

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI ISLAMI TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN DI PAMELLA TUJUH SUPERMARKET YOGYAKARTA**

**THE INFLUENCE OF COMPENTATION AND ISLAMIC MOTIVATION ON  
EMPLOYEE LOYALTY IN PAMELLA SEVEN SUPERMARKET YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Ekonomi Islam



Oleh

**Muhammad Fadly Husen Syaus**

12423021

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2018**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fadly Husen Syaus  
NIM : 12423021  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan di Pamella Tujuh Supermarket

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada unsur keterpaksaan dari pihak mana pun.

Yogyakarta, 19 september 2018



**Muhammad Fadly Husen Syaus**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
YOGYAKARTA**

### **REKOMENDASI PEMBIMBING**

Yang bertanda tangan dibawah ini, dosen pembimbing skripsi

Nama Mahasiswa : Muhammad Fadly Husen Syaus  
Nomor Mahasiswa : 12423021  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap  
Loyalitas Karyawan di Pamella Tujuh Supermarket

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan beberapa perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqosah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 19 september 2018

**Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM**


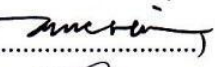


## PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 3 Oktober 2018  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta  
Disusun oleh : MUHAMMAD FADLY SAUS  
Nomor Mahasiswa : 12423021

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

### TIM PENGUJI:

Ketua : Martini Dwi Pusparini, S.H.I., M.S.I. (.....)  
Penguji I : Dr. Siti Achiria, SE, MM (.....)  
Penguji II : Rakhmawati, S.Stat, MA (.....)  
Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM (.....)



Yogyakarta, 8 Oktober 2018

Dekan

  
Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

# NOTA DINAS

Hal : SKRIPSI

Kepada : Yth. **Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam**  
Universitas Islam Indonesia  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : 69/Dek/60/DAS/FIAI/V/2018 tanggal 8 Januari 2018 atas tugas kami sebagai pembimbing Skripsi Saudara :

Nama : Muhammad Fadly Husen Syaus

Nomor Pokok/ NIM : 12423021

Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Jurusan/ Program Studi : Ekonomi Islam

Tahun Akademik : 2018/2019

Tahun Akademik : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan di Pamella Tujuh Supermarket

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami menetapkan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqosah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam kurun waktu dekat bisa diikutsertakan dalam munaqosah dan bersama ini kami kirimkan 4 (Empat) eksemplar skripsi dimaksud.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Dosen Pembimbing



**Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM**

## MOTTO

وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ۝ ٣١

*“Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.”*

(QS. Al ‘A’raaf: 31)

**“Ilmu itu tidak akan didapat kecuali dengan enam perkara yaitu Kecerdasan, Semangat (terhadap ilmu), Kesabaran, Harta, Pembimbing, dan Waktu yang panjang”**

(Imam Asy Syafi’i)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ  
النُّشُورُ

*“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (QS. AL Mulk 15)*

**“Jangan Takut Jatuh, Karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh, Jangan takut gagal, karena yang tak pernah gagal hanya orang-orang yang tidak pernah melangkah. Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua”**

(Buya Hamka)

## **PERSEMBAHAN**

*Karyaku ini kupersembahkan untuk :*

*Kedua orang tuaku, adik-adikku, saudaraku dan sahabat-sahabatku yang telah banyak mendukung, memotivasi dan mendo'akanku dari awal masa studi hingga akhir karya sederhana ini. Terimakasih atas segala dukungan dan kasih sayang serta do'a yang telah diberikan. Semua terjadi atas ridhoMu*

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan di Pamela Tujuh Supermarket**

**Oleh:**

**Muhammad Fadly Husen Syaus**

**12423021**

Setiap organisasi pasti ingin memiliki karyawan yang loyal, karena loyalitas merupakan suatu hal penting bagi setiap organisasi dan untuk menemukan hal tersebut setiap organisasi harus mempunyai manajemen kompensasi yang diikuti dengan motivasi pribadi dalam dirinya sehingga menciptakan karyawan yang loyal. Motivasi yang baik adalah motivasi yang berdasarkan jiwa islami agar bisa menuntun kinerja karyawan tersebut bukan hanya sekedar bekerja untuk mencari nafkah, tetapi juga bekerja untuk mencari ridho dari Allah SWT. Merujuk pada loyalitas karyawan penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda. Data yang di gunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan, dan sampel yang di gunakan karyawan Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta. teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (kuisisioner dan studi kepustakaan). Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan.

**Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Islami, Loyalitas Karyawan**



## **ABSTRACTS**

### **THE INFLUENCE OF COMPENTATION AND ISLAMIC MOTIVATION ON EMPLOYEE LOYALTY IN PAMELLA SEVEN SUPERMARKET YOGYAKARTA**

**By :**

**Muhammad Fadly Husen Syaus  
12423021**

Every organization would want to have loyal employees, because loyalty is important for every organization and to find things that must be done by loyal employees. Good motivation is a motivation based on the Islamic soul so that it can guide the performance of the employee not only to work for a living, but also to work for the pleasure of Allah SWT. Referring to the loyalty of the employees of this study to learn motivation and motivation towards the loyalty of Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta employees. This study uses a quantitative approach method. The data analysis technique used is multiple linear regression. The data used are primary data obtained through questionnaires with a total of 45 respondents. The population in this study were employees, and samples used by Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta employees. Data collection techniques were carried out by field research (questionnaire and literature study). The results of this study are that there is a significant influence between compensation and Islamic motivation on employee loyalty.

**Keywords: Compensation, Islamic Motivation, Employee Loyalty**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa ‘Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi ‘Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Dibawah ini daftar huruf arab 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	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
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
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

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

### 1) Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ —	Fathah	A	A
◌ِ —	Kasrah	I	I
◌ُ —	Dhammah	U	U

## 2) Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
... يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
... وُ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- kataba
فَعَلَ	- fa'ala
ذُكِرَ	- zukira
يَذْهَبُ	- yazhabu
سُئِلَ	- su'ila
كَيْفَ	- kaifa
هَوَّلَ	- haula

## 3. Maddah

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

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
... اِ... اِ	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
... يِ	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
... وُ	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

#### 4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah mati

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

3. Kalau pada kata 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:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-aṭfāl

-- raudatul aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah

-al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ - talḥah

## 5. Syaddah

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

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرِّ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-ḥajj

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

### 1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

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

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

السَّيِّدُ - as-sayyidu

الشَّمْسُ - as-syamsu

القَلَمُ - al-qalamu

البَدِيْعُ - al-badi'u

الْجَلَالُ - al-jalālu

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ - ta'khuḏūna

النَّوْءُ - an-nau'

شَيْئٌ - syai'un

إِنَّ - inna

أَمِرْتُ - umirtu

أَكَلَا - akala

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ      Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ      Wa auf al-kaila wa-almīzān

Wa auf al-kaila wal mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ      Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا      Bismillāhi majrehā wa mursahā

وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتِطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا      Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti

manistaṭā’a ilaihi sabīla

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti

manistaṭā’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, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri 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 illā rasl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا	Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaẓī bibakkata mubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al- Qur'ānu
	Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihil Qur'ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn
	Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamīn
	Alhamdu lillāhi rabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ Naşrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعاً Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ Wallāha bikulli syai'in 'alīm

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ.

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin, puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan segala Rahmat dan Karunia-Nya. Shalawat dan salam penyusun haturkan kepada Nabi kita Muhammad SAW sang inspirator dan motivator sukses sejati dalam hidup ini dan kehidupan akhirat nanti, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi, sebagai syarat akhir untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Islam FIAI UII. Dan semoga karya yang jauh dari kata sempurna ini bermanfaat dan berkah bagi penyusun khususnya, serta menjadi masalah atau sumber pengetahuan bagi umat pada umumnya.

Cukup banyak kesulitan dan hambatan yang penyusun rasakan saat menyusun skripsi ini, namun berkat doa, usaha dan bantuan dari dosen pembimbing, rekan-rekan dan pihak-pihak yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, akhirnya penyusun mampu menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Selain itu penyusun juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini, antara lain :

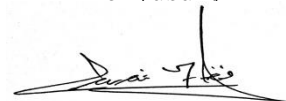
1. Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menuntut ilmu menjadi mahasiswa di Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Dra. Rahmani Timorita Yulianti.,M.Ag. selaku Kepala Jurusan Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
4. Ibu Soya Sobaya, SEI., MM. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar dalam memberikan arahan sehingga skripsi saya terselesaikan dengan baik.
6. Kedua orang tua (Bapak Drs. H. Husen Syaous & Ibu Hj. Tuty Fruty Bazmul S.E.) tercinta, tersayang dan teristimewa yang senantiasa memberikan do'a, kasih sayang, dukungan dan segalanya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua perjuangan bapak dan ibu mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT.
7. Adik-adikku (Aviza Husen Syaous & Muhammad Azzam Husen Syaous) dan semua sanak saudara, terima kasih atas do'a dan dukungan serta perhatian kalian semua, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga keluarga kita senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
8. Teman-Teman Ekonomi Islam UII angkatan 2011, 2012 dan 2013
9. Sahabat-sahabat tersayang yang telah bersama-sama berjuang dari semester awal hingga akhir. *Thank you for all the good times* dan segala suka duka yang kita alami bersama. *I am nothing without you.*
10. Semua pihak-pihak lain yang belum sempat penyusun sebutkan satu persatu. Semoga amal baik pihak yang telah membantu penyusun menyelesaikan skripsi mendapatkan imbalan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

