	11	22,0	2	4,0	50	100,0
X1_7	11	22,0	18	36,0	7	14,0	13	26,0	1	2,0	50	100,0
X1_8	15	30,0	13	26,0	8	16,0	13	26,0	1	2,0	50	100,0

Keterangan:

X1 = Pernyataan kuesioner kompensasi

F = Frekuensi

berdasarkan tabel 4.5 disimpulkan bahwa:

1. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan pertama sebesar 6,0%.
2. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan kedua sebesar 4,0%.
3. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan ketiga sebesar 2,0%.

4. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan keempat sebesar 4,0%.
5. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan kelima sebesar 6,0%.
6. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan keenam sebesar 4,0%.
7. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan ketujuh sebesar 2,0%.
8. Responden memilih jawaban sangat setuju pada pernyataan kedelapan sebesar 2,0%.

4.3.2 Persentase Jawaban Responden Motivasi

Hasil persentase jawaban responden berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Responden Motivasi

	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2_1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	28,0	36	72,0	50	100,0
X2_2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	20,0	40	80,0	50	100,0
X2_3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	42,0	29	58,0	50	100,0
X2_4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	24,0	38	76,0	50	100,0
X2_5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	26,0	37	74,0	50	100,0
X2_6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	18,0	41	82,0	50	100,0
X2_7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	18,0	41	82,0	50	100,0
X2_8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	14,0	43	86,0	50	100,0
X2_9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	12,0	44	88,0	50	100,0

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa:

1. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan pertama sebesar 72,0%.
2. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kedua sebesar 80,0%.
3. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan ketiga sebesar 58,0%.
4. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan keempat sebesar 76,0%.
5. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kelima sebesar 74,0%.
6. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan keenam sebesar 82,0%.
7. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan ketujuh sebesar 82,0%.
8. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kedelapan sebesar 86,0%.
9. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kesembilan sebesar 88,0%.

4.3.3 **Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja**

Hasil persentase jawaban responden dari setiap variabel berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja

No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3_1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	6,0	47	94,0	50	100,0
X3_2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	30,0	35	70,0	50	100,0
X3_3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	26,0	37	74,0	50	100,0
X3_4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	18	36,0	32	64,0	50	100,0
X3_5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	6,0	47	94,0	50	100,0
X3_6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	30,0	35	70,0	50	100,0
X3_7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	26,0	37	74,0	50	100,0
X3_8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	18	36,0	32	64,0	50	100,0

Dari tabel 4.8 dapat diketahui persentase jawaban dari variabel disiplin kerja sebagai berikut:

1. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan pertama berjumlah 94,0%.
2. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kedua berjumlah 70,0%.
3. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan ketiga berjumlah 74,0%.
4. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan keempat berjumlah 64,0%.
5. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kelima berjumlah 94,0%.
6. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan keenam berjumlah 70,0%.

7. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan ketujuh berjumlah 74,0%.
8. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kedelapan berjumlah 64,0%.

4.3.4 Persentase Jawaban Responden Kinerja

Hasil persentase jawaban responden dari setiap variabel berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persentase Jawaban Responden Kinerja

	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y_1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	49	98,0	50	100,0
Y_2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	10,0	45	90,0	50	100,0
Y_3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	30,0	35	70,0	50	100,0
Y_4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	22,0	39	78,0	50	100,0
Y_5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	28,0	36	72,0	50	100,0
Y_6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	16,0	42	84,0	50	100,0
Y_7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	14,0	43	86,0	50	100,0
Y_8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	14,0	43	86,0	50	100,0

berdasarkan tabel 4.8 disimpulkan bahwa:

1. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan pertama berjumlah 98,0%.
2. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kedua berjumlah 90,0%.
3. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan ketiga berjumlah 70,0%.

4. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan keempat berjumlah 78,0%.
5. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kelima berjumlah 72,0%.
6. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan keenam berjumlah 84,0%.
7. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan ketujuh berjumlah 86,0%.
8. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan kedelapan berjumlah 86,0%.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Variabel Kompensasi

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,891**	0,000 < 0,05**	Valid
No.2	0,919**	0,000 < 0,05**	Valid
No.3	0,908**	0,000 < 0,05**	Valid
No.4	0,907**	0,000 < 0,05**	Valid
No.5	0,909**	0,000 < 0,05**	Valid
No.6	0,926**	0,000 < 0,05**	Valid
No.7	0,933**	0,000 < 0,05**	Valid
No.8	0,916**	0,000 < 0,05**	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil output SPSS di atas diketahui nilai validitas variabel kompensasi sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas pada pernyataan pertama $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
2. Nilai probabilitas pada pernyataan kedua $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
3. Nilai probabilitas pada pernyataan ketiga $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
4. Nilai probabilitas pada pernyataan keempat $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
5. Nilai probabilitas pada pernyataan kelima $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
6. Nilai probabilitas pada pernyataan keenam $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
7. Nilai probabilitas pada pernyataan ketujuh $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
8. Nilai probabilitas pada pernyataan kedelapan $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.

2) Variabel Motivasi

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,645**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.2	0,608**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.3	0,775**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.4	0,591**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.5	0,661**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.6	0,511**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid

No.7	0,486**	0,000 < 0,05**	Valid
No.8	0,377**	0,007 < 0,05**	Valid
No. 9	0,461**	0,001 < 0,05**	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji Validitas di atas diketahui nilai validitas variabel motivasi yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas pada pernyataan pertama $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
2. Nilai probabilitas pada pernyataan kedua $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
3. Nilai probabilitas pada pernyataan ketiga $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
4. Nilai probabilitas pada pernyataan keempat $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
5. Nilai probabilitas pada pernyataan kelima $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
6. Nilai probabilitas pada pernyataan keenam $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
7. Nilai probabilitas pada pernyataan ketujuh $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
8. Nilai probabilitas pada pernyataan kedelapan $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
9. Nilai probabilitas pada pernyataan kesembilan $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.

3) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,589**	0,000 < 0,05**	Valid
No.2	0,748**	0,000 < 0,05**	Valid
No.3	0,644**	0,000 < 0,05**	Valid
No.4	0,510**	0,000 < 0,05**	Valid
No.5	0,589**	0,000 < 0,05**	Valid
No.6	0,748**	0,000 < 0,05**	Valid
No.7	0,644**	0,000 < 0,05**	Valid
No.8	0,510**	0,000 < 0,05**	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas di atas diketahui nilai validitas variabel disiplin kerja sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas pada pernyataan pertama $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
2. Nilai probabilitas pada pernyataan kedua $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
3. Nilai probabilitas pada pernyataan ketiga $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
4. Nilai probabilitas pada pernyataan keempat $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
5. Nilai probabilitas pada pernyataan kelima $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
6. Nilai probabilitas pada pernyataan keenam $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.

7. Nilai probabilitas pada pernyataan ketujuh $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
8. Nilai probabilitas pada pernyataan kedelapan $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.

4) Variabel Kinerja

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
No.1	0,388**	$0,005 < 0,05^{**}$	Valid
No.2	0,551**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.3	0,650**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.4	0,676**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.5	0,751**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.6	0,544**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.7	0,587**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid
No.8	0,553**	$0,000 < 0,05^{**}$	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas di atas diketahui nilai validitas variabel kinerja sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas pada pernyataan pertama $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
2. Nilai probabilitas pada pernyataan kedua $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
3. Nilai probabilitas pada pernyataan ketiga $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
4. Nilai probabilitas pada pernyataan keempat $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.

5. Nilai probabilitas pada pernyataan kelima $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
6. Nilai probabilitas pada pernyataan keenam $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
7. Nilai probabilitas pada pernyataan ketujuh $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.
8. Nilai probabilitas pada pernyataan kedelapan $0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa pernyataan tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas yang ditemukan setelah pengujian menggunakan SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Kompensasi	0,971	8	Reliabel
Motivasi	0,750	9	Reliabel
Disiplin Kerja	0,757	8	Reliabel
Kinerja	0,743	8	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Reliabelnya suatu instrumen penelitian ditentukan jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 ($> 0,6$). Maka, merujuk kepada tabel diatas, disimpulkan bahwa butir pernyataan dari setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel $> 0,6$.

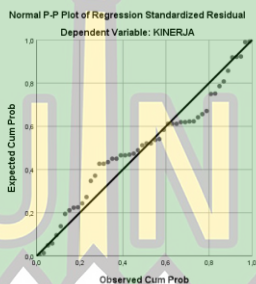
4.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan; Nilai residual berdistribusi normal, jika titik-titik berada di dekat/ mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Variabel



Sumber : Data diolah 2024

Dari gambar tersebut, dapat dipahami bahwa data variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan atau distribusi yang normal serta memenuhi uji asumsi formalitas, disebabkan data pada gambar menyebar mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan Keputusan; Jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai tolerance $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel

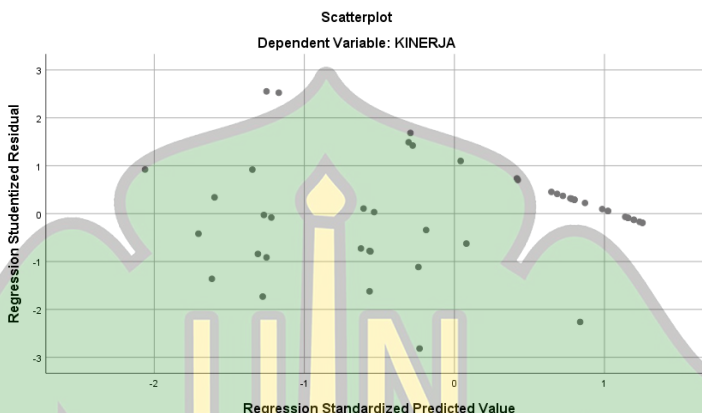
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,229	4,716		2,593	,013		
	X1	-,024	,023	-,124	-1,045	,302	,716	1,397
	X2	,414	,103	,512	4,013	,000	,625	1,600
	X3	,239	,093	,281	2,567	,014	,851	1,175
a. Dependent Variable: KINERJA								
Sumber: Data diolah 2024								

Dari tabel di atas dipahami bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kompensasi (X1) sejumlah 1,397 dan variabel Motivasi (X2) sejumlah 1,600 serta variabel Disiplin Kerja (X3) sejumlah 1,175. Maka nilai VIF yang dimiliki ketiga variabel independen masih dalam batas toleransi yang ditetapkan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel



Sumber : Data diolah 2024

Dari gambar tersebut dipahami bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas/teratur dan menyebar secara acak serta tersebar baik di bawah ataupun di atas angka 0 pada sumbu Y. maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,229	4,716		2,593	,013
	X1	-,024	,023	-,124	-1,045	,302

	X2	,414	,103	,512	4,013	,000
	X3	,239	,093	,281	2,567	,014
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dipahami pengujian variasi suatu model regresi dengan cara menguji signifikansi dari koefisien regresinya yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi didapat nilai konstan sejumlah 12,229 sedangkan nilai untuk variabel kompensasi (X1) sejumlah (-0,024), variable motivasi (X2) sejumlah 0,414, dan variabel disiplin kerja (X3) sejumlah 0,239. Dan jika secara keseluruhan dimasukkan dalam fungsi analisa regresi, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 12,229 + (-0,024) X_1 + 0,414 X_2 + 0,239 X_3$$

Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dari hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,302. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Shopee Express HUB Banda Aceh”, dinyatakan tidak terbukti kebenarannya.

2. Motivasi

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, dari hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi motivasi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dinyatakan dalam hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Shopee Express HUB Banda Aceh”, hipotesis ini terbukti kebenarannya.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.3, dari hasil uji t (parsial) ditemui nilai signifikansi disiplin kerja adalah 0,014. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dinyatakan dalam hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express HUB Banda Aceh, hipotesis ini terbukti kebenarannya.

4.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4.16
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,229	4,716		2,593	,013
	X1	-,024	,023	-,124	-1,045	,302
	X2	,414	,103	,512	4,013	,000
	X3	,239	,093	,281	2,567	,014

Sumber : Data diolah, 2024

Pada kriteria pengujian t dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ atau 5%, dilakukan dengan menghitung nilai $df = n - k - 1$. Dimana nilai n (jumlah responden) = 50, sedangkan k (jumlah variabel independent) = 3 sehingga $df = 50 - 3 - 1 = 46$. Sementara itu nilai t tabel untuk $df = 46$ adalah sebesar 2,013. Nilai ini juga ditentukan karena hipotesis termasuk kategori hipotesis dua arah.

