

**PENGARUH KOMPENSASI DALAM ISLAM DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER
(Studi Kasus Institut Agama Islam Negeri Langsa)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**



Oleh:

DINA SILVIA
Nim : 4012015126

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
1442 H/2020 M**

PERSETUJUAN

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Langsa
Sebagai Salah Satu Bahan Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Diajukan Oleh:

DINA SILVIA

NIM: 4012015126

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Langsa
Program Strata Satu (S-1)
Fakultas/Jurusan: FEBI / Perbankan Syariah

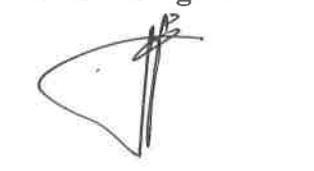
Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Abdur Hamid, MA
NIP.19731 20081 1 007

11/02/2022
al

Pembimbing II


Mutia Sumarni, MM
NIDN. 2007078805

**Mengetahui
Ketua Jurusan
Perbankan Syariah**


Dr. Early Ridho Kismawadi, MA
NIDN. 201111890

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DALAM ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER (Studi Kasus Institut Agama Islam Negeri Langsa)”** an: Dina Silvia, NIM 4012015126 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 05 Agustus 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

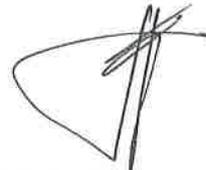
Langsa, 05 Agustus 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

Penguji I / Ketua



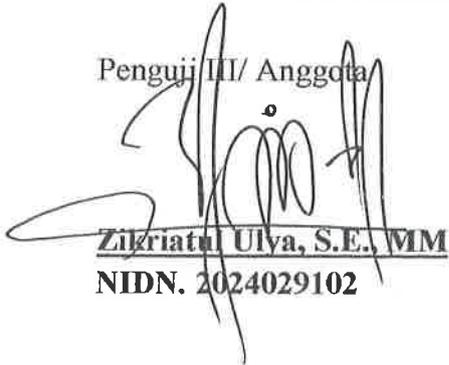
Dr. Amiruddin Yahya, S.Pd'I, MA
NIP. 197509092008011013

Penguji II / Sekretaris



Mutia Sumarni, MM
NIDN. 2007078805

Penguji III/ Anggota



Zikriatul Ulya, S.E., MM
NIDN. 2024029102

Penguji IV/ Anggota



Chahayu Astina, SE, M.Si
NIP. 198411232019032007

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Iskandar Budiman, M. CL
NIP. 196506161995031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dina Silvia
Nim : 4012015126
Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 03 Agustus 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Bayeun, Kec.Birem Bayeun, Kab.Aceh Timur.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI DALAM ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER (Studi Kasus Institut Agama Islam Negeri Langsa)"** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya, Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, Februari 2021

Yang Menyatakan



Dina Silvia
4012015126

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Nikmati hidup dan berjuanglah “Karena sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Isyirah: 5-6)

*“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik
bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu
padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang
kamu tidak mengetahui”*

(QS. Al-Baqarah: 216)

Karya ini kupersembahkan untuk:
Ibu dan Ayah tercinta.
Kakak Dan Adik ku tersayang.
Sahabat – sahabat ku Serta Yang Terkasih.
Untuk Almamater kebanggaanku.

ABSTRAK

IAIN Langsa merupakan satu-satunya perguruan tinggi keagamaan islam negeri yang ada di Kota Langsa. Kompensasi Dalam Islam merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai menurut kebutuhan hidup pegawai secara adil, Komitmen Organisasi yaitu konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa Komitmen pada organisasi, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM dan Kinerja Pegawai merupakan perilaku yang nyata dilakukan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket), Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan program SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 87 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 3,498 dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4,110. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,501 yang berarti 50,1% variasi nilai kinerja pegawai ditentukan oleh dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IAIN Langsa yaitu kompensasi dalam islam dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kompensasi Dalam Islam, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

IAIN Langsa is the only state Islamic religious college in Langsa City. Compensation in Islam is a reward given to employees according to the life needs of employees fairly. Organizational Commitment is a management concept that places HR as a central figure for the organization. Without commitment to the organization, it is difficult to expect active and in-depth participation from HR and Employee Performance is a real behavior carried out by employees as work performance produced by employees in accordance with their role in the organization. The purpose of this study is to determine the Compensation in Islam and Organizational Commitment have a positive and significant effect on employee performance. This research method is quantitative. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire), Using Multiple Linear Regression Analysis, with the SPSS program. The sample used was 87 employees. The results of this study indicate that compensation in Islam has a positive and significant effect on employee performance where the sig value is $0.001 < 0.05$ and the tcount value is 3.498 and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance where the sig is $0.000 < 0.05$ and the tcount is 4.110. The adjusted R2 value is 0.501 which means that 50.1% of the variation in employee performance values is determined by two variables that have a positive and significant effect on employee performance at IAIN Langsa, namely compensation in Islam and organizational commitment.

Keywords: Compensation in Islam, Organizational Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena telah telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis sanjung sajikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat pengetahuan.. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana yang di adakan oleh Istitut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, skripsi ini berjudul "**Pengaruh Kompensasi Dalam Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (IAIN LANGSA)**"

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini diselesaikan atas bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang banyak membantu penulis diantaranya:

1. Bapak Muhammad Piah dan Ibu Rumini yaitu Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah berjasa besar dalam hal mendidik, membimbing, memotivasi, berjuang dan mendoakan yang terbaik agar studi ini selesai dengan lancar dan dipermudah.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M. CL, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Early Ridho Kismawadi, MA, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Bapak Abdul Hamid, MA selaku pembimbing pertama dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan dukungan baik secara moral maupun materil dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Mutia Sumarni, MM selaku pembimbing kedua yang telah banyak berjasa mengajarkan, mengarahkan, memberikan ilmunya dan membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Kepada seluruh Dosen FEBI yang telah berjasa untuk membantu penyelesaian skripsi ini. Tanpa mereka penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Tak lupa pula seluruh keluarga yang telah mendukung sepenuhnya dan memberikan semangat terbaik untuk penulisan skripsi ini.
8. Teruntuk Muhammad Rafinas yang selalu membantu untuk memotivasi, mendoakan agar studi ini selesai tanpa adanya halangan dan rintangan yang dapat menyusahkan penulis, dan berjuang bersama penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku tercinta, Ayu Indah Asri Dan Latifah Eni yang sudah membantu memotivasi dan berjuang bersama dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Temanku Nanda Sari dan Riska Lestari yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa dan seluruh pihak yang ikut dalam membantu dan memberikan kritik dan saran demi untuk selesainya skripsi ini.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT. Untuk dapat memberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti. Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penulisan skripsi ini adalah akibat dari terbatasnya pengetahuan dan kemampuan peneliti. Peneliti terlebih dahulu memohon maaf dan mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki tulisan dan karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT kita berserah diri. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Langsa, 22 Februari 2021
Penulis

Dina Silvia
NIM. 4012015126

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ş	Es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ş̣	S(dengan titik dibawah)

ض	Dad	D	De(dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	Te(dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	Zet(dengan titik dibawah)
ع	`Ain	'	Koma terbalik(diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

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 harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-------	------	-------------	------

اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
اَيَّ	Fathah Dan Ya	Ai	A Dan I
اَوَّ	Fathah Dan Wau	Au	A Dan U

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Zakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوْلَ

3. Maddah

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

Harakat Dan Harakat	Nama	Huruf Dan Tanda	Nama
ا / آ	Fathah Dan Alif	Ā	A Dan Garis Di Atas
إ	Kasrah Dan Ya	Ī	I Dan Garis Di Atas
أ	Dammah Dan Wau	Ū	U Dan Garis Di Atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal = رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

Rauḍhatul aṭfal

al-Madīnah al-Munawwarah = الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul-Munawwarah

Ṭalḥah = طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana = رَبَّنَا

Nazzala = نَزَّلَ

al-Birr = الْبِرُّ

al-Ḥajj = الْحُجُّ

Nu'imma = نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الْجَلالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ

Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَنْ

8. Penelitian Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penelitiannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penelitian kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّا لِلَّهِ وَأَنَّا لَهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمُرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَاللَّهُمَّ إِنَّا نَسْتَعِينُكَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD (Ejaan Yang Disempurnakan), diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an

Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penelitian itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRASLITERASI	x
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR GRAFIK	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Masalah	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Penjelasan Istilah	9
1.7 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.4 Penilaian Kinerja	13

2.2	Kompensasi Dalam Islam	14
2.2.1	Pengertian Kompensasi	14
2.2.2	Indikator Kompensasi	18
2.2.3	Tujuan Kompensasi	18
2.3	Komitmen Organisasi	19
2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.3.3	Indikator Komitmen Organisasi	20
2.3.4	Prinsip Dan Bentuk Komitmen Organisasi	21
2.4	Penelitian Terdahulu	22
2.5	Kerangka Teoritis	30
2.6	Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		33
3.1	Pendekatan Penelitian	33
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5	Teknik Pengukuran Data	35
3.6	Sumber Data	37
3.7	Instrumen Penelitian	37
3.8	Teknik Analisis Data dan Interpretasi Hasil Penelitian	38
3.9	Uji Hipotesis	42
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Umum IAIN Langsa	45
4.1.1	Sejarah Singkat IAIN Langsa	45
4.1.2	Visi dan Misi IAIN Langsa	46
4.2	Deskripsi Responden	50
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	50

4.2.2. Responden Berdasarkan Usia	50
4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.3. Uji Persyaratan Analisis	52
4.3.1. Hasil Uji Validitas	52
4.3.2. Hasil Uji Reabilitas.....	53
4.4. Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1 Uji Normalitas	54
4.4.2 Uji Linearitas	55
4.4.3 Uji Multikolinearitas.....	56
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas	57
4.4.5. Uji Autokorelasi	57
4.5 Uji Regresi Berganda.....	58
4.6 Uji Hipotesis	59
4.6.1. Analisis Koefisien Determinasi	59
4.6.2. Uji T.....	60
4.6.3. Uji F.....	60
4.7 Interpretasi Hasil Penelitian	62
4.7.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.7.2. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	63
4.7.3. Pengaruh Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja	64
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Daftar Honorer Supir IAIN Langsa	47
Tabel 4.2 Daftar Honorer Adm IAIN Langsa	48
Tabel 4.3 Daftar Honorer Petugas Kebersihan IAIN Langsa.....	49
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokolerasi	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R ²).....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR GRAFIK

Grafik1.1 Data Lengkap Pegawai Honorer Berdasarkan Grafik Jenis Kelamin...4

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :Kata Pengantar	70
Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian	71
Lampiran 3 : Databulasi Sampel.....	74
Lampiran 4 :Hasil Uji Validitas	78
Lampiran 5 : Hasil Hipotesis.....	78
Lampiran 6 : Hasil Uji Multikolinearitas	80
Hasil Uji Heteroskedasitas.....	81
Hasil Uji Normalitas.....	81
Lampiran 7 :Dokumentasi.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau Kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memnuhi kebutuhan dan kepuasan.¹

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia, Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk mrmnuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya²

Organisasi atau perusahaan bisnis merupakan bagian yang integral dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap

¹Dr.H Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.IAIN Langsa, 2019, h. 24

²Dr.H Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Iain Langsa, 2019, h. 25

aktivitas dan kemajuan organisasi. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.³

Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal.⁴

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.⁵

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka, Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja

³Dr.H Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*. IAIN Langsa, 2019, h. 36

⁴Karimatun Nisa', "*Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan CV.Djarum Mulia Embroidery Semarang*".2015, h. 1.