Akhirnya penyusun mengucapkan, *jazakumullah khairan katsiran* dan semoga semua amal baik tersebut mendapatkan balasan dan ridho dari Allah SWT dan semoga juga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan masyarakat khususnya ekonomi Islam. Semua yang benar itu adalah dari Allah SWT dan kekurangan itu dari diri pribadi penyusun. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 19 September 2018

Penyusun.



**Muhammad Fadly Husen Syaous**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>REKOMENDASI PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACTS.....</b>	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxv</b>
<b>DAFTAR GRAFIK .....</b>	<b>xxvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7

<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b> .....	9
A. Telaah Pustaka .....	9
B. Landasan Teori.....	16
1. Loyalitas .....	16
2. Kompensasi .....	17
3. Motivasi Islami.....	20
C. Kerangka Penelitian .....	25
D. Hipotesis.....	26
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	 27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Waktu Pelaksanaan Penelitian .....	27
D. Obyek Penelitian .....	27
E. Populasi dan Sampel .....	27
F. Sumber Data.....	29
1. Data Primer.....	29
2. Data Sekunder .....	29
G. Teknik Pengumpulan Data .....	29
1. Kuisisioner dan Angket.....	29
2. Studi Kepustakaan .....	29
H. Definisi Operasional Variabel.....	30
1. Variabel Bebas .....	30
2. Variabel Terikat .....	30
I. Instrumen Penelitian.....	30
1. Skala Pengukuran.....	30
2. Instrumen Variabel Penelitian.....	31
3. Uji Kualitas Instrumen .....	32
a. Uji Validitas.....	33
b. Uji Reliabilitas.....	35

J. Teknik Analisis data.....	36
1. Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	36
2. Analisa Regresi Linear Berganda .....	36
a. Uji F.....	36
b. Uji T.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Profil Pamella Tujuh Supermarket.....	38
1. Profil Pamella Tujuh Supermarket .....	38
2. Sejarah Berdiri Pamella Supermarket.....	38
3. Visi dan Misi Pamella Supermarket .....	41
4. Produk Pamella Supermarket Yogyakarta.....	41
5. Struktur Organisasi Pamella Tujuh Supermarket .....	42
6. Profil Sumber Daya Manusia Pamella Tujuh Supermarket.....	43
B. Analisis Karakteristik Profil Responden .....	46
1. Jenis Kelamin Pamella Tujuh Supermarket .....	46
2. Usia Karyawan Pamella Tujuh Supermarket.....	47
3. Pendidikan Terakhir Pamella Tujuh Supermarket.....	47
4. Jabatan Karyawan Pamella Tujuh Supermarket .....	48
5. Alasan Bekerja Pamella Tujuh Supermarket.....	49
6. Lama Menjadi Karyawan Pamella Tujuh Supermarket .....	49
C. Analisis Statistik Deskriptif .....	50
D. Uji Asumsi Klasik .....	51
1. Uji Normalitas .....	51
2. Uji Linearitas .....	51
3. Uji Multikolinearitas .....	52
4. Uji Heteroskedastisitas .....	52
E. Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
F. Uji Hipotesis .....	54
1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) .....	54
2. Pengujian secara Simultan (Uji f).....	55

3. Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	56
G. Pembahasan.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3.1 Kisi-Kisi instrument per variabel .....	32
Tabel 3.2 Uji validitas variabel Kompensasi .....	33
Tabel 3.3 Uji validitas variabel Motivasi Islami .....	34
Tabel 3.4 Uji validitas variabel Loyalitas Karyawan.....	34
Tabel 3.5 Uji validitas Reliabilitas .....	35
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Pamella Tujuh Supermarket.....	42
Tabel 4.2 Jenis kelamin Karyawan Pamella Tujuh Supermarket .....	46
Tabel 4.3 Usia Karyawan Pamella Tujuh Supermarket .....	47
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Karyawan Pamella Tujuh Supermarket.....	48
Tabel 4.5 Jabatan Karyawan Pamella Tujuh Supermarket .....	48
Tabel 4.6 Alasan Bekerja di Karyawan Pamella Tujuh Supermarket.....	49
Tabel 4.7 Lama Menjadi Karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.....	50
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif .....	50
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.10 Uji Linearitas Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	51
Tabel 4.11 Uji Linearitas Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan .....	51
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....	52
Tabe; 4.13 Uji Heteroskedisitas .....	53