Berdasarkan tabel 4.16, maka pengujian hipotesis pertama (H1) hasil uji t yaitu diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,302 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,045 < t$ tabel 2,013. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Berdasarkan tabel 4.16, maka pengujian hipotesis kedua (H2) hasil uji t yaitu diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,013 > t$ tabel $2,013$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Berdasarkan tabel 4.16, maka pengujian hipotesis ketiga (H3) hasil uji t yaitu diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,567 > t$ tabel $2,013$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

b. Uji F

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,555	3	26,185	17,466	,000 ^b
	Residual	68,965	46	1,499		
	Total	147,520	49			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber : Data diolah 2024

Pada kriteria pengujian f dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ atau 5%, dilakukan dengan menghitung nilai $df1 = k$, sedangkan $df2 = n - k - 1$. Dimana nilai n (jumlah responden) = 50, sedangkan k (jumlah variabel independent) = 3, sehingga $df1 = 3$ dan $df2 = 50 - 3 - 1 = 46$. maka nilai f tabel untuk $df1$ dan $df2$ adalah sebesar 2,807.

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh $X1$ (kompensasi), $X2$ (motivasi) dan $X3$ (disiplin kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $17,466 > f$ tabel 2,807. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H4$ (hipotesis 4) diterima yang berarti terdapat pengaruh $X1$ (kompensasi), $X2$ (motivasi) dan $X3$ (disiplin kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan).

4.4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,502	1,224

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 4.5, dipahami bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,533 menunjuk kepada pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Shopee Hub Banda Aceh sebesar

53,3%. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t yaitu diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,302 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,045 < t$ tabel $2,013$. Dan dari hasil uji t (parsial) ditemui nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,302$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, kompensasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pekerja karena para pekerja sudah puas dengan gaji, tunjangan, asuransi dan bonus yang ada. ini seiring dengan fakta yang terdapat pada Shopee hub Banda Aceh: ada tidaknya kompensasi lainnya yang diserahkan perusahaan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, karena mereka sudah memiliki loyalitas dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Dan dapat disimpulkan bahwa, kompensasi dalam bentuk apapun yang tidak diberikan perusahaan tidak berdampak terhadap kinerja mereka. Kinerja karyawan juga tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan upah kerja secara berkala, karena hal terpenting bagi mereka adalah bisa memperoleh pekerjaan tersebut. Sehingga dapat dinyatakan

bahwa hipotesis pertama ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil ini mendekati hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya² et al. (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, namun secara simultan dengan variabel yang lain kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,013 > t$ tabel $2,013$ dan dari hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi motivasi $0,000$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ berarti H₀ ditolak dan H₂ diterima. Artinya, motivasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dipahami bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka saat motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan Shopee hub Banda Aceh juga terjadi peningkatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dinyatakan dalam hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Shopee Express HUB Banda Aceh”, hipotesis ini terbukti kebenarannya.

Penelitian ini mendekati penelitian yang telah dilaksanakan oleh Harahap & Tirtayasa (2020). dimana motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Selain itu ini juga sesuai dengan penelitian Riyanto et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t yaitu diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,567 > t$ tabel $2,013$ dan berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja adalah $0,014$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dinyatakan dalam hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express HUB Banda Aceh, hipotesis ini terbukti kebenarannya.

Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. ini seiring dengan fakta yang ada pada Shopee hub Banda Aceh seperti: banyak karyawan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, pulang lebih awal dari jam kerja, masih tingginya angka keterlambatan hadir di kantor dan bersantai-santai di tengah jam kerja. sehingga dapat disimpulkan jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan

juga juga terjadi peningkatan, sebaliknya jika disiplin kerja terjadi penurunan maka kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, maka hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki hasil yang hampir serupa dengan penelitian Sahyuni et al. (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2021) dimana disiplin kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji f, nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (kompensasi), X2 (motivasi) dan X3 (disiplin kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $17,466 > f$ tabel $2,807$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 (kompensasi), X2 (motivasi) dan X3 (disiplin kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan). Hal ini berarti kinerja shopee hub Banda Aceh dipengaruhi kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau secara bersamaan. Sehingga apabila kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dapat ditingkatkan secara bersamaan maka hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan shopee hub Banda Aceh. Maka hipotesis ke empat “Ada pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja karyawan pada shopee express HUB Banda Aceh' dapat dinyatakan benar.

Hasil temuan ini mendekati hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Efendi et al. (2020) dimana hasil analisisnya menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan peneliti berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan Shopee Express HUB Banda Aceh telah menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,302 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,045 < t \text{ tabel } 2,013$. Sehingga dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan artinya bahwa variabel ini tidak saling berhubungan secara konsisten terhadap kinerja karyawan shopee Express Banda Aceh.
2. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,013 > t \text{ tabel } 2,013$. Sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan artinya bahwa variabel motivasi saling berhubungan secara konsisten dan dapat diandalkan terhadap kinerja pegawai shopee express, yang

memperkuat validitas dan relevansi temuan penelitian tersebut.

3. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,567 > t$ tabel $2,013$. Sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan artinya bahwa variabel disiplin kerja saling berhubungan secara konsisten dan dapat diandalkan terhadap kinerja pegawai shopee express, yang memperkuat validitas dan relevansi temuan penelitian tersebut.
4. Berdasarkan hasil uji f maka diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $17,466 > f$ tabel $2,807$. Sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa terdapat pengaruh X1 (kompensasi), X2 (motivasi) dan X3 (disiplin kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan).