⁵Karimatun Nisa', "*Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan CV.Djarum Mulia Embroidery Semarang*".2015, h. 2.

dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.⁶

Masalah kompensasi bukan hanya penting untuk mendorong seseorang menjadi karyawan saja, tetapi kompensasi ini penting juga untuk memberikan pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.⁷

Keberhasilan manajemen suatu organisasional, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan penjiwaan tujuan organisasi. Komitmen organisasional sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan.⁸

Di Kota Langsa terdapat satu-satunya perguruan tinggi keagamaan Islam yaitu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, berteptan di Jalan Meurandeh Kecamatan Langsa Lama, di perguruan tinggi IAIN Langsa memiliki pegawai Honorer berjumlah 111 pegawai yang mempunyai visi "Menjadi Pusat Kajian Keislaman Yang Berkarakter Rahmatan Lil' Alamin". Institut Agama Islam Negeri

⁶Dr.H Burhanuddin Yusuf M.M., M.A "Manajemen Sumber Daya Manusia".IAIN Langsa, 2019, h. 237

⁷Bambang Setiawan , "Pengaruh Kompensasi Dan Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja".IAIN Syekh Nurjati, Cirebon, 2013, h. 5

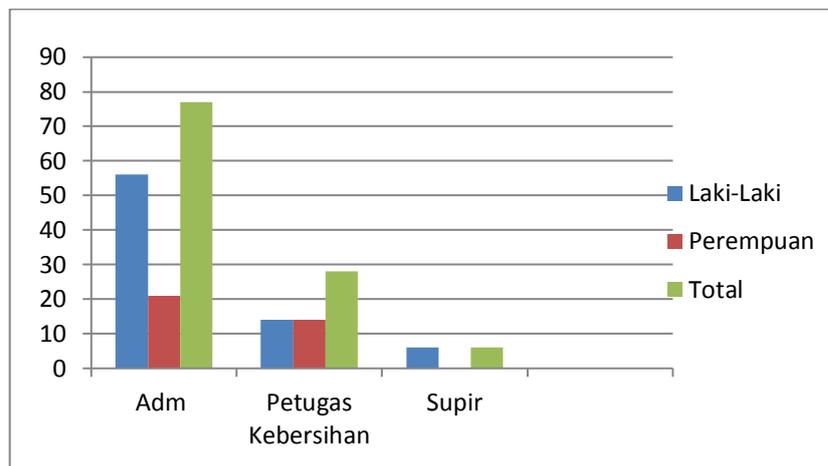
⁸Sekar Laelani, "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Ladju" , UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016. h. 4.

Langsa (dahulu bernama Zawiyah Cot Kala Langsa) didirikan pada tahun 1980 adalah hasil keputusan Seminar Sejarah Islam di Rantau, Aceh Tamiang (dahulu dalam wilayah Aceh Timur). Nama "Zawiyah Cot Kala" tersebut diambil dari nama lembaga pendidikan tinggi yang terbesar dan tertua di Asia Tenggara yang terletak di Bayeun, Aceh Timur abad ke-4 Hijriyah. Dengan status penegeriannya selama delapan tahun di bawah kepemimpinan Bapak Dr. H. Zulkarnaini, M.A, lembaga ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan, baik dari sisi manajemen, akademik, sarana prasarana, kelembagaan, ketenagaan, jumlah mahasiswa, maupun aspek-aspek lainnya.⁹

Adapun Data Lengkap Pegawai Honorer Berdasarkan Grafik Jenis Kelamin Sebagai Berikut:

Grafik 1.1

Data Lengkap Pegawai Honorer Berdasarkan Grafik Jenis Kelamin



Sumber : Data Dari Badan Kepegawain Iain Langsa 2015-2020

Dari grafik di atas dapat di analisis pegawai honorer administrasi terdapat 56 laki-laki dan 21 perempuan totalnya 77 pegawai honorer di bidang

⁹*Ibid*

administrasi, honorer petugas kebersihan terdapat 14 laki-laki dan 14 perempuan totalnya 28 pegawai honorer di bidang petugas kebersihan dan honorer supir terdapat 6 pegawai honorer laki-laki.

Keberhasilan manajemen suatu organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional karyawan sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan.¹⁰

Berdasarkan dari hasil observasi peneliti kepada pegawai bahwa sanya yang dapat menjadikan suatu kemajuan terhadap motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja adalah kompensasi yang dimana berarti adanya imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, tujuan yang diinginkan seorang pegawai yakni ganjaran yang setimpal terhadap kinerja yang sudah mereka lakukan, penulis menemukan permasalahan yang pertama seharusnya lembaga dapat lebih memperhatikan setiap pegawai apabila memang sepatutnya atau dipantaskan untuk dapat menerima pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan pegawai agar dapat menjadikan motivasi untuk bekerja lebih baik dan kemajuan untuk suatu lembaga, nyatanya apabila kesehatan

¹⁰Buku Panduan Akademik IAIN Langsa Tahun Akademik 2016/2017, h. 4.

pegawai yang bukan termasuk penyakit tidak berbahaya maka pegawai di anggap akan baik-baik saja.¹¹

Permasalahan yang kedua, pegawai yang sudah memiliki keyakinan untuk menjalankan suatu organisasi maka mereka dengan senang hati melakukan kegiatan dan menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di dalam suatu organisasi. Dengan kepeduliannya terhadap organisasi maka tanpa di suruh pun mereka tetap mngerakkan dengan sangat baik untuk mnsukseskan keorganisasian tersebut. Namun kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang mengarpakan untuk di ajak ikut serta terlebih dahulu tanpa adanya keinginan atau kesadaran pada diri sendiri dalam menjalankan suatu organisasi dan tetap berkomitmen dalam organsasi, padahal ketika mereka sudah berkomitmen untuk bekerja di suatu lembaga maka ia harus benar-benar berkomiten dan yakin menjalankan organisasi yang ada di suatu lembaga di tempat mereka bekerja.¹²

Berdasarkan penelitian Bambang Setiawan dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja (Survey Pada Karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kabupaten Kuningan)” ada beberapa hal yang harus di perhatikan bahwa sistem imbalan atau kompensasi itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan. (1) sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi; (2) sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi; (3) sistem imbalan harus mendukung prinsip keadilan; (4) sistem

¹¹Hasil Observasi Pada Tanggal 19 Mei 2020 di IAIN Langsa

¹²Hasil Observasi Pada Tanggal 10 Juni 2020 di IAIN Langsa

imbangan harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai; (5) kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan; (6) terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna.¹³

Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan kampus Institut Agama Islam Negeri Langsa.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi Dalam Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorar (Studi Kasus Institut Agama Islam Negeri Langsa)**".

1.2. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ditetapkan agar penelitian berfokus pada pokok-pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, sehingga diharapkan penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dibatasi hanya berfokuskan pada beberapa pembahasan yaitu Pengaruh Kompensasi Dalam Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorar (Studi Kasus Iain Langsa).

¹³Bambang Setiawan, "*Pengaruh Kompensasi Dan Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja*" (Skripsi, Insitut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon 2013), h. 5.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menarik suatu rumusan masalah untuk mencapai hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan nantinya, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dalam Islam terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.4. Tujuan Masalah

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi dalam Islam terhadap kinerja pegawai iain langsa.
2. Untuk mengetahui seberapa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kampus iain langsa.
3. Untuk mengetahui kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah penulis uraikan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1. Sebagai tambahan referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi di suatu

perusahaan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana menambah pengetahuan dan disiplin ilmu yang diperoleh dikursi perkuliahan dan jugasalah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.

2. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman akademis dan sebagai referensi untuk penelitian yang berhubungan dengan kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi baik dengan metode yang sama atau berbeda.
3. Penelitian ini dapat di jadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini dapat di jadikan bahan atau bekal perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.6. Penjelasan Istilah

1.6.1. Kompensasi Dalam Islam

Kompensasi Dalam Islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan yang disepakati dengan akad ijarah.

1.6..2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan perjanjian untuk melakukan suatu aturan kesatuan atau kelompok kerja sama yang terdiri atas bagian-bagian orang untuk tujuan tertentu.

1.6.3 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan suatu kemampuan dan prestasi yang di perlihatkan oleh pegawai.

1.7. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

Pada bab I membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Pada bab II membahas tentang kajian teori yang terdiri dari kerangka teoritik, telaah pustaka, dan hipotesis.

Pada bab III membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, definisi operasional variabel instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian dan teknik analisis data.

Pada bab IV membahas tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, temuan penelitian dan interpretasi penelitian.

Pada bab V membahas tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran dari analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.¹⁴

Kinerja pegawai (prestasi pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu

¹⁴Dr. Tun Huseno, SE, M.Si. "*Kinerja Pegawai*". Malang. 2016. h. 85

tanpapemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁵

Untuk mewujudkan operasinya sebuah badan usaha memerlukan beberapa faktor yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian. Ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan di antara ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan hal yang terpenting.¹⁶

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

- a. Penilaian kinerja atau penilaian prestasi adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas tugas dan tanggung jawab.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Kualitas Kinerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.¹⁷

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

¹⁵Hayatul Muthmainnah Rusmahaf, " *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*". 2016 . h. 32

¹⁶Nela Nurilah, " *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia, Kab. Cirebon*". IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2012, h. 7

¹⁷Sekar Laelani, " *Pengaruh Kompetensi Dan KomitmenOrganisasional Laryawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Ladju*". UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016, h. 18-19.

1. Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Motivasi yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.
3. Keadilan adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi.,
4. Imbalan adalah penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan.¹⁸

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif:

- a. Penilaian formatif, adalah penilaian kinerja ketika para pegawai sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu.

¹⁸Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta, 2001, h. 82.

- b. Penilaian Sumatif, adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilai membandingkan kinerja akhir pegawai dengan standar kinerja akhir pegawai dengan kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan. Hasil penilaian berupa kinerja akhir itu selanjutnya oleh manajer dibalas bersama dengan pegawai yang bersangkutan.¹⁹

2.2. Kompensasi Dalam Islam

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya peningkatan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.²⁰

Kompensasi adalah segala bentuk pemberian dari perusahaan kepada pegawainya sebagai konsekuensi kontribusi kinerjanya yang berupa finansial (langsung : berupa gaji, upah, komisi, insentif dan tak langsung berupa asuransi,

¹⁹Tri Widiastuti, “*Pengaruh Kompetensi Individu, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Studi Pada RSU PKU Muhammadiyah Kartasura, 2016,)”h. 13-14.

