

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Pada UMKM “UD GEMILANG” Peternakan Ayam Petelur Kabupaten Blitar)**

SKRIPSI



Oleh :

**IBNU RUSADI
NIM : 10510080**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2015**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Pada UMKM “UD GEMILANG” Peternakan Ayam Petelur Kabupaten Blitar)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

IBNU RUSADI

NIM : 10510080

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2015

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UD.GEMILANG Kab.blitar Kecamatan Kanigoro)

SKRIPSI

Oleh :

IBNU RUSADI

NIM: 10510018

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 8 Januari 2015

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua	
<u>Dr.Hj.Ilfi Nurdiana M.Si</u> 19711108 199803 2 002	: ()
2. Sekretaris / Pembimbing	
<u>Zaim Mukaffi, M.Si</u> NIP 19791124 200901 1 007	: ()
3. Penguji Utama	
<u>Dr.Siswanto M.Si</u> NIP 19750906 200604 1 001	: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 0

HALAMAN PERSEMBAHAN



**KEPADA KEDUA ORANG YANG PALING BERJASA ATAS KEBERADAANKU
SAMPAI HARI INI**

AYAH DAN IBU TERCINTA

KEPADA SEMUA SAUDARA-SAUDARAKU

MAS EKO, MBAK DWI , MAS SISWANTO DAN ARIF

DAN KADER-KADER MILITAN HMI YANG SAYA BANGGAKAN

Teman-teman FE seluruh angkatan yang selalu menghiasi hari-hariku selama 4 tahun ini.
Bersama kalian aku belajar banyak hal. Terima kasih buat persahabatannya.

**KUPERSEMBAHKAN BUAH KARYA SEDERHANA KU INI DENGAN SEBUAH
ASA, MAMPU MEMBAWA MANFAAT UNTUK HIDUP DAN KEHIDUPAN
KALIAN SEMUA**

MOTTO

**MIMPI DAN CITA-CITA BUKAN HANYA UNTUK DI ANGAN-ANGAN TAPI
SEMUA ITU HARUS DI PERJUANGKAN
(YAKIN USAHA SAMPAI)**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ibnu Rusadi
NIM : 10510080
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada UD. GEMILANG).

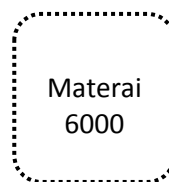
adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Desember 2014

Hormat saya,



Ibnu Rusadi
NIM : 10510080

KATA PENGANTAR



Dengan segala puji syukur penulis haturkan kepada Illahi Rabbi atas segala rahmat, taufiq, serta hidayahNya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di “UD GEMILANG” Peternak Ayam Petelur Kabupaten Blitar.

Juga tidak lupa penulis sampaikan shalawat serta salam semoga rahmat dan berkah dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabatnya, para *tabi'in* dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Terselesainya penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M.Ei Selaku ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan penulisan ini.
5. Bapak Imam Mahfud selaku Pemilik Usaha Perternakan yang telah memberikan tempat penilitan serta menyambut baik peneliti dan memberikan data yang di butuhkan oleh peneliti.
6. Ayahanda dan Ibunda tercinta, saudara-saudaraku tersayang, atas Do'a, perhatian serta kasih sayang tulus yang selama ini menyertai setiap langkahku dan memberikan dukungan kepada penulis baik moral maupun material sehingga terselesaikannya laporan skripsi ini.
7. Untuk keluarga besar sekaligus teman seperjuangan mahasiswa jurusan Manajemen angkatan 2010 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

8. Terima kasih kepada saudari alvin & vuad teman seperjuangan selalu memberikan motivasi & memberikan masukan dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
9. Buat kawan-kawan HMI yang sangat luar biasa mahruz, kakanda in'am, dikri, vuad, ais, habli, anwar yang senantiasa memberikan pengalaman organisasi, kedalaman intelektual, nilai-nilai keislaman dan independensi.
10. Buat sahabat terbaik saya zaki, ilham, jefri, nani, sandi, dwi, rio, nanda . sebulan tidak bertemu kalian terasa 4 tahun lamanya . terimakasih telah memotivasi saya, menghibur saya . *I love you forever*

Dalam segala hal ini penulis menyadari akan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan penulis, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna sebagai perbaikan dan penyempurnaan penulisan ini.

Semoga penyusunan skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Semoga apa yang kita kerjakan selama ini menjadi amal kita di hadapan Allah SWT. Amin ya Robbal 'Alamin.....

Malang, 14 januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
ATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kajian Teoritis	
2.2.1 Kompensasi	7
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi	7
2.2.1.2 Tujuan Pemberian kompensasi	9
2.2.1.3 Sistem Kompensasi	10
2.2.1.4 Jenis-jenis Kompensasi.....	11
2.2.1.5 Kompensasi Prespektif Islam.....	16
2.2.1.6 Kinerja Dalam pandangan Islam.....	21
2.2.2 Kinerja Karyawan	22
2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	24
2.2.2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Penelitian dan Jenis penelitian.....	29
3.2 Lokasi Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.4 Sumber Data dan Jenis Data	30

3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Instrumen Penelitian	32
3.7 Definisi Oprasional Variabel.....	34
3.8 Skala Pengukuran	35
3.9 Model Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANYA

4.1 sejarah dan perkembangan	41
4.2 karakter responden	41
4.2.1 Usia Responden	42
4.2.2 Jenis Kelamin Responden	43
4.3. Uji Instrumen Penelitian	60
4.4.2.Uji Reliabilitas	62
4.4. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi	63
4.4.1. Uji Normalitas.....	64
4.4.2. Uji Autokorelasi.....	65
4.4.3. Uji Multikolinieritas.....	67
4.4.4 Uji Heterokedastisitas	68
4.5 Analisis Regresi Berganda.....	69
4.5.1 Persamaan Regresi	70
4.5.2 konferasi Determinasi	71
4.5.3 Pengujian Hipotesis	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	6
Tabel 2.1 konsep upah barat dan islam	21
Tabel 3.2 konsep variable indikator.....	34
Tabel 4.1 karakter usia	42
Tabel 4.2 karakteristik berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 4.3 distribusi frekuensi variable kompensasi langsung	44
Tabel 4.5 distribusi frekuensi variable kompensasi tidak langsung	47
Tabel 4.5 Distribusi variable karyawan	51
Tabel 4.6 uji validitas variabel	53
Tabel 4.7 uji reabilitas variabel	63
Tabel 4.8 uji normalitas	64
Tabel 4.9 uji autokorelasi	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.11 Rekapitulasi hasil.....	70

Daftar gambar

Gambar 3.1 jenis jenis kompensasi	28
Gambar4.1 Dependent variable Y.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner
- Lampiran 2 : Dokumentasi
- Lampiran 3 : Skor Kuisisioner
- Lampiran 4 : Analisis Regresi
- Lampiran 5 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 6 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Ibnu Rusadi. 2014, SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”
(Studi Pada “UD GEMILANG” Peternakan Ayam Petelur Kabupaten Blitar)

Pembimbing : Zaim Mukaffi

Kata Kunci : kompensasi, kinerja

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

Penelitian ini dilakukan pada UD. GEMILANG. Penelitian ini menggunakan Kompensasi sebagai variabel independen, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian sebagai berikut : Kinerja karyawan akan meningkat setiap tambahan satu satuan X_1 (kompensasi finansial langsung). Jadi apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan X_2 (kompensasi finansial tidak langsung), Jadi apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial langsung sebesar 0,680, kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0,547. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai arah hubungan yang positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ibnu Rusadi. 2014, Thesis. Title: "Influence of Compensation On Performance of employees (Case study in "UD GEMILANG")

Advisor : Zaim Mukaffi

Key word : Compensation, Performance

The existence of human resources in a company plays an important role. The business world is now required creating high employee performance for the development of the company. The company should be able to build and improve performance in the environment. In improving the performance of employees the company conducts several ways such as the provision of adequate compensation, motivation, creating a conducive working environment, education, and training. Today, increasingly intensified business competition level resulted in the company faced with the challenge to be able to maintain viability.

This research was conducted at UD. GEMILANG. This study uses Compensation as independent variables, the purpose of this study was to analyze the effect of compensation on performance of employee. of the research analysis results: employee's performance will increase every additional of X1 (direct financial compensation). So, if direct financial compensation has increased, then the employee's performance will increase with the assumption that the other variables considered act constantly. employees performance will be increased for each additional X2 (indirect financial compensation), so if indirect financial compensation has increased, it will increase employee performance by assuming other variables considered as constant.

Based on the above analysis, it is known that the contribution volume of independent variables on the dependent variable, are direct financial compensation amounting to 0.680, indirect financial compensation amounting to 0.547. So it can be concluded that the direct financial compensation and financial compensation are have a positive relationship to employee's performance. In other words, if direct financial compensation and indirect financial compensation increased it, will be followed by the increasing in employee performance

مستخلص البحث

إبن رشادي، 2014، أثر نظام التعويض على أداء الموظفين (الدراسة في شركة الدواجين البيضية غاميلانق بليتار). رسالة البحث، كلية الاقتصاد بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق. المشرف : زعيم مكافي الماجستير
الكلمات المفتاحية : نظام التعويض، أداء الموظفين.

كان وجود الموارد البشرية في شركة له دور كبير. وفي عالم الأعمال في الشركة الآن تطلب منها ايجاد أداء الموظفين العالي لتطوير الشركة. وينبغي أن تكون الشركة قادرة على بناء وتحسين أدائهم في بيئتها. ولتحسين أداء موظفي الشركة من خلال عدة طرق مثل، من خلال تقديم التعويض المناسب، الدوافع، وإيجاد البيئة المناسبة للعمل، التعليم، والتدريب. وفي أيامنا هذه، نجد مستوى المنافسة التجارية العالية يؤدي إلى مواجهة الشركة بالتحديات لتكون قادرة على الحفاظ على استمرار بقائها.

أجري هذا البحث في شركة الدواجين البيضية غاميلانق بليتار. تستخدم هذه الدراسة التعويض كمتغيرات مستقلة، والهدف من هذه الدراسة هو تحليل أثر التعويض على أداء الموظفين. وأما نتيجة الدراسة فهي كالتالي : سوف يرتقي أداء الموظفين لكل وحدة إضافية من X1 (التعويض المالي المباشر). إذن، إذا زاد التعويض المالي المباشر فأداء الموظفين سيرتقي بالافتراض أن المتغير الآخر نعتبره ثابت. سيتم ارتفاع أداء الموظفين لكل إضافة X2 (التعويض المالي غير المباشر). إذن، إذا زاد التعويض المالي غير المباشر، فسيتم ارتفاع أداء الموظفين بالافتراض أن المتغير الآخر نعتبره ثابت.

استنادا على تحليل هذه الدراسة أعلاها نستطيع أن نعرف أكبر مساهمة المتغيرات المستقلة على المتغيرات المقيدة، منها التعويض المالي المباشر مقداره 0,680%. والتعويض المالي غير مباشر مقداره 0,547%. لذلك، نستطيع أن نلخص أن التعويض المالي المباشر والتعويض المالي غير مباشر لهما علاقة إيجابية على أداء الموظفين. وبعبارة أخرى، إذا زاد التعويض المالي المباشر أو غير مباشر فتتابعهما ارتفاع أداء الموظفين.