5.2 Saran

Peneliti memberikan sedikit saran dan masukan berdasarkan temuan peneliti di lapangan sebagai berikut:

1. Untuk pihak perusahaan; Meningkatkan perhatian dengan memberikan kompensasi tambahan kepada para karyawan, walaupun mereka tidak meminta kompensasi berlebih karena faktor mereka butuh terhadap pekerjaan serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga terjadi peningkatan kualitas kerja karyawan.
2. Untuk pihak karyawan; Kedisiplinan adalah hal paling utama di semua perusahaan oleh karena itu karyawan perlu meningkatkan kesadaran individu dengan lebih peduli terhadap aturan yang ada sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang sehat.
3. Untuk peneliti selanjutnya; Penelitian ini pastinya memiliki kekurangan, oleh karena itu untuk para peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan kajian serupa dengan variabel penelitian lainnya sehingga penelitian yang berkaitan dengan ekonomi islam seperti ini dapat lebih sempurna.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(36), 152–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/minds.v2i1.4639>
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85–100.
- Aini, N., & Suhermin, S. (2016). Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, ocb dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Ansofino, J., & Yolamalinda & Arfilindo, H. (2016). Buku Ajar Ekonometrika. *Deepublish: Yogyakarta*.
- Apriliana, R. M. (2020). *Peran Literasi Keuangan Terhadap Minat Menggunakan Go-Pay: Perspektif Ekonomi Islam Di Kalangan Mahasiswa Universitas Islam Indonesia*. Universitas Islam Indonesia.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan* (Vol. 4, Nomor 2, hal. 400–410).
- Arumwanti, W. (2014). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kabupaten Karo provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 12(2).
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang

Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1–22.

Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/10.30596/JIMB.V18I1.1395>

Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisas. Lembaga Penelitian dan Penilisan Ilmiah Aqli*.

Budiastuti, Putri, A. D., & Muid, D. (2020). Analisis faktor-faktor pengaruh minat penggunaan sistem informasi akuntansi berbasis e-commerce pada aplikasi shopee dengan menggunakan Technology Acceptance Model (TAM). *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(4).

Busro, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Expert*.

Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI*.

Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Yogyakarta: Elmatara*.

Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja. Airlangga university press*.

Febrian, W. D., & Saputra, J. (2021). Analysing the effect of job satisfaction, work discipline, motivation and competency on employee performance: an evidence from Indonesia fire

department. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, July, 4047–4052.*

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). The Effect of Leadership and Compensation on Job Satisfaction Through Work Motivation. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1).

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I1.4866>

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 247–258.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Hendriyani, S., & Maulida, Y. (2023). Pengaruh Talent Management dan Perencanaan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk . Kantor Cabang Bengkalis. *Jurnal Daya Saing, 9*(2), 387–397.

Heryadarma, M. (2023). *FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS PEMBERIAN KOMPENSASI DI BANARAN 9 RESTO COFFEE AND TEA.* Universitas Islam Indonesia.

Husein, U. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia.* Gramedia Pustaka Utama.

Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)* (Vol. 2, Nomor 1, hal. 70–88). FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>

Irianto, Y. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (KMSDM-SP)*.

Jufrizen, J. (2017). *The effect of compensation, organizational culture and islamic work ethic towards the job satisfaction and the impact on the permanent lecturers*. Center for Open Science.

Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.

Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Indar, Thamrin, Y., Stang, & Rahmadani, S. (2020). The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*, 20(3), 943–947.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.

Manurung, R. A., & Silalahi, P. R. (2022). Pengaruh Penggunaan Dompnet Digital Terhadap Mental Accounting pada Remaja di Kota Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 130–141.

Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City.

International Journal of Social and Management Studies, 2(2), 1–16.

- Mohammad Ather, S., Aktaruzzaman Khan, M., & Hoque, N. (2011). Motivation as conceptualised in traditional and Islamic management. *Humanomics*, 27(2), 121–137. <https://doi.org/10.1108/08288661111135126>
- Mujahidin, A. (2020). Pengaruh fintech e-wallet terhadap perilaku konsumtif pada generasi millennial. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 143–150.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80–89.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara Eko Prastyo 1), Leonardo Budi Hasiolan 2), Moh. Mukeri Warso 3). *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12–24.
- Qalbia, A. A., Sutrisna, A., & Lestari, S. P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4295–4298.

- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Ridwan, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Family Conflict. *Bandung Conference Series: Business and Management*, X, 133–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5928>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Roselyn, A., Chandra, W., Anggraini, D., Vincent, W., & Utama, T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di PT Permata Niaga KIM1. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 245–250.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3366>
- Sahyunu, Titop, H., Muslimin, Djauhar, A., Imran, & Pratiwi, A. (2022). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Hotel Plaza Inn Kendari. *IJMEHD: International Journal of Management and Education in Human Development*, 2(2), 64–679.

<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3480>

- Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Saleh, M. (1997). *Bekerja dengan Hati Nurani*. Gema Insani Press.
- Santoso, S. (2010). *Statistik multivariat*. Elex media komputindo.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 440. <https://refika.co.id/317-manajemen-sdm-edisi-revisi.html>
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Lentera Hati.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_AUIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=+manajemen+sumber+daya+manusia+hasibuan&ots=8z-OJNhsMg&sig=5MSKxTFh-Gf3Vlqsg9XYIV1HE5I&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen sumber daya manusia hasibuan&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_AUIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=+manajemen+sumber+daya+manusia+hasibuan&ots=8z-OJNhsMg&sig=5MSKxTFh-Gf3Vlqsg9XYIV1HE5I&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen+sumber+daya+manusia+hasibuan&f=false)
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 1(2), 72–83.
- Soleha, T. (2016). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Islaminomic*, 7, 89–102.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen dan Akuntansi*, 8(1).

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768.
- Tarigan, E. R. B. (2020). *Pengaruh Kompesasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam ; Sebuah Kajian Teori. *JIMPA*, 1, 245–256. <https://doi.org/10.36908/jimpa>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wijaya, M. H., & Rizani, N. C. (2022). Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan Shopee Express Dengan Metode Servqual. *PRESISI*, 24(1), 41–50.
- Wijaya2, P. H., Widayati1, C. C., & Kusuma, S. H. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.

- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.



LAMPIRAN

Lampiran 1:

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS HUB BANDA ACEH

Responden Yth.

Saya adalah mahasiswa semester X Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk dapat meluangkan sedikit waktu 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 Anda tidak akan dipublikasikan.

Terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda 

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SMA d. Lainnya
b. Diploma
c. Sarjana
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan	:		:	
STS		Sangat Tidak Setuju		: Nilai 1
TS		Tidak Setuju		: Nilai 2
KS		Kurang Setuju		: Nilai 3
S		Setuju		: Nilai 4
SS		: Sangat Setuju		: Nilai 5



Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
2	Kuantitas	Tugas yang banyak bukan halangan yang berarti bagi saya					
		Mampu menyelesaikan semua tugas secara sempurna merupakan sebuah kebanggaan bagi saya					
5	Tanggung Jawab	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
		Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Inisiatif	Saya senang memberi saran dan masukan demi kemajuan perusahaan					
4	Kerja sama	Saya senang bekerja di perusahaan baik secara personal maupun kelompok					

Kompensasi

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji	Saya menerima upah kerja/gaji yang sesuai dengan beban kerja saya					
		Upah kerja/gaji yang saya terima selama ini telah memadai					
2	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan					
		Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
3	Asuransi	Perusahaan memberi asuransi kepada karyawan					
		Asuransi diberikan oleh perusahaan cukup memadai					

4	Bonus	Selama ini saya menerima bonus jika pekerjaan saya lebih baik					
		Bonus yang saya terima sesuai dengan harapan					

Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Orientasi Masa Depan	Saya termotivasi untuk berkontribusi di perusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang lebih baik					
2	Ketekunan	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
3	Usaha Untuk Maju	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja					
4	Orientasi Tugas atau Sasaran	Saya selalu berusaha mencapai target					
5	Cita-cita yang tinggi	Saya termotivasi untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang tepat sasaran agar mencapai hasil yang maksimal					
6	Kerja Keras	Saya termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi					
		Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
7	Rekan Kerja	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik lagi karena termotivasi dari rekan kerja yang semakin bagus karirnya					
8	Pemanfaatan waktu	Saya berusaha untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					

Disiplin Kerja

No	Indikator	pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tepat Waktu	Saya selalu datang tepat waktu pada saat bekerja					
2	Patuh Terhadap Aturan yang Berlaku	Saya selalu patuh terhadap aturan perusahaan yang berlaku					
3	Tanggung Jawab	Pekerjaan yang menjadi tugas saya dapat dipertanggungjawabkan					
4	Penggunaan Seragam Kerja	Saya selalu memakai seragam kerja sesuai peraturan					
5	Tepat Waktu	Saya pulang kerja sesuai ketentuan waktu yang ditentukan perusahaan					
6	Patuh Terhadap Aturan yang Berlaku	Jika bersalah, saya dengan senang hati menerima masukan dan peringatan yang bersifat positif					
7	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan					
8	Tanggung Jawab	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik mungkin					
9	Penggunaan Seragam kerja	Jika ada ketentuan penggunaan seragam, saya senang menggunakannya karena bagian dari identitas perusahaan					
10	Penggunaan Seragam kerja	Saya memakai seragam perusahaan hanya saat bekerja					

Lampiran II

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja Bulan
1	Arief Jakfar	L	28	Diploma	30
2	Agam Rizki	L	28	Sarjana	36
3	Teuku Irfan	L	26	SMA	36
4	Bustami	L	38	Sarjana	42
5	Yusri Ananto	L	25	Sarjana	36
6	Meiky	L	27	Sarjana	36
7	Ahmad Fabri	L	36	Sarjana	30
8	Agus Setiawan	L	32	Sarjana	24
9	Danil Sismawan	L	26	Sarjana	12
10	Arul Reski	L	25	Diploma	30
11	Bella Sari	P	25	Diploma	8
12	Aidil Taslam	L	25	Sarjana	30
13	Tia Maudita	P	27	Diploma	24
14	Kevin Maulana	L	24	SMA	36
15	M. Nida Usapra	L	25	Sarjana	20
16	Teuku Satria	L	27	Diploma	6
17	Hafiz Rihanda	L	24	Sarjana	8
18	Galuh Prayoga	L	28	SMA	7
19	Sanusi	L	30	SMA	24
20	M. Zaidan	L	26	SMA	12
21	Agung Prabowo	L	25	SMA	3
22	Rijalul Fikri	L	20	SMA	5
23	Wildan Rahil	L	27	SMA	11
24	Safrizal	L	29	SMA	24
25	M. Iqbal	L	22	SMA	8
26	Muhammad zaki	L	26	SMA	12
27	Faisal	L	24	SMA	39
28	Maulana	L	23	SMA	8
29	Asyraf Fuadi	L	22	SMA	18
30	Ade Rafli	L	27	SMA	21
31	M. Haikal	L	23	SMA	12
32	Yanto	L	35	SMA	36
33	Alza Andriansyah	L	24	SMA	19
34	Amiruddin	L	29	SMA	24
35	Farhansyah	L	27	SMA	24
36	Rizki Febrian	L	28	SMA	24
37	Raufi Ramadhan	L	25	SMA	18
38	Yusnidar	P	26	SMA	9
39	Ilham Wahyudi	L	27	SMA	24
40	Rafli Pradana	L	25	SMA	18
41	Abdurrahman	L	30	SMA	30

42	Fadhlan Mubarak	L	28	SMA	36
43	Bashir Arira	L	24	SMA	12
44	Darwin	L	35	SMA	12
45	Zahrul Fuadi	L	26	SMA	18
46	Munawir	L	27	SMA	24
47	Ferdian syanputra	L	30	SMA	24
48	Sabaruddin	L	32	SMA	36
49	Muksalmina	L	27	Diploma	42
50	Yuda Pratama	L	23	Sarjana	18

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	94,0	94,0	94,0
	Perempuan	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	66,0	66,0	66,0
	Diploma	6	12,0	12,0	78,0
	Sarjana	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	20	40,0	40,0	40,0
	26-30 Tahun	21	42,0	42,0	82,0
	31-35 Tahun	6	12,0	12,0	94,0
	36-40 Tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-12 Bulan	13	26,0	26,0	26,0

13-24 Bulan	19	38,0	38,0	64,0
25-36 Bulan	11	22,0	22,0	86,0
37-48 Bulan	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran III Skor Hasil Jawaban Responden

Skor Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi

KOMPENSASI (X1)