²⁰Dr.H Burhanuddin Yusuf M.M., M.A “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.IAIN Langsa, 2019, h. 236

kesehatan, cuti, dan fasilitas lainnya) maupun non finansial (berupa kebijakan, pekerjaan tambahan, dan lingkungan kerja yang nyaman).²¹

Pemberian kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup si pegawai dan adil, agar pegawai tersebut loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi.²²

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para pegawai akan memperoleh kepuasan dan dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dan apabila kompensasi itu diberikan tidak tepat waktu atau kurang memadai maka biasanya akan membuat kinerja menurun, karena program-program kompensasi merupakan acuan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia.²³

Untuk mencapai tujuan, perusahaan perlu melakukan motivasi pegawai melalui pemberian kompensasi secara layak sesuai dengan kebutuhan karyawan, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik.²⁴

²¹Dzaqli Lazuardi, *"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto "*. Mojokerto. 2016, h. 20.

²²*Ibid*, h. 21.

²³Hayati Hidayah, *"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Studi Kasus PT. Express Kencana Lestari Depok)"*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016, h.. 5

²⁴ Syam Romadani, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai"*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014, h. 5

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sangat diperlukannya kompensasi di dalam perusahaan untuk meningkatkan dan membuat pekerjaan berjalan efektif dan efisien.²⁵

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur`an :²⁶

1. Surah Al-Baqarah ayat 202:

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

Artinya: *"Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan."*(Al-Baqarah:202).

Tiap langkah yang mereka langkahkan didunia adalah untuk akhirat. Oleh sebab itu, maka didalam ayat ini, Tuhan telah memberikan janjiNya dengan tegas, bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan Tuhan. Yang mengajarkan kebaikan dunia saja akan dapat juga. tetapi mendapat anugerah duniawi yang tidak kekal. Dan mengusahakan dunia untuk akhirat, akan mendapat kedua kebaikan itu. Dia akan hidup didunia dengan bahagia dan dia akan hidup

²⁵Tsizy Aqila Primadina, " Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention". UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019, h. 12

²⁶Dzaqli Lazuardi, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto". 2016,h. 28

diakhirat didalam nikmat yang telah disediakan Allah buat orang-orang yang shalih.²⁷

2. Surah An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

Artinya: "*Dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*" (An-Najm:39).

Ayat diatas mengisyaratkan kepada semua manusia bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang semua manusia lakukan. Jadi, tidak ada namanya transfer pahala. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, reward atau pahala yang kita terima akan baik pula.²⁸

3. Surah Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ٣٠

Artinya: "*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan baik.*" (Al-Kahfi:30)²⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan

²⁷Ibid

²⁸Dzaqli Lazuardi, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto". 2016, h. 28

²⁹Ibid

memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjara adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

2.2.2. Indikator Kompensasi

- a. Segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan agar mendapat kompensasi yang baik .
- b. Kompensasi itu akan di peroleh dari usaha yang manusia lakukan.
- c. Giat dan sungguh-sungguh maka tercapai juga kompensasi yang sungguh-sungguh.³⁰

2.2.3. Tujuan Kompensasi

1. Mempertahankan pegawai yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka pegawai yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakann tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga pegawai yang baik akan meninggalkan perusahaan.
2. Memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka pegawai akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

³⁰ Dzaqi Lazuardi, *"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto"*. 2016,h.28

3. Melaksanakan pembayaran sesuai aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.³¹

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg & Baron Komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.³²

Konsep komitmen organisasional didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan terhadap organisasi. Komitmen organisasional pada dasarnya tidak terbatas pada pimpinan yang mengaku jabatan fungsional maupun struktural, melainkan kepada seluruh pegawai dalam organisasi. pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi akan semakin berkembang jika bekerja pada lingkungan organisasi yang memiliki komitmen kerja tinggi.³³

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi,

terdapat 3 faktor yaitu:

1. Karakteristik Pribadi Individu. Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variable yaitu variable demografis dan variable disposisional.

³¹ Dzaqi Lazuardi, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto". Jakarta, 2016, h. 22-23

³² Sekar Laelani, "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Laryawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Ladju". UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016, h. 12-17

³³ Atinda Yuliana M, "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014, h. 10

variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variable disposisional mencakup, kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variable disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi.

2. Karakteristik Organisasi yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman Organisasi. Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup kedalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor pimpinannya.³⁴

2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan komitmen anggota organisasi.

³⁴Sekar Laelani, "*Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Ladju*". UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016, h. 16-17

2.3.4. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi

Komitmen organisai merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

- a. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
- b. Memberi tanggapan dengan empati.
- c. Meminta bantuan dan mendorong ketertiban. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- d. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
- e. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.³⁵

Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut:

- a. Penyesuaian, melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati normayang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta menaati dan menuruti peraturan dan ketentuan berlaku di organisasi.

³⁵ Sekar Laelani, "*Pengaruh Kompetensi Dan KomitmenOrganisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Ladju*". UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016, h. 17

- b. Meneladani, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang di anggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.³⁶

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Identitaspeneliti	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Abdillah Syukron Jamil, Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana dengan 59 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bbahwa komunikasi, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

³⁶Sekar Laelani, "Pengaruh Kompetensi Dan KomitmenOrganisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Ladju". UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016, h. 18

	Kasus Pada Kantor Pos Indonesia (Ciputat), Jakarta, 2017.		karyawan secara simultan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2.	Hayati Hidayah, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Express Kencana Lestari Depok), Jakarta, 2016.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Express Kencana Lestari Depok.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Hayatul Muthmainah Rusmahafi, Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, kompensasi Islami Dan Kecerdasan	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada Karyawan Bank Muamalat cabang	Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel hanya Kecerdasan Spiritual Islam yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang

	Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate), Jakarta, 2016.	Ternate. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0.	Ternate.
4.	Bambang Setiawan, Pengaruh Kompensasi Dan Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja (Survey pada karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kabupaten Kuningan), Cirebon, 2013.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 52 responden.	Hasail penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi dan etika kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
5.	Syam Romadani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensaasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Jakarta, 2014.	Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Cursor Media. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan <i>convenience sampling</i> .	Hasail penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel (gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) terhadap keputusan pembelian.
6.	Karimatun Nisa`, Pengaruh	Penelitian ini merupakan penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	<p>Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang), Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015.</p>	<p>kuantitatif, variabel yang digunakan yaitu kompetensi islami dan variabel kinerja. Data diolah menggunakan data primer dengan kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala <i>likert</i>. Analisis data menggunakan analisis Regresi Sederhana dengan alat analisis statistik <i>SPSS 16.00 for widows</i>.</p>	<p>terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi islami karyawan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.</p>
7.	<p>Tri Widiastuti, Pengaruh Kompetensi Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Muhammadiyah Kartasura), Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2016.</p>	<p>Teknik pengujian data ini meliputi uji validitas dengan Alpha Cronbach, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji autokoreaksi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji F dan uji T, analisis jalur dan uji sobel untuk membuktikan hipotesis penelitian.</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan kompetensi individu, kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

8.	Sekar Laelani, Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Utomo Ladju), Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, variabel yang digunakan yaitu kompetensi dan komitmen organisasional, data yang digunakan adalah data primer, teknik yang digunakan penelitian ini yaitu regresi lineear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap PT. Utomo Ladju. Sementara itu, secara simultan kompetensi dan komitmen organisasional karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Utomo Ladju.
9.	Sri Rahayuningsih, Pengaruh Kompetensi, kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan, Semarang, 2017	Obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT Aquafarm Nusantara jalan Tambak Aji V No.9 Semarang. Adapun penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan random sampling.	Hasil penelitian ini bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aquafarm Nusantara Semarang.
10.	Nela Nurilah, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian	Hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi

	Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al-Ikhlas Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon, Cirebon, 2012.	<i>field research.</i> Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden 30 karyawan. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas.	terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	----------------------------

Berikut ini ada beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, namun terdapat beberapa perbedaan seperti pada variabel yang diteliti maupun konsentrasi pembahasan serta studi kasusnya:

1. Skripsi Abdillah Syukron Jamil, Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pos Indonesia Ciputat), Jakarta, 2017. Persamaan: Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kompensasi. Perbedaan: Pada penelitian terdahulu menggunakan Karyawan di Kantor Pos Indonesia Ciputat, sedangkan penelitian ini karyawan di IAIN Langsa.
2. Skripsi Hayati Hidayah, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Express Kencana Lestari Depok), Jakarta, 2016. Persamaa: Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-menggunakan variabel Komitmen

Organisasi. Perbedaan: Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Kinerja Pegawai.

3. Skripsi Hayatul Muthmainah Rusmahafi, Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate), Persamaan: Paada penelitian erdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kompensasi Islami, Perbedaan: Pada penelitian terdahulu studi kasus di Bank Muamalat Cabang Ternate, sedangkan penelitian ini pada kampus IAIN Langsa.
4. Skripsi Bambang Setiawan, Pengaruh Kompensasi Dan Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja (Survey pada karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kabupaten Kuningan), Cirebon, 2013. Persamaan: Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kompensasi, Perbedaan: Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan studi kasus.
5. Skripsi Karimatun Nisa`, Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus CV. Djarum Mulia Embroidery Semarang), Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,2015.Persamaan:Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kompetensi dalam Islam dan kinerja karyawan.Perbedaan:Pada penelitian terdahulu menggunakan pekerja di

perusahaan CV. Djarum Mulia Embroidery. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan Karyawan Di Kampus IAIN Langsa.

6. Skripsi Tri Widiastuti, Pengaruh Kompetensi Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Muhammadiyah Kartasura), Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2016. Persamaan: Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompetensi dan organisasi sebagai variabel bebas. Perbedaan: Pada penelitian terdahulu variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja, sedangkan pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan Di Kampus IAIN Langsa.
7. Skripsi Sekar Laelani, Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Utomo Ladju), Persamaan: Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan: Pada penelitian terdahulu menggunakan pekerja pada Perusahaan PT. Utomo Ladju. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan Karyawan Di Kampus IAIN Langsa.
8. Skripsi Sri Rahayuningsih, Pengaruh Kompetensi, kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan, karyawan pada PT Aquafarm Nusantara jalan Tambak Aji V No.9, Semarang. Persamaan: Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap

Kinerja Karyawan. Perbedaan: Pada penelitian terdahulu menggunakan pekerja pada PT Aquafarm Nusantara, Semarang. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan Karyawan Di Kampus IAIN Langsa.

9. Skripsi Sri Rahayuningsih, Pengaruh Kompetensi, kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan, Semarang, 2017.
 Persamaan: Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan, Perbedaan: Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompetens, sedangkan di penelitian ini tidak menggunakan variabel Kompetensi.
10. Skripsi Nela Nurilah, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al-Ikhlas Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon, Cirebon, 2012.
 Persamaan: Pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menggunakan Variabel Kompensasi, Peerbedaan: Pada penelitian terdahulu di lakukan penelitian di Cirebon, sedangkan penelitian ini di Langsa.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kinerja Pegawai dalam meningkatkan prestasi dan mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam kerjanya di pengaruhi beberapa faktor, seperti kompensasi dan komitmen organisasi.

1. Pengaruh kompensasi dalam islam terhadap kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Langsa.

Kompensasi pelengkap salah satu bentuk pemberian dan pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan. Jika upah dan gaji merupakan kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.³⁷

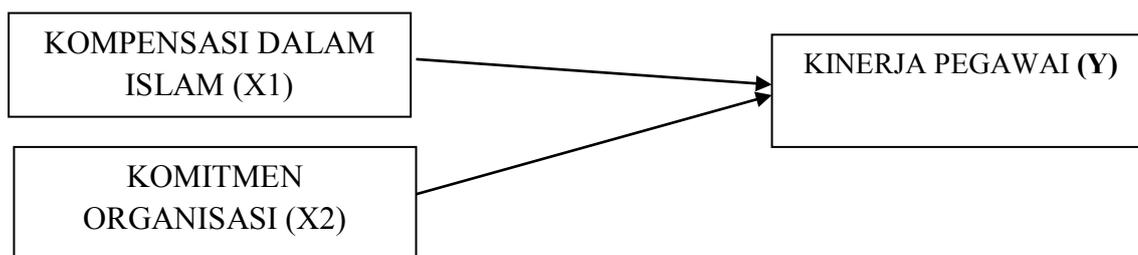
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Langsa.

Setiap pegawai selaku yang bekerja suka rela di suatu Lembaga maka harus memiliki kesadaran diri sendiri untuk keyakinan dan tetap berkomitmen untuk selalu meningkatkan komitmen partisipasi terhadap suatu organisasi.³⁸

Hubungan dari masing-masing variabel tersebut, juga dapat disajikan dalam skema kerangka pemikiran sebagai berikut:

Bagan 2.1

Skema Kerangka Pemikiran



³⁷Dr.H Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. "Manajemen Sumber Daya Manusia" IAIN Langsa, 2019 . h.258

³⁸Dr.H Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. "Manajemen Sumber Daya Manusia" IAIN Langsa, 2019 . h.258

2.6. Hipotesa

1. Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dalam Islam terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri
Ha :Terdapat pengaruh kompensasi dalam Islam terhadap terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
2. Ho : Tidak terdapat antarakomitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
Ha :Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
3. Ho:Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
Ha:Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Intitut Agama Islam Negeri Langsa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang mementingkan kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas. Walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat di analisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (*teori*) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.³⁹

Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisa pengaruh kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang bekerja di Kampus IAIN Langsa. Data yang digunakan diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi kepada para pegawai di Kampus IAIN Langsa yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun data yang diperoleh bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara Kompensasi dalam islam(X1), dan Komitmen organisasi(X2), terhadap Kinerja pegawai(Y).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kampus IAIN Langsa terkhusus pada Karyawan Honor dan Bakti di Iain Langsa. Waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu berawal dari Bulan Mei sampai dengan Bulan Juli. Penelitian ini selama 3 bulan.

³⁹ Dzaqi Lazuardi, "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto*", 2016. h. 33.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan nantinya akan di generalisasi. ⁴⁰Populasi (*population*) wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁴¹Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga honorer yang bekerja di Kampus IAIN Langsa yaitu sebanyak 111 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang di ambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. ⁴²Sampel berarti sebagian elemen dari populasi sebanyak 111 dan dijadikan sampel sebanyak 87 orang. Pertimbangan bahwa populasi yang ada besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, maka dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.⁴³

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Kesalahan (10%)

$n = N / (1 + N e^2)$

$n = 111 / (1 + 111 (0,05)^2)$

$n = 111 / (1 + 111 \times 0,0025)$

⁴⁰Tulus Winarsunu, "Statistik dalam Penelitian dan Pendidikan" , Malang UMM Press, 2006, h. 11.

⁴¹*Ibid*

⁴²Sugiyono, "Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif,.....h. 117

⁴³Burhan Bungin, "Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya". (Jakarta, Kencana : 2009). h. 105.

$$n = 111 / (1 + 0,2775)$$

$$n = 111 / 1,2775$$

$$n = 86,88$$

$$n = 87$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangatlah penting karena sangat berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk jawab permasalahan yang akan diteliti sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan oleh peneliti.⁴⁴

Data primer di dapatkan langsung melalui pihak pertama, Pihak pertama dalam penelitian ini adalah pegawai honorer Institut Agama Islam Negeri Langsa. Dimana cara mendapatkan data primer ini diperoleh dengan cara meninjau langsung (tanpa perantara), hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Adapun jenis primer yang digunakan dalam penelitian yaitu kuisisioner. Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan langsung yang diajukan kepada Kampus IAIN Langsa.

3.5. Teknik Pengukuran Data

1. *Questioner* (angket): Questioner atau angket adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hasil dari kuesioner yang terkumpul, kemudiandijadikan bahan untuk dianalisa secara kuantitatif.⁴⁵

⁴⁴*Ibid*, h. 34.

⁴⁵ Sugiyono, "*Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*". Bandung, 2011, h. 135.

2. Dokumentasi : digunakan untuk mengumpulkan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian. Baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan. Buku-buku, jurnal ilmiah, koran, website dan yang lain-lain. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang Kinerja Pegawai.

3.6.Sumber Data

Data primer ini diperoleh dengan cara meninjau langsung (tanpa perantaran), hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Adapun jenis primer yang digunakan dalam penelitian yaitu kuisisioner⁴⁶.Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu penyusun mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada Pegawai Di Kampus IAIN Langsa satu persatu.

3.7.Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang diisi oleh responden. Pengukuran dari pertanyaan/kuesioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala likert.Skala *Likert* digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

⁴⁶*Ibid*

indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan.⁴⁷

Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap pertanyaan mengenai item dimensi pada variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun skor tiap jawaban dari setiap item pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|----------------|
| 1) Sangat Setuju | skor nilai = 5 |
| 2) Setuju | skor nilai = 4 |
| 3) Ragu-Ragu | skor nilai = 3 |
| 4) Tidak Setuju | skor nilai = 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | skor nilai = 1 |

3.7.1. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Uji ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Setelah uji instrumen kemudian baru dilakukan teknik analisis data.⁴⁸

1. Uji Validitas

Validitas kuesioner adalah kemampuan pertanyaan dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam hal ini digunakan rumus korelasi *Pearson Product-Moment*. Yaitu dengan membandingkan hasil koefisiensi korelasi r_{hitung} dengan nilai kritis r_{tabel} .

⁴⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung, 2011, h. 132-133.

⁴⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung, 2011, h. 182.

Berdasar taraf signifikan 5% dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows release*. Suatu pengujian dikatakan valid atau shahih apabila:⁴⁹

- 1) Jika r hasil positif, setara r hasil $> r$ tabel, maka variabel valid.
- 2) Jika r hasil negatif, setara r hasil $< r$ tabel, maka variabel tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.⁵⁰ Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai alpha (α) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai alpha (α) lebih besar dari r_{tabel} , maka hasilnya adalah reliabel.

3.8. Teknik Analisis Data dan Interpretasi Hasil Penelitian

3.8.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat

⁴⁹ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2000), h. 277.

⁵⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 48.

kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, penghasilan, dan lain-lain).⁵¹

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinearitas terjadi jika nilai $\text{tolerance} < 0.10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).⁵²

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.⁵³ Uji normalitas dengan grafik normal P-P Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal kemudian *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.⁵⁴

⁵¹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. 2011, h. 206.

⁵²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 95.

⁵³Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. 2011, h. 160.

⁵⁴ Imam Ghazali, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*", Semarang, Bandar Penerbit UNDIP, 2005, h. 48

3. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁵ Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).⁵⁶

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menjelaskan bahwa persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak dipakai prediksi.⁵⁷

- a. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)

⁵⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. 2011, h. 139.

⁵⁶

⁵⁷*Ibid*

b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.

c. Terjadi autokorelasi negatif, Jika DW di atas + 2 atau $DW > +2$.

3.8.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan. Adapun rumusnya adalah :⁵⁸

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$KP = a + b_1 KDI + b_2 KO + e$$

dimana:

- a. KP : Kinerja Pegawai
- b. α : Konstanta
- c. $b_1 b_2$: Koefisien korelasi ganda
- d. *KDI* : Kompensasi Dalam Islam
- e. *KO* : Komitmen Organisasi
- f. *e* : Standar *Error*

⁵⁸Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 81-110.

3.9. Uji Hipotesis

A. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁵⁹ Uji t ini untuk menguji hipotesa 1, 2 dan 3, hipotesa yang digunakan adalah:

- H_{01} : artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dalam Islam terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri
- H_{a1} : artinyaterdapat pengaruh kompensasi dalam Islam terhadap terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
- H_{02} : artinya tidak terdapat antarakomitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
- H_{a2} :artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
- H_{03} :artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
- H_{a3} : artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Intitut Agama Islam Negeri Langsa.

⁵⁹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005) h. 89.

Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikan yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:⁶⁰

- a) Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak
- b) Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima

B. Uji F (Uji Model)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.⁶¹ Dalam penelitian ini hipotesa yang digunakan adalah:

- H_{03} : artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.
- H_{a3} : artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri Langsa.

Pengambilan kesimpulannya dengan melihat taraf signifikan 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:⁶²

- a. Jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak (artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

⁶⁰*Ibid*

⁶¹*Ibid.*, h. 88.

⁶²*Ibid*, h. 89.

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

C. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* .⁶³

⁶³*Ibid.*, h. 87.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum IAIN Langsa

4.1.1. Sejarah Singkat IAIN Langsa

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa adalah peralihan dan peningkatan status dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Zawiyah Cot Kala Langsa. Peralihan ini sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 146 Tahun 2014 yang ditandatangani langsung oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Zawiyah Cot Kala sendiri didirikan pada tahun 1980 merupakan hasil keputusan Seminar Sejarah Islam di Rantau Pertamina Kuala Simpang, bahkan nama tersebut diambil dari sebuah nama lembaga pendidikan tinggi terbesar di Asia Tenggara yang tertua di Bayeun sekitar abad ke-4 H.⁶⁴

Kehadiran Institut Agama Islam Negeri Langsa memiliki arti penting untuk menerjemahkan makna Tri Dharma Perguruan Tinggi ke dalam program dan kegiatan yang terarah sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Untuk itu, Institut Agama Islam Negeri Langsa menetapkan kebijakan serta rencana pengembangan agar lembaga ini dapat mempersiapkan generasi intelektual yang mempunyai moralitas dan tanggung jawab yang tinggi guna menghadapi arus era globalisasi.

Awalnya IAIN Langsa ini didirikan dalam bentuk Lembaga Institut agama Islam (IAI) Zawiyah Cot Kala Langsa yang meliputi tiga Fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Dakwah. Dalam Proses kegiatan akademik dari tahun ke tahun semakin meningkat dan berkembang, baik di lihat

⁶⁴*Document Iain Langsa*

dari segi prestasi mahasiswa, tenaga pengajar, jumlah mahasiswa maupun peran aktif dan keberhasilan dalam bidang-bidang lainnya, maka sejak tahun 2000 lembaga ini mendapat peningkatan status menjadi Status Diakui berdasarkan Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama Republik Indonesia Nomor: E/36/2000 tanggal 20 maret 2000.⁶⁵

Penegrian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Zawiyah Cot kala Langsa di samping akan berdampak positif bagi perkembangan ilmu-ilmu keislaman juga akan mendorong solidaritas nasional dan memperkokoh integritas bangsa, karena adanya lembaga pendidikan islam yang secara loyal mendedikasikan dirinya untuk kepentingan bangsa dan agama, selain itu penergian ini juga akan melahirkan kebanggaan di kalangan umat Islam Aceh, hal mana sangat positif bagi langkah-langkah penyelesaian konflik secara damai.⁶⁶

Perubahan status dari STAIN ke IAIN merupakan bentuk responsif kebutuhan pendidikan masyarakat di bidang pendidikan agama. Juga mempercepat peningkatan sumber daya manusia yang bernuansa Islami, secara memperluas akses pendidikan tinggi islam yang memiliki standar, selain itu dengan status IAIN tersebut , juga akan lebih membangunkan keagamaan bagi masyarakat Aceh, khususnya Kota Langsa.⁶⁷

Dengan status penegriannya selama delapan tahun di bawah kepemimpinan Bapak Dr. H. Zulkarnaini, M.A, lembaga ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan, baik dari sisi manajemen, akademik, sarana

⁶⁵*Ibid*

⁶⁶*Buku Panduan IAIN Langsa 2016*

⁶⁷*Ibid*

prasarana, kelembagaan, ketenagaan, jumlah mahasiswa, maupun aspek-aspek lainnya. Kemajuan-kemajuan tersebut mengantarkan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Langsa dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Ke-6 Bapak Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono.⁶⁸

4.1.2. Visi Dan Misi IAIN Langsa

Visi IAIN Langsa ialah Menjadi pusat kajian keislaman yang berkarakter rahmatan lil`alamin.