Resp.	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	4	5	5	4	4	4	35
8	4	4	5	4	5	4	4	4	34
9	4	4	4	4	4	5	5	5	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	2	2	2	2	1	1	1	1	12
12	3	2	1	1	2	2	2	2	15
13	1	1	2	2	1	1	2	2	12
14	3	3	2	2	1	1	1	1	14
15	3	2	1	2	3	3	2	1	17
16	2	2	2	2	2	2	1	1	14
17	4	1	3	2	1	2	2	3	18
18	3	2	3	1	2	2	3	2	18
19	3	1	2	3	1	2	2	3	17
20	3	1	2	2	3	1	2	1	15
21	3	3	3	2	2	2	3	3	21
22	3	3	2	2	1	1	2	3	17
23	3	3	3	2	2	2	3	2	20
24	2	2	1	1	2	2	3	3	16
25	3	3	3	3	3	3	2	2	22
26	2	2	3	3	2	2	3	3	20
27	2	2	1	2	1	1	2	1	12
28	2	2	2	2	1	1	2	2	14
29	1	2	2	2	1	1	1	1	11
30	2	1	1	2	1	1	2	2	12
31	1	1	1	1	2	2	1	1	10
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	1	2	2	2	2	2	1	1	13
35	2	2	2	1	1	1	2	2	13
36	2	1	2	1	2	1	2	2	13
37	1	1	2	1	1	1	1	1	9
38	1	1	2	2	1	2	1	2	12
39	1	1	2	2	1	1	2	1	11

40	2	1	2	1	2	1	2	1	12
41	1	2	2	1	2	1	2	2	13
42	1	1	1	1	1	1	1	1	8
43	3	3	2	3	2	1	3	3	20
44	2	2	3	3	2	2	2	2	18
45	2	2	2	2	2	2	2	2	16
46	3	3	2	2	2	2	3	3	20
47	5	3	4	4	2	2	4	4	28
48	1	1	2	2	1	1	1	1	10
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	5	4	4	4	4	33

Skor Hasil Jawaban Responden pada Variabel Motivasi

MOTIVASI (X2)

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	Total
5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
4	4	5	5	4	4	5	4	5	40

Skor Hasil Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA (X3)

X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	Total
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
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	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	4	4	5	5	4	4	5	36

Skor Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Kinerja (Y)

Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Total
5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	5	4	4	5	4	5	4	36
5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	4	4	5	5	4	5	5	37
4	4	5	4	4	5	4	5	35
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	4	4	5	5	4	5	37
5	5	4	4	4	5	5	4	36
5	5	4	4	4	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	5	4	36
5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	5	4	5	5	5	4	5	38
5	5	5	4	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	4	4	37
5	5	5	4	4	5	5	4	37
5	4	4	5	4	4	4	5	35

Lampiran IV

UJI VALIDITAS X1

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	Total
X1_1	Pearson Correlation	1	,805**	,773**	,766**	,748**	,766**	,836**	,818**	,891**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_2	Pearson Correlation	,805**	1	,802**	,821**	,835**	,829**	,825**	,798**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_3	Pearson Correlation	,773**	,802**	1	,852**	,788**	,801**	,821**	,817**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_4	Pearson Correlation	,766**	,821**	,852**	1	,784**	,819**	,789**	,807**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X1_5	Pearson Correlation	,748**	,835**	,788**	,784**	1	,916**	,817**	,733**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_6	Pearson Correlation	,766**	,829**	,801**	,819**	,916**	1	,813**	,803**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_7	Pearson Correlation	,836**	,825**	,821**	,789**	,817**	,813**	1	,925**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_8	Pearson Correlation	,818**	,798**	,817**	,807**	,733**	,803**	,925**	1	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,891**	,919**	,908**	,907**	,909**	,926**	,933**	,916**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

UJI VALIDITAS X2

		Correlations									
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	Total
X2_1	Pearson Correlation	1	,356*	,372**	,275	,544**	,172	,288*	,005	,181	,645**
	Sig. (2-tailed)		,011	,008	,053	,000	,233	,043	,972	,209	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_2	Pearson Correlation	,356*	1	,284*	,187	,274	,416**	,156	,375**	,123	,608**
	Sig. (2-tailed)	,011		,046	,193	,055	,003	,279	,007	,394	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_3	Pearson Correlation	,372**	,284*	1	,660**	,419**	,234	,445**	,124	,309*	,775**
	Sig. (2-tailed)	,008	,046		,000	,002	,102	,001	,392	,029	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_4	Pearson Correlation	,275	,187	,660**	1	,094	,102	,224	-,092	,513**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,053	,193	,000		,516	,479	,117	,526	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_5	Pearson Correlation	,544**	,274	,419**	,094	1	,316*	,316*	,286*	,062	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,055	,002	,516		,026	,026	,044	,670	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X2_6	Pearson Correlation	,172	,416**	,234	,102	,316*	1	-,084	,411**	,147	,511**
	Sig. (2-tailed)	,233	,003	,102	,479	,026		,562	,003	,307	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_7	Pearson Correlation	,288*	,156	,445**	,224	,316*	-,084	1	-,039	,147	,486**
	Sig. (2-tailed)	,043	,279	,001	,117	,026	,562		,788	,307	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_8	Pearson Correlation	,005	,375**	,124	-,092	,286*	,411**	-,039	1	,028	,377**
	Sig. (2-tailed)	,972	,007	,392	,526	,044	,003	,788		,845	,007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_9	Pearson Correlation	,181	,123	,309*	,513**	,062	,147	,147	,028	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,209	,394	,029	,000	,670	,307	,307	,845		,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,645**	,608**	,775**	,591**	,661**	,511**	,486**	,377**	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