Misi IAIN Langsa adalah sebagai berikut :

- Menghasilkan sarjana Islam yang berwawasan dan berintegritas;
- Menghasilkan penelitian dan publikasi ilmiah yang berkualitas;
- Melaksanakan pengabdian yang kreatif, inovatif, dan produktif.

Berikut Data Pegawai Honorer Iain Langsa

Tabel 4.1

Pegawai Honorer Supir Iain Langsa

NO	NAMA	NIP	TEMPAT LAHIR	TGL LAHIR	STATUS
1	ABDUL HAKIM, S.Pd.I	19830425001	Idi	25 April 1983	HONORER SUPIR
2	DIAN ANDIKA SAPUTRA,	19831117001	Langsa	17 Nopember 1983	HONORER SUPIR
3	MUSYAWIR, S.H.I	19901030001	Bireuen	30 Oktober 1990	HONORER SUPIR
4	SURATMAN, S.H.I	19811029001	Kebun Baru	29 Oktober 1981	HONORER SUPIR
5	SURYA ARMANDA	19870217001	Langsa	17 Februari 1987	HONORER SUPIR
6	ZULFADLI, S.Pd	19880226001	Langsa	26 Februari 1988	HONORER SUPIR

Sumber : Daftar lengkap honorer supir iain langsa

Dari Tabel di atas terdapat pegawai honorer supir iain langsa yang berjumlah 6 orang di antaranya hanya 6 orang laki-laki, di ambil dari daftar nama tenaga honorer supir iain langsa pada periode november 2015-2020

⁶⁸*Ibid*

Tabel 4.2.
Honorar Adm IAIN Langsa

29	MAHYUNI, SE	19890108001	Kuala Cangkoy	01 Januari 1980	HONOR ADM
30	MAIMUNAH	19710519002	Langsa	19 Mei 1971	HONOR ADM
31	MARTUNIS, S.HI	19880421002	Tegoh Kuta Batee	11 April 1986	HONOR ADM
32	MAWARDAH, S.Pd.I	19830702001	Bantayan	11 Maret 1985	HONOR ADM
33	MUARIF SETIAWAN, S.Pd., M.S	19850311002	Banda Aceh	13 Maret 1991	HONOR ADM
34	MUHLIS, S.T	19770810002	Idi	29 Agustus 1985	HONOR ADM
35	MUHAIJR, A.Ma	19860902001	Bantayan Barat	21 Februari 1985	HONOR ADM
36	MUHAMMAD NAZARUDDIN, S.HI, MH	19861031002	Matang Geulumpang Dua	20 Juli 1989	HONOR ADM
37	MUHAMMAD SYAIFUDDIN	19750412002	Langsa	10 Nopember 1969	HONOR ADM
38	MUHAMMAD TAUHID, S.HI	19831008002	Batang Kuis	24 Juli 1987	HONOR ADM
39	MUNAWIR, S.Sos.I	19740309001	Sigli	12 Mei 1983	HONOR ADM
40	MUNAWWAR KHALIL, S.HI	19830512001	Desa Krueng Reubee	30 Agustus 1988	HONOR ADM
41	MUNAZIR, S.H.I	19910320001	Samakurok	13 Juli 1985	HONOR ADM
42	MUSLEM, S.HI	19731217001	Gedagang	13 Juni 1982	HONOR ADM
43	MUTHIA WATI, S.Kom.I	19880628002	Langsa	12 April 1975	HONOR ADM
44	NAZARIAH, S.HI	19800523001	Rumah Rayek	10 Desember 1984	HONOR ADM
45	NOFFRIZAL ZAIM, S.ST	19840824002	Langsa	25 November 1991	HONOR ADM
46	NURMI, S.Pd	19811217001	Alue Raya	08 Oktober 1983	HONOR ADM
47	NURSAKDAH, A.Ma	19880830001	Langsa	24 Agustus 1984	HONOR ADM
48	ONA SOFYANA, S.Pd	19900429001	Banda Aceh	31 Oktober 1986	HONOR ADM
49	PUTRI RAHMAH SARI, S.Pd.I	19830815001	Langsa	02 Mei 1987	HONOR ADM
50	RAHMAD HIDAYAT	19891021001	Buket Pala	27 Januari 1989	HONOR ADM
51	RAHMI, S.Pd.I	19870517001	Teunom	10 Maret 1986	HONOR ADM
52	REZA PAHLEVI, S.HI	19850520002	Kota Jantho	08 Januari 1989	HONOR ADM
53	RIDHWAN, SE	19691110001	Rusep Dayah	03 Juli 1980	HONOR ADM
54	RUDI NOVIANSYAH, A.Md	19841110002	Aceh Besar	26 November 1989	HONOR ADM
55	SAFRIDA, S.Pd.I	19830703001	Ulee Ateung	31 Desember 1975	HONOR ADM
56	SAFRIZAL, ST	19880320001	Langsa	10 Desember 1982	HONOR ADM
57	SEROJA, S.Pd.I	19880427002	Sekualan	2 September 1986	HONOR ADM
58	SITI SUCI HANDAYANI, S.IP	19850602001	Langsa	27 April 1988	HONOR ADM
59	SYAHRAL	19870724001	Langsa	11 Maret 1969	HONOR ADM
60	SYAHRAL, S.Pd.I	19880806001	Birem Rayeuk	17 Oktober 1986	HONOR ADM
61	SYAUKI, S.HI	19890720001	Pante Gurah	9 Juni 1988	HONOR ADM
62	TAJUDDIN AL-ALUSI, M.Ag	19761225001	Bakongan	26 Juni 1984	HONOR ADM
63	TARMIZI, S.Sos.I	19870621001	Langsa	31 Oktober 1983	HONOR ADM
64	TARMIZI, SE	19940901001	Alue Capli	04 Desember 1982	HONOR ADM
65	TAUFIQ, SE	19880605001	Peureulak	09 Maret 1974	HONOR ADM
66	TI FATIMAH, S.H.I	19690311001	Peureulak	21 April 1988	HONOR ADM
67	USMAN	19810606001	Tualang Cut	15 Agustus 1983	HONOR ADM
68	WAHYU MAULANA, SH	19840603001	Langsa	1 September 1994	HONOR ADM
69	WAHYU RATOMI NURKOLIS, S.Pd	19860310001	Langsa	21 Oktober 1989	HONOR ADM
70	WIRDA SADARA, SE	19911016001	Meunasah Dayah	10 Agustus 1977	HONOR ADM
71	YOGI YOANDA, S.Sos.I	19910313001	Banda Aceh	17 Juni 1978	HONOR ADM
72	YUHENDRA, S.Sos	19850713001	Langsa	29 April 1990	HONOR ADM
73	YUSNI	19890127001	Cot Puuk	02 Juli 1983	HONOR ADM
74	ZIAUL FAHMI, S.HI	19850829001	Langsa	19 September 1988	HONOR ADM
75	ZULFIKAR, SE	19800626002	Alue Lhok	25 Desember 1976	HONOR ADM
76	ZULKIFLI, SE	19831031001	Langsa	09 Februari 1982	HONOR ADM
77	ZULKIPLI, S.Sos.I	19931216002	Langsa	24 Juli 1972	HONOR ADM
78	AIDIL FURQAN	19661012002	Langsa	18 Mei 1988	HONORER PETUGAS
79	BERRIL WALIDAIN	19740905002	Langsa	04 Oktober 1997	HONORER PETUGAS
80	DARSIAH	19710321002	Lubuk Pakam	2 Maret 1974	HONORER PETUGAS
81	DESI GUSPIANI	19770102002	Langsa	23 Desember 1988	HONORER PETUGAS
82	EFENDI NURDIN	19850511001	Lhoksukon	16 Juli 1986	HONORER PETUGAS
83	ERIDA MAWARDI	19790911001	Langsa	14 Maret 1985	HONORER PETUGAS
84	HARIS	19620718001	Padang	18 Juli 1962	HONORER PETUGAS
85	IKA SUCILIANI	19690310001	Langsa	28 Mei 1986	HONORER PETUGAS
86	IRIANTO	19800801002	Langsa	10 Maret 1969	HONORER PETUGAS
87	JAIDUL AZMI, S.Pd.I	19710421002	Idi	5 Nopember 1983	HONORER PETUGAS
88	MAHARANI, S.Pd.I	19910414001	Langsa	3 Mei 1992	HONORER PETUGAS
89	MARDIAH	19881223002	Langsa	24 Juni 1983	HONORER PETUGAS
90	MUHAMMAD FADILLAH	19830624002	Langsa	7 Agustus 1996	HONORER PETUGAS
91	MUHAMMAD ISA M.A	19680718001	Paloh Gadeng	05 Oktober 1986	HONORER PETUGAS
92	MUZAKIR	19831105001	Idi	14 April 1991	HONORER PETUGAS
93	NURHABIBAH	19850314001	Langsa	21 April 1971	HONORER PETUGAS
94	NURMADIAH	19910612001	Tanah Terban	17 November 1966	HONORER PETUGAS
95	OZZY PUTRA PRANATA, SH	19821028002	Langsa	12 Juni 1991	HONORER PETUGAS
96	RAHMAD MULIAWAN	19740302002	Langsa	14 September 1986	HONORER PETUGAS
97	RAMINI	19920503002	Kuala Simpang	2 Januari 1977	HONORER PETUGAS
98	RICO RIZAL	19860914001	Langsa	11 Mei 1985	HONORER PETUGAS
99	RIEN ANDIKA, S.Sod	19710509001	Langsa	11 September 1979	HONORER PETUGAS
100	RITA WATI	19880518001	Langsa	1 Juni 1980	HONORER PETUGAS
101	SUJARTINAH	19881005001	Langsa	21 Maret 1971	HONORER PETUGAS
102	SUKIRAN	19661117002	Langsa	09 Mei 1971	HONORER PETUGAS
103	SUMIATI	19961117001	Aceh Timur	12 Oktober 1966	HONORER PETUGAS
104	SUYANTI	19971004001	Langsa	5 September 1974	HONORER PETUGAS
105	TUTI ALAWIYAH	19860528002	Langsa	26 Oktober 1982	HONORER PETUGAS
106	ABDUL HAKIM, S.Pd.I	19830425001	Idi	25 April 1983	HONORER SUPIR
107	DIAN ANDIKA SAPUTRA, SP	19831117001	Langsa	17 November 1983	HONORER SUPIR

Sumber : Daftar nama tenaga honorer adm iain langsa

Dari Tabel di atas terdapat pegawai honorer adm IAIN Langsa yang berjumlah 77 orang di antaranya 56 laki-laki dan 21 perempuan, diambil dari daftar nama tenaga honorer adm IAIN Langsa pada periode november 2015-2020

Tabel 4.3.

Daftar Honorer Petugas Kebersihan Iain Langsa Periode November 2019

NO	NAMA	NIP	TEMPAT LAHIR	TGL LAHIR	STATUS
1	AIDIL FURQAN	19661012002	Langsa	18 Mei 1988	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
2	BERRIL WALIDAIN	19740905002	Langsa	04 Oktober 1997	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
3	DARSIAH	19710321002	Lubuk Pakam	2 Maret 1974	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
4	DESI GUSPIANI	19770102002	Langsa	23 Desember 1988	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
5	EFENDI NURDIN	19850511001	Lhoksukon	16 Juli 1966	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
6	ERIDA MAWARDI	19790911001	Langsa	14 Maret 1985	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
7	HARIS	19620718001	Padang	18 Juli 1962	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
8	IKA SUCILIANI	19690310001	Langsa	28 Mei 1986	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
9	IRIANTO	19800601002	Langsa	10 Maret 1969	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
10	JAIDUL AZMI, S.Pd.I	19710421002	Idi	5 Nopember 1983	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
11	MAHARANI, S.Pd.I	19910414001	Langsa	3 Mei 1992	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
12	MARDIAH	19881223002	Langsa	24 Juni 1983	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
13	MUHAMMAD FADILLAH	19830624002	Langsa	7 Agustus 1996	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
14	MUHAMMAD ISA M.A	19660716001	Paloh Gadeng	05 Oktober 1986	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
15	MUZAKIR	19831105001	Idi	14 April 1991	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
16	NURHABIBAH	19850314001	Langsa	21 April 1971	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
17	NURMADIAH	19910612001	Tanah Terban	17 November 1966	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
18	OZZY PUTRA PRANATA, S	19821026002	Langsa	12 Juni 1991	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
19	RAHMAD MULIAWAN	19740302002	Langsa	14 September 1986	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
20	RAMINI	19920503002	Kuala Simpang	2 Januari 1977	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
21	RICO RIZAL	19860914001	Langsa	11 Mei 1985	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
22	RIEN ANDIKA, S.Sod	19710509001	Langsa	11 September 1979	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
23	RITA WATI	19880518001	Langsa	1 Juni 1980	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
24	SUJARTINAH	19861005001	Langsa	21 Maret 1971	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
25	SUKIRAN	19661117002	Langsa	09 Mei 1971	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
26	SUMIATI	19961117001	Aceh Timur	12 Oktober 1966	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
27	SUYANTI	19971004001	Langsa	5 September 1974	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN
28	TUTI ALAWIYAH	19860528002	Langsa	26 Oktober 1982	HONORER PETUGAS KEBERSIHAN

Sumber : Data lengkap honorer petugas kebersihan iain langsa

Dari Tabel di atas terdapat pegawai honorer petugas kebersihan iain langsa yang berjumlah 28 orang di antaranya 14 laki-laki dan 14 perempuan, di ambil dari daftar nama tenaga honorer petugas kebersihan iain langsa pada periode november 2015-2020.

4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai honorer di IAIN Langsa Dan sejumlah pegawai honorer yang ada, peneliti hanya menyebarkan 85 kuesioner. Jumlah-jumlah tersebut dari rumus.

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Data dan persen mengenai jenis kelamin responden pegawai honorer IAIN Langsa sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	55	63,2%
Perempuan	32	36,8%
Jumlah	87	100%

Sumber : data yang diolah pada SPSS 17

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa dari 87 responden pegawai honorer IAIN Langsa. Jumlah responden perempuan sebanyak 32 pegawai honorer dan responden laki-laki sebanyak 55 pegawai honorer. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak.

4.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	10	11,5%
31-40 Tahun	56	64,4%
41-50 Tahun	14	16,1%

50-60 Tahun	7	8,0%
Jumlah	87	100%

Sumber: data yang diolah pada SPSS 17

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari 87 responden pegawai honorer, jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 10 (11,5%) orang, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 56 (64,4%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 14 (16,1%) dan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 7 (8,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih dominan pada usia 31-40 tahun.

4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.6

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S2	5	5,7%
S1	42	48,3%
D3	2	2,3%
D2	3	3,4%
D1	-	-
SMA	35	40,2%
Jumlah	87	100%

Sumber; data yang diolah pada SPSS 17

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa dari 87 responden pegawai IAIN Langsa, jumlah responden yang pendidikan terakhir S2 jumlahnya 5 orang (5,7%), S1 jumlahnya 42 orang (48,3%), D3 jumlahnya 2 Orang (2,3%), D2 jumlahnya 3 (3,4%) dan SMA berjumlah 35 orang (40,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih dominan pada pendidikan terakhir S1.

4.3. Uji Persyaratan Analisis

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini jumlah sampel (n)=87 dan besarnya df dapat di hitung $87-2=85$ dengan df 85 dan alpha 0,05 di dapat r tabel = 0,2108. Hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No. Butir	r hitung	Nilai Kritis (r Tabel)	Keterangan
Kompensasi Dalam Islam (X1)			
X1.1	0,439	0,208	Valid
X1.2	0,614	0,208	Valid
X1.3	0,371	0,208	Valid
X1.4	0,446	0,208	Valid
X1.5	0,406	0,208	Valid
Komitmen Pada Organisasi (X2)			
X2.1	0,652	0,208	Valid
X2.2	0,320	0,208	Valid
X2.3	0,291	0,208	Valid
X2.4	0,436	0,208	Valid
X2.5	0,487	0,208	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1.1	0,240	0,208	Valid
Y1.2	0,470	0,208	Valid
Y1.3	0,628	0,208	Valid
Y1.4	0,557	0,208	Valid
Y1.5	0,592	0,208	Valid

Sumber : data yang diolah pada SPSS 17

Hasil dari pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari variabel indeppenden maupun dependen sebanyak 15 pernyataan dari sejumlah responden, dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk masing masing item pernyataan lebih besar dibanding r tabel untuk $(df) = 87-2 = 85$ dan alpha sebesar 5% dengan uji dua arah didapat r tabel sebesar 0,208. Berarti masing masing item pernyataan dari semua variabel adalah valid.

4.3.2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan sebagai alat untuk mengukur suatu instrumen dari pernyataan terhadap jawaban responden. Jika pengukuran hasil jawaban responden konsisten dan terpercaya maka dapat dikatakan reliabel. Dengan nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ (Standar Alpha).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Kompensasi Dalam Islam (X1)	0,767	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,760	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,704	0,6	Reliabel

Sumber : data yang diolah pada SPSS 17

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) pada Variabel Kompensasi Dalam Islam (X1) $0,767 > 0,6$ nilai (Standar Alpha), Komitmen Organisasi (X2) $0,760 > 0,6$ nilai (Standar Alpha), Dan Kinerja Pegawai (Y) $0,704 > 0,6$ nilai (Standar Alpha). Maka kesimpulannya adalah semua instrumen dari amsing-masing variabel yang di uji tersebut reliabel dan terpercaya.

4.4. Uji Asumsi Klasik

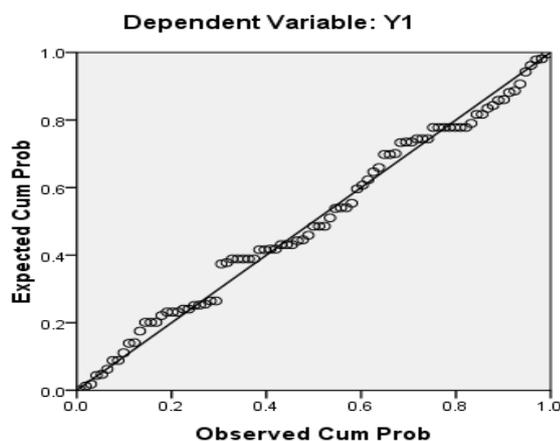
4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.⁶⁹

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data yang diolah pada SPSS 17

Berdasarkan gambar 4.1 grafik normal probability plot dapat diketahui bahwa sebaran bulir-bulir disekitar garis diagonal, berarti data tersebut

⁶⁹ Sekar Laelani, "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Ladj", 2016. h. 54

berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk prediksi probabilitas.

4.4.2. Uji Linearitas

Uji linearitas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linear yang diterapkan benar-benar sesuai keadaannya atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang ditetapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined) Groups	113.130	10	11.313	7.219	.000
Linearity	94.215	1	94.215	60.120	.000
Deviation from Linearity	18.916	9	2.102	1.341	.230
Within Groups	119.100	76	1.567		
Total	232.230	86			

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X2 Between (Combined) Groups	106.748	8	13.344	8.294	.000
Linearity	76.969	1	76.969	42.844	.000
Deviation from Linearity	29.779	7	4.354	2.132	.087
Within Groups	125.482	78	1.609		
Total	232.230	86			

Sumber: data yang di olah pada SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, nilai signifikan *deviantion from linearity* dari hubungan variabel X1 (0,230), X2 (0,087) terhadap Y > 0,05 yang berarti hubungan kedua variabel independen tersebut dengan variabel dependen adalah linear.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Multikorelasi merupakan hubungan yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi antara variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan VIF < 10 tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi Dalam Islam X1	0.553	1,808
Komitmen Organisasi X2	0.553	1,808

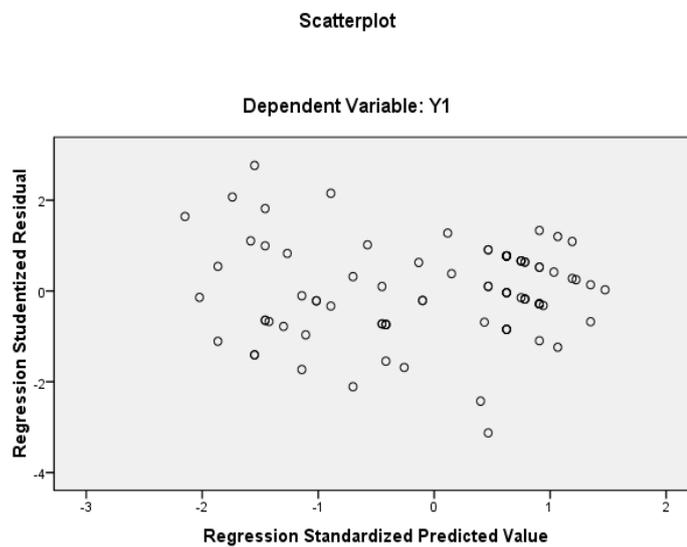
Sumber: data yang diolah pada SPSS 17

Hasil uji multikolinearitas (uji VIF) pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Kompensasi Dalam Islam (X1) yaitu 0,553 dan Komitmen Organisasi (X2) yaitu 0,553 lebih dari 0,1. Sementara itu nilai VIF variabel Kompensasi Dalam Islam (X1) yaitu 1,808 dan Komitmen Organisasi (X2) yaitu 1,808 lebih besar dari 10. Yang berarti bahwa model regresi pada penelitian ini tidak jadi multikoliinearitas.