VALIDITAS X3

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	Total	
X3_1	Pearson Correlation	1	,202	,426**	,161	1,000**	,202	,426**	,161	,589**
	Sig. (2-tailed)		,159	,002	,263	,000	,159	,002	,263	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_2	Pearson Correlation	,202	1	,408**	,145	,202	1,000**	,408**	,145	,748**
	Sig. (2-tailed)	,159		,003	,313	,159	,000	,003	,313	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_3	Pearson Correlation	,426**	,408**	1	-,160	,426**	,408**	1,000**	-,160	,644**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003		,268	,002	,003	,000	,268	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_4	Pearson Correlation	,161	,145	-,160	1	,161	,145	-,160	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,263	,313	,268		,263	,313	,268	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_5	Pearson Correlation	1,000**	,202	,426**	,161	1	,202	,426**	,161	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000	,159	,002	,263		,159	,002	,263	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_6	Pearson Correlation	,202	1,000**	,408**	,145	,202	1	,408**	,145	,748**
	Sig. (2-tailed)	,159	,000	,003	,313	,159		,003	,313	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X3_7	Pearson Correlation	,426**	,408**	1,000**	-,160	,426**	,408**	1	-,160	,644**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,268	,002	,003		,268	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_8	Pearson Correlation	,161	,145	-,160	1,000**	,161	,145	-,160	1	,510**
	Sig. (2-tailed)	,263	,313	,268	,000	,263	,313	,268		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,589**	,748**	,644**	,510**	,589**	,748**	,644**	,510**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

VALIDITAS Y

		Correlations								
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Total
Y_1	Pearson Correlation	1	,197	,202	,272	,218	,349*	,141	,141	,388**
	Sig. (2-tailed)		,171	,159	,056	,129	,013	,330	,330	,005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_2	Pearson Correlation	,197	1	,073	,145	,386**	,400**	,442**	,058	,551**
	Sig. (2-tailed)	,171		,616	,316	,006	,004	,001	,691	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_3	Pearson Correlation	,202	,073	1	,284*	,369**	,429**	,365**	,239	,650**
	Sig. (2-tailed)	,159	,616		,045	,008	,002	,009	,095	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_4	Pearson Correlation	,272	,145	,284*	1	,422**	,163	,342*	,481**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,056	,316	,045		,002	,257	,015	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_5	Pearson Correlation	,218	,386**	,369**	,422**	1	,335*	,262	,390**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,129	,006	,008	,002		,017	,066	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_6	Pearson Correlation	,349*	,400**	,429**	,163	,335*	1	-,019	,138	,544**
	Sig. (2-tailed)	,013	,004	,002	,257	,017		,897	,338	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_7	Pearson Correlation	,141	,442**	,365**	,342*	,262	-,019	1	,169	,587**
	Sig. (2-tailed)	,330	,001	,009	,015	,066	,897		,239	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y_8	Pearson Correlation	,141	,058	,239	,481**	,390**	,138	,169	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,330	,691	,095	,000	,005	,338	,239		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,388**	,551**	,650**	,676**	,751**	,544**	,587**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Lampiran V

UJI REABILITAS

UJI REABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	8

REABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	9

REABILITAS X3

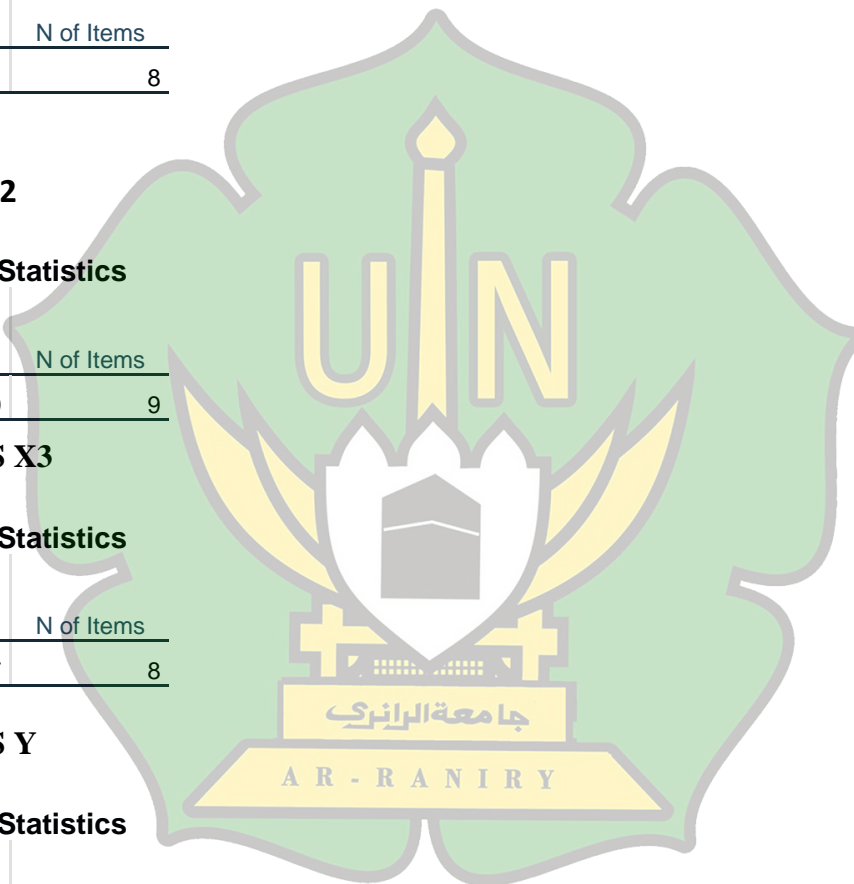
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	8

REABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	8



Lampiran VI

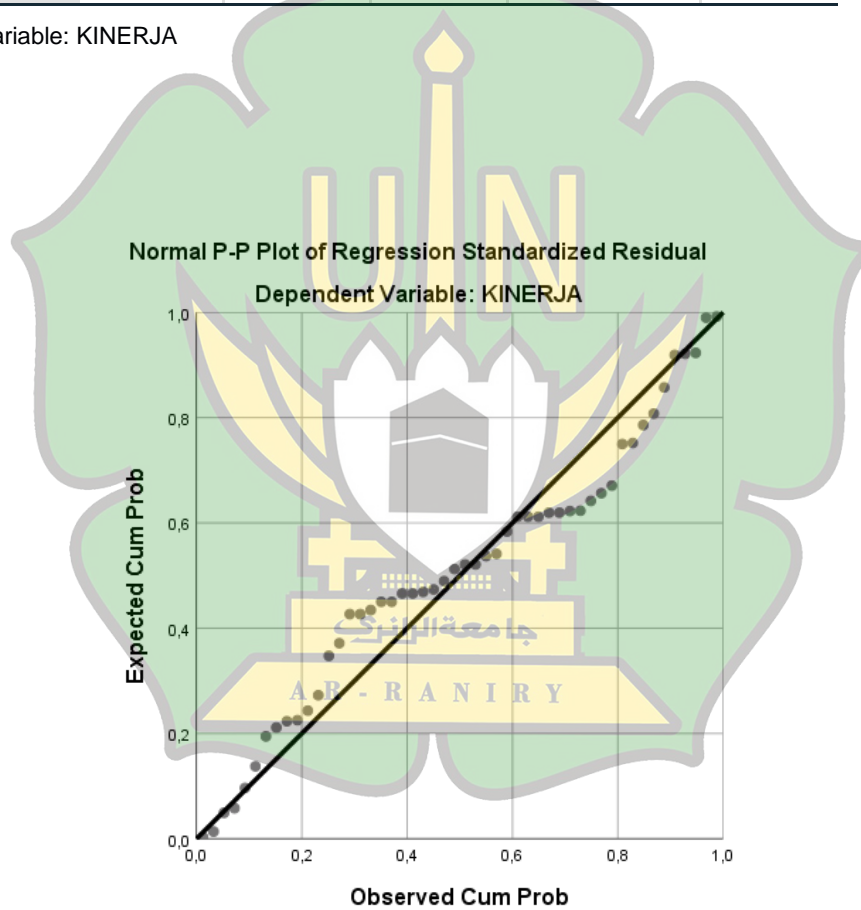
UJI NORMALITAS

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,03	40,23	38,64	1,266	50
Residual	-3,346	2,945	,000	1,186	50
Std. Predicted Value	-2,061	1,253	,000	1,000	50
Std. Residual	-2,733	2,406	,000	,969	50

a. Dependent Variable: KINERJA

Charts



Lampiran VII

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12,229	4,716		2,593	,013
	KOMPENSASI	-,024	,023	-,124	-1,045	,302
	MOTIVASI	,414	,103	,512	4,013	,000
	DISIPLIN KERJA	,239	,093	,281	2,567	,014

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	,716	1,397
	MOTIVASI	,625	1,600
	DISIPLIN KERJA	,851	1,175

Lampiran VIII

Uji Heterokedastisitas

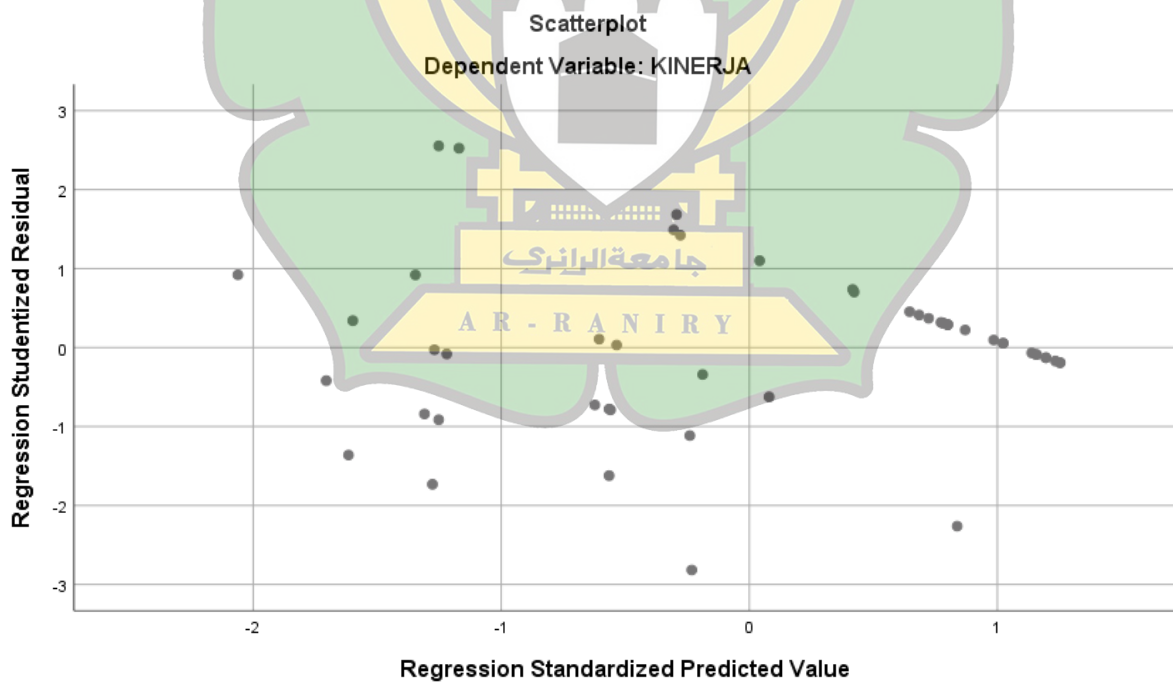
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,03	40,23	38,64	1,266	50
Std. Predicted Value	-2,061	1,253	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,224	,666	,335	,090	50

Adjusted Predicted Value	35,69	40,24	38,61	1,299	50
Residual	-3,346	2,945	,000	1,186	50
Std. Residual	-2,733	2,406	,000	,969	50
Stud. Residual	-2,817	2,554	,010	1,021	50
Deleted Residual	-3,555	3,362	,027	1,321	50
Stud. Deleted Residual	-3,063	2,727	,009	1,062	50
Mahal. Distance	,657	13,520	2,940	2,481	50
Cook's Distance	,000	,298	,030	,066	50
Centered Leverage Value	,013	,276	,060	,051	50

a. Dependent Variable: KINERJA

Charts



Lampiran IX

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12,229	4,716		2,593	,013
	KOMPENSASI	-,024	,023	-,124	-1,045	,302
	MOTIVASI	,414	,103	,512	4,013	,000
	DISIPLIN KERJA	,239	,093	,281	2,567	,014

Lampiran X

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12,229	4,716		2,593	,013
	KOMPENSASI	-,024	,023	-,124	-1,045	,302
	MOTIVASI	,414	,103	,512	4,013	,000
	DISIPLIN KERJA	,239	,093	,281	2,567	,014

Lampiran XI

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,555	3	26,185	17,466	,000 ^b

Residual	68,965	46	1,499		
Total	147,520	49			

Lampiran XII

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,502	1,224