4.4.4. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data yang diolah pada SPSS 17

Berdasarkan gambar 4.2, grafik scatterplot di atas, diketahui bahwa bulirbulir pada grafik tersebut menyebar secara tidak merata. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.4.5. Uji Autokorelasi

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (DW-test). Hasil perhitungan uji Durbin-Watson yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari Durbin-Watson. Untuk penelitian ini, hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.423	1.248

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data yang diolah SPSS 17

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu setiap variabel saling mempengaruhi. Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan uji Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,248, dimana nilai tersebut berada di antara -2 dan +2. Maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.5. Uji Regresi Berganda

Suatu model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Berikut hasil uji regresi berganda :

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.188	1.582		2.015	.047
	Komvensasi_dalam_Islam(X1)	.344	.098	.360	3.498	.001
	Komitmen_Organisasi(2)	.473	.115	.423	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai(Y)

Sumber : Data yang diolah pada SPSS 17

Persamaan regresi linear berganda yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS 16, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $KP = a + b_1 KDI + b_2 KO + e$.

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Dari persamaan koefisien regresi diatas, konstanta adalah sebesar 3,188 menyatakan jika variabel Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi dalam keadaan konstan (tetap), maka nilai dari Kinerja Pegawai adalah sebesar 3,188
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,344 memiliki arti apabila variabel Kompensasi Dalam Islam mengalami peningkatan 0,1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,344.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,473 memiliki arti apabila Komitmen Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,473.

4.6. Hipotesis

4.6.1. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.501	1.251

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi(2), Komvensasi_dalam_Islam (X1)

Pada tabel 4.9 menunjukkan nilai *adjustedR*² sebesar 0,501 yang berarti bahwa 50,1% nilai tingkat kinerja pegawai terhadap kompensasi dalam islam dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 50,1% = 49,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut diatas.

4.6.2. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel Kompensasi Dalam Islam (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara persial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai pengaruh signifikan, dan dari t_{hitung} suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika $t_{hitung} > t_{tabel} = 5\%$: derajat kebebasan (dk) = N - variabel bebas = 87-2=85.

Tabel 4.14
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.188	1.582		2.015	.047
	Kompensasi_dalam_Islam(X1)	.344	.098	.360	3.498	.001
	Komitmen_Organisasi(2)	.473	.115	.423	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai(Y)

Sumber: data yang diolah pada spss17

Adapun kriteria dari uji t ini sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi dalam Islam terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara persial bahwa Kompensasi Dalam Islam memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,498 (positif) > t_{tabel} 1,988 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima nilai probabilitas yang dihitung $0,001 < 0,05$ yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan menerima H_2 , maka variabel Kompensasi Dalam Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara persial bahwa Komitmen Organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,110 (positif) > t_{tabel} 1,988 maka H_0 di tolak dan H_2 diterima nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ yang ditetapkan, berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.3. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.872	2	68.436	43.717	.000 ^a
	Residual	129.930	83	1.565		
	Total	266.802	85			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi(2), Komvnsasi_dalam_Islam(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai(Y)

Sumber: *data yang diolah pada spss17*

Hasil uji F perhitungan menggunakan SPSS 17 diperoleh $F_{hitung} = 43,717 > F_{tabel}(3,11)$ dengan nilai value $0,000(a) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yan berarti pengaruh secara simultan keseluruhan kompensasi dalam islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai signifikan.

4.7 Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan sebanyak 87 responden yang memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

4.7.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Kompensasi Dalam Islam adalah salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Variabel Independen Kompensasi Dalam Islam secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai

$t_{hitung} 3,498$ (positif) $> t_{tabel} 1,988$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Dalam Islam terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Kompensasi Dalam Islam yang signifikan dalam penelitian ini dikarenakan pegawai melihat kompensasi yang diberikan kampus IAIN Langsa sesuai dengan kinerja pegawai nya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Langsa, dimana perhitungan t . Sama halnya seperti penelitian Hayati Hidayah dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Express Kencana Lestari Depok)” dan penelitian Hayatul Muthmainah Rusmahafi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)” Hal ini menandakan semakin jelas kinerja pegawai dengan adanya kompensasi dalam Islam maka akan semakin bersemangat para pegawai IAIN Langsa.

4.7.2. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Variabel dependen Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,110$ (positif) $> t_{tabel} 1,988$, maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang signifikan dalam penelitian ini dapat dilihat dengan banyaknya pengorganisasian yang dilaksanakan di kampus IAIN Langsa dapat menimbulkan semangat untuk ikut serta dalam organisasi maka peningkatan terhadap kinerja pegawai pun meningkat.

4.7.3. Pengaruh Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dalam Islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diartikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi Dalam Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis kompensasi dalam islam yaitu nilai $t_{hitung} 3,498$ (positif) $> t_{tabel} 1,988$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, dan nilai probabilitas yang dihitung $0,001 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis komitmen organisasi yaitu nilai $t_{hitung} 4,110$ (positif) $> t_{tabel} 1,988$, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan.
3. Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dalam islam dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di IAIN Langsa.

5.2. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Kampus IAIN Langsa

Diharapkan untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai . Hal ini disebabkan sangat berpengaruh terhadap para pegawai yang sudah bekerja sama dalam ikut serta membangun dan melaksanakan segala kegiatan yang ada di dalam lingkungan Kampus IAIN Langsa dan mampu menjadikan Kampus terbaik yang ada di Kota Langsa.

2. Bagi Penelitian

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah sampel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Dokumen Kampus IAIN Langsa, November 2015-2020.

Ghozali, Imam. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Semarang, Badan Penerbit UNDIP)", 2005.*

Laelani, Sekar. *"Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Utomo Laju" UIN Syarif Hidayatullah, 2016.*

Lazuardi, Dzaqli. *"Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto)", 2016.*

Rusmahaf, Hayatul Muthmainnah. *"Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)", 2016.*

Santoso, Singgih. *"Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik", Jakarta: PT. Elex Media Computindo, 2000.*

Sugiyono. *"Metodologi Penelitian Metodologi Penelitian Bisnis", Bandung: Alfabeta, 2011.*

Widiastuti, Tri. *"Pengaruh Kompetensi Individu, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, (Studi Pada RSUD Muhammadiyah Kartasura), 2016.*

Hidayah, Hayati. *"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Express Kencana Lestari Depok)" 2016.*

Mathis, L Robert dan Jackson, H John. *"Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta, 2001.*

- Bungin, Burhan. *"Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya"*. Jakarta:Kencana, 2009.
- Istikomah, Asih Nor. *"Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat"*. Semarang, 2014.
- Nisa', Karimatun.*"Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan CV.Djarum Mulia Embroidery"*.Semarang, 2015.
- Buku Panduan Institut Agama Islam Negeri Langsa, 2016.
- Setiawan, Bambang. *"Pengaruh Kompensasi Dan Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja"* Cirebon, 2013.
- Mahfud S.E, M.M, Imam. *"Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam"* Jakarta 2019.
- Yuliana M, Atinda. *"Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan"* UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.
- Romadoni, Syam. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai"*.Jakarta, 2014.
- Primadina, Aqila, Tsizy. *"Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention"*.Jakarta,2019.
- Nurilah, Nela. *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia"*.Cirebon, 2012.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Dina Silvia
2. Tempat/Tanggal Lahir : Langsa, 03 Agustus 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesi/Aceh
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswi
8. Alamat : Dusun Peukan, Desa Bayeun, Kec. Birem Bayeun, Kab. Aceh Timur.
9. Orang Tua/ Wali :
 - a. Ayah : Hanafiah Wahab
 - b. Ibu : Rumini Wijaya
10. Riwayat Pendidikan :
 - a. SD : SD N 1 PAYA PEULAWI
 - b. SMP : SMP N 1 RANTAU SELAMAT
 - c. SMA/SMK : SMA N 1 RANTAU SELAMAT
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN LANGSA

Langsa, 22 Februari 2021

Penulis

DINA SILVIA

NIM. 4012015126

LAMPIRAN I**Uji Instrumen Pembagian Kuisisioner****KATA PENGANTAR**

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr....

D Tempat

Dengan hormat,

Sehubung dengan penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Dalam Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Studi Kasus Intitut Agama Islam Negeri)"** , maka saya:

Nama : Dina Silvia

NIM : 4012015126

Fakultas/ Prodi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Bermaksud untuk memohon kesesiastdiaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi angket ini untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar.

Identitas dan keterangan yang telah Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan penelitian penyusun skripsi. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi angkett ini penelitivmengucapkan terimakasih.

Peneliti

Dina Silvia

NIM: 4012015126

LAMPIRAN II**KUISIONER PENELITIAN****PENGARUH KOMPENSASI DALAM ISLAM DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER (STUDI
KASUS IAIN LANGSA)****A. DATA DIRI RESPONDEN**

Petunjuk: Isilah Data Diri Anda Dengan Benar

- TTL/Umur :
- Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
- Pendidikan Terakhir : a. S-3
b. S-2
c. S-1
d. D-3
e. SMA
f. SMP
- Jabatan :
- Lama Bekerja :
- Pendapatan Perbulan : a. Di Bawah Rp1.000.000;
b. Rp1.000.000; s/d Rp2.000.000;
c. Rp2.000.000; s/d Rp3.000.000;
d. Di Atas Rp3.000.000

B. PETUNJUK UMUM KUISIONER

Kuisisioner ini dibuat dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS = **Sangat Setuju**

S = **Setuju**

RR = **Ragu-Ragu**

TS = **Tidak Setuju**

STS = **Sangat Tidak Setuju**

1. Kompensasi Dalam Islam

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya					
2	Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
3	Saya mendapatkan gaji/upah dengan efektif dan seimbang terhadap kinerja saya					
4	Saya mendapatkankomisi khusus apabila sudah memenuhi standar kerja tertentu					
5	Saya mendapatkan kompensasi tergantung beban kerja dan tanggung jawab					

2. Komitmen Pada Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja					
2	Saya menggabungkan diri pada perusahaan tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri					
3	Saya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya					
4	Saya berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi					
5	Saya bersedia untuk mengorbankan waktu dan pikiran saya demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja					

3. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya selalu bisa mandiri dalam bekerja					
3	Kuantitas kinerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
4	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
5	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					

LAMPIRAN II

Kompensasi Dalam Islam (X1)						Komitmen Organisasi (X2)						Kinerja Pegawai (Y)					
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25
4	3	5	3	3	18	3	4	4	3	4	18	5	3	4	3	5	20
2	3	5	4	4	18	3	3	3	4	2	15	5	4	5	3	4	21
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	3	20
4	5	4	4	3	20	5	4	3	3	4	19	4	3	4	5	4	20
4	4	4	3	4	19	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	2	18
4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	4	19
4	5	4	3	4	20	5	3	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
3	2	4	2	4	15	2	3	3	4	3	15	4	4	3	2	4	17
4	3	4	2	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18
3	3	4	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	4	18
3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	5	15
4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	2	18
5	4	4	3	3	19	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18
4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	3	17
3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	5	19
4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	2	17
4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18
3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	2	18

3	3	4	2	4	16	3	4	2	4	3	16	4	4	3	3	5	19
3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	4	17
4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	3	16
4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	2	16
3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	18
3	4	5	3	3	18	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	18
4	3	2	4	2	15	3	5	4	2	4	18	4	2	4	3	3	16
4	4	3	4	2	17	4	5	4	2	4	19	4	2	4	4	5	19
4	4	3	3	2	16	4	3	4	2	4	17	3	2	4	4	2	15
3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	18
3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	5	3	3	3	3	17
4	3	5	4	3	19	3	5	3	3	4	18	5	3	4	3	1	16
3	3	2	2	3	13	3	5	4	3	3	18	4	3	3	3	2	15
4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18
3	2	4	3	3	15	2	4	3	3	3	15	4	3	3	2	4	16
4	4	4	3	5	20	4	4	3	5	4	20	4	5	4	4	4	21
4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	2	3	4	3	3	15
3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	19
3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	3	17
3	3	4	4	4	18	3	5	4	4	3	19	2	4	3	3	5	17
3	2	4	4	3	16	2	3	4	3	3	15	3	3	3	2	3	14
4	3	5	2	4	18	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18
4	2	5	3	3	17	2	3	3	3	4	15	3	3	4	2	3	15
4	2	2	3	4	15	2	3	3	4	4	16	3	4	4	2	4	17
3	2	4	3	3	15	2	3	4	3	3	15	3	3	3	2	3	14

3	4	4	3	3	17	4	5	3	3	3	18	2	3	3	4	4	16
4	4	4	4	3	19	4	5	3	3	4	19	2	3	4	4	4	17
2	4	4	4	3	17	4	5	3	3	2	17	4	3	2	4	2	15
4	5	5	4	2	20	5	4	4	2	4	19	2	2	4	5	3	16
4	5	5	4	2	20	5	4	4	2	4	19	4	2	4	5	4	19
4	2	4	3	3	16	2	4	4	3	4	17	4	3	4	2	5	18
4	2	5	2	3	16	2	3	3	3	4	15	4	3	4	2	4	17
3	2	4	3	3	15	2	3	3	3	3	14	4	3	3	2	3	15
3	4	5	3	4	19	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	19
3	4	2	4	4	17	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	3	18
3	2	3	4	4	16	2	4	4	4	3	17	4	4	3	2	2	15
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	21
4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	3	21
3	4	5	4	2	18	4	4	3	2	3	16	4	2	3	4	2	15
4	4	5	4	5	22	4	3	4	5	4	20	3	2	4	4	3	16
3	4	3	5	4	19	4	5	3	4	3	19	4	4	3	4	5	20
4	5	3	3	5	20	5	3	3	5	4	20	3	5	4	5	4	21
3	5	3	3	4	18	5	3	4	4	3	19	4	4	3	5	5	21
4	5	3	3	3	18	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	4	18
3	3	4	3	4	17	3	4	5	4	3	19	3	4	3	3	3	16
4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19
4	4	4	2	4	18	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	5	21	4	3	3	5	4	19	2	5	4	4	4	19
3	4	5	4	3	19	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	4	18
3	4	2	4	4	17	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	19

4	4	2	4	5	19	4	4	4	5	4	21	3	5	4	4	4	20
4	4	3	4	5	20	4	4	4	5	4	21	1	5	4	4	4	18
4	3	4	4	5	20	3	4	3	5	4	19	3	5	4	3	5	20
1	3	4	2	4	14	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	3	16
3	4	5	3	4	19	4	5	3	4	3	19	4	4	3	4	4	19
4	1	5	3	4	17	4	1	4	4	4	17	2	4	4	4	5	19
4	3	2	3	2	14	4	5	3	2	4	18	2	2	4	4	4	16
2	4	4	3	4	17	4	3	4	4	2	17	4	4	2	4	3	15
3	4	4	5	4	20	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17
3	5	4	2	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17
5	5	4	3	4	21	5	3	4	4	5	21	3	4	5	5	3	20
3	5	3	3	4	18	5	3	3	4	3	18	4	4	3	5	3	21
5	5	2	4	3	19	3	3	4	3	4	17	4	3	4	3	3	17
5	5	4	4	3	21	5	4	3	3	5	20	2	3	5	5	3	18
3	5	2	5	3	18	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	16
3	5	5	3	3	19	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	18

LAMPRAN IV

Hasil Uji Persyaratan Analisis

1. Hasil Uji Validitas:

a. Uji Validitas Kompensasi Dalam Islam (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.153	-.018	.000	-.013	.439**
	Sig. (2-tailed)		.158	.869	.994	.906	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.153	1	-.113	.267*	.012	.614**
	Sig. (2-tailed)	.158		.299	.013	.912	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	-.018	-.113	1	-.135	-.008	.371**
	Sig. (2-tailed)	.869	.299		.214	.941	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.000	.267*	-.135	1	-.027	.446**
	Sig. (2-tailed)	.994	.013	.214		.808	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	-.013	.012	-.008	-.027	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.906	.912	.941	.808		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Skor_total	Pearson Correlation	.439**	.614**	.371**	.446**	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Skor_total
X2.1	Pearson Correlation	1	.044	-.025	.086	.166	.652**
	Sig. (2-tailed)		.685	.817	.429	.127	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	.044	1	-.101	-.203	-.096	.320**
	Sig. (2-tailed)	.685		.354	.061	.377	.003
	N	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	-.025	-.101	1	-.069	.106	.291**
	Sig. (2-tailed)	.817	.354		.528	.331	.007
	N	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	.086	-.203	-.069	1	.048	.436**
	Sig. (2-tailed)	.429	.061	.528		.661	.000
	N	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.166	-.096	.106	.048	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.127	.377	.331	.661		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Skor_total	Pearson Correlation	.652**	.320**	.291**	.436**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.007	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Skor_total
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.033	-.173	-.123	-.257'	.240'
	Sig. (2-tailed)		.762	.111	.258	.017	.026
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.2	Pearson Correlation	-.033	1	.029	.074	.002	.470''
	Sig. (2-tailed)	.762		.790	.496	.987	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.3	Pearson Correlation	-.173	.029	1	.137	.843''	.628''
	Sig. (2-tailed)	.111	.790		.210	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.4	Pearson Correlation	-.123	.074	.137	1	.166	.557''
	Sig. (2-tailed)	.258	.496	.210		.127	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.5	Pearson Correlation	-.257'	.002	.843''	.166	1	.592''
	Sig. (2-tailed)	.017	.987	.000	.127		.000
	N	86	86	86	86	86	86
Skor_total	Pearson Correlation	.240'	.470''	.628''	.557''	.592''	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

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

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

LAMPIRAN V

Hipotesis

a. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.501	1.251

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi(2), Komvensasi_dalam_Islam(X1)

b. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.188	1.582		2.015	.047
	Komvensasi_dalam_Islam(X1)	.344	.098	.360	3.498	.001
	Komitmen_Organisasi(2)	.473	.115	.423	4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai(Y)

c. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.872	2	68.436	43.717	.000 ^a
	Residual	129.930	83	1.565		
	Total	266.802	85			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi(2), Komvensasi_dalam_Islam(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai(Y)

LAMPRAN IV

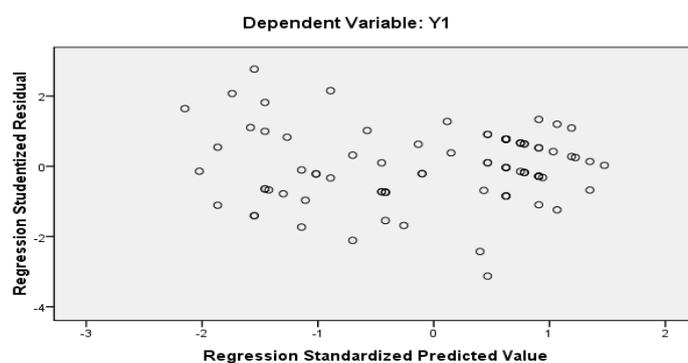
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.188	1.582		2.015	.047		
	Komvensasi_dalam_Islam(X1)	.344	.098	.360	3.498	.001	.553	1.808
	Komitmen_Organisasi(2)	.473	.115	.423	4.110	.000	.553	1.808

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai(Y)

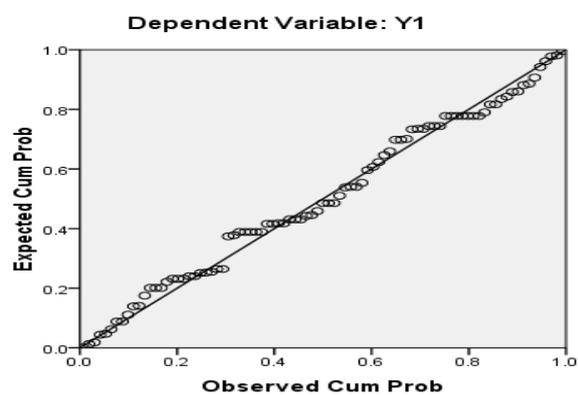
Hasil Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN VII

Dokumentasi



**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**

NOMOR 228 TAHUN 2020

T E N T A N G

**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;**

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
 - b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
 - c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2020, Tanggal 12 November 2019.
- Memperhatikan :** Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 11 April 2019.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** Abdul Hamid, MA sebagai Pembimbing I dan Mutia Sumarni, MM sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama Dina Silvia, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 4012015126, dengan Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Studi Kasus IAIN Langsa)".
- Ketentuan :**
- a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun dihitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
 - b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
 - c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
 - d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
 - e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
 - f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus Zawiyah Cot Kala Langsa, Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh Telp. 0641-22619/23129
Fax. 0641-425139 Email: febi@iainlangsa.ac.id Telp. 0641-22619/23129 Fax. 0641-425139 :
febi@iainlangsa.ac.id

Nomor : 949 /In.24/FEBI/PP.00.9/09/2019
Lamp : -
Perihal : **Permohonan Izin Meneliti**

Langsa, 18 September 2019

Kepada Yth,
Kepala Biro AUAK IAIN Langsa
di -
Tempat , -

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Sehubungan dengan penyusunan Proposal Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dengan ini kami mohon kesediaan dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk memberikan izin meneliti terhadap mahasiswa :

Nama : Dina Silvia
NIM : 4012015126
Jurusan : Perbankan Syariah
Semester : IX (Sembilan)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Langsa

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
Dr. Iskandar, MCL
NIP. 19650616 199503 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

KampusZawiyah Cot Kala, Jln.Meurandeh – Kota Langsa – Aceh

Telp. (0641) 23129 Faksimili (0641) Surel:info@iainlangsa.ac.id

Website:http://iainlangsa.ac.id

Nomor : **1133** /In. 24/Ks.01.6/9/2019

23 September 2019

Lampiran : -

Perihal : **Balasan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan FEBI
di- Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb.

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam Nomor : 949/In.24/FEBI/PP.00.9/09/2019 tanggal 18 September 2019 perihal Permohonan Izin Meneliti dengan ini kami setuju untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi "Pengaruh Kompensasi Dalam Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Langsa.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Rektor
Kepala Biro AUAK

Wardija