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	53
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis .....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Diagram Hubungan antar Variabel .....	26
Gambar 4.1 Grafik Perkembangan SDM .....	44

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

“*Supermarket are retailers that carry broad and deep assortment, offer considerable customer service, and are organized into separate departement for displaying merchandise (Levy dan Weitz 1995).*” Pengertiannya menjelaskan bahwa suatu pasar swalayan merupakan suatu organisasi perdagangan eceran yang menawarkan berbagai macam produk yang mendalam kepada konsumen dan membagi-bagi kegiatan usahanya menjadi beberapa departemen untuk pengaturan barang dagangan.

Supermarket atau pasar swalayan adalah salah satu bentuk usaha eceran yang menyediakan beraneka macam kebutuhan konsumen. Satu Supermarket mungkin menjual pakaian wanita, pria, anak-anak, alat rumah tangga, alat olah raga, perhiasan serta alat rumah tangga lainnya dan alat tulis (Marwan Asri, 1991).

Supermarket merupakan lembaga perniagaan eceran, yang menjual berbagai macam barang yang dikelompokkan kedalam bagian-bagian yang diatur dengan teliti untuk menvcapai tujuan (Winardi, 1993).

Ciri-ciri Supermarket yaitu :

1. Supermarket menitikberatkan pada penjualan *Shopping Goods* dan beberapa macam *Specilty Goods*.
2. Supermarket merupakan suatu swalayan yang besar dan membutuhkan banyak sekali tenaga kerja. (Winardi, 1993).

Supermarket termasuk dalam golongan wirausaha yang proses operasionalnya membutuhkan karyawan dengan jumlah yang besar. Berdasarkan basis suatu usaha baik itu wirausaha atau perusahaan, karyawan merupakan faktor utama karena manajemen operasional yang di *design*, tujuannya untuk memperoleh keuntungan.

Dalam hal ini, manajemen supermarket harus mendorong karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam supermarket, sehingga karyawan dalam supermarket harus dikelola secara baik dan benar.

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja supermarket, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Hasil kerja yang sesuai dengan tujuan supermarket akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Dalam meningkatkan kinerja, suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi (Handoko, 2000). Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan, maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini Handoko (1996) dalam Yoyok (2005).

Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen supermarket harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan (Simamora, 2004). Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan. Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri).

Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan agar lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi segala kebutuhan karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima” (Robbins, 2003).

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur’an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Rasulullah SAW berkata: *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok.”* Dalam ungkapan lain dikatakan juga, *“Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, mukmin yang kuat lebih baik dari pada muslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja.”* Nyatanya kita kebanyakan bersikap dan bertingkah laku justru berlawanan dengan ungkapan-ungkapan tersebut.

Padaحال dalam situasi globalisasi saat ini, kita dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja yang tidak hanya rajin, gigih, setia, akan tetapi senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai Islami yang tentunya tidak boleh melampaui rel-rel yang telah ditetapkan Al-Qur’an dan As-Sunnah. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik, dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah, bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Setelah adanya penjelasan mengenai kompensasi dan motivasi islami dalam bekerja dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dan motivasi islami memiliki keterkaitan antara satu sama lain, sebagai manusia biasa dalam bekerja kita pasti

memerlukan motivasi, tetapi sebagai orang muslim juga membutuhkan motivasi dalam bekerja tetapi dalam konteks yang islami, agar bisa membedakan mana bekerja hanya semata-mata untuk mencari nafkah agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mana yang bekerja tidak hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tetapi juga untuk menggapai ridho ALLAH SWT.

Apabila sudah bekerja berdasarkan motivasi islami untuk menggapai Ridho ALLAH SWT, maka secara otomatis akan bekerja sesuai dengan apa yang sudah di harapkan oleh islam. Terkait dengan penelitian yang penulis lakukan di Pamella Tujuh Supermarket, penulis ingin mengetahui apakah kompensasi karyawan di Pamella Tujuh Supermarket disalurkan secara benar sesuai yang di harapkan oleh karyawannya dan apakah karyawan di Pamella Tujuh Supermarket bekerja untuk menggapai ridho ALLAH SWT, atau hanya semata-mata untuk mencari nafkah agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pamella Group merupakan contoh keberhasilan wirausaha yang sukses, dengan 9 cabang Pamella, mulai dari supermarket, toko besi, pom bensin, dan Pamella futsal. Dengan munculnya berbagai macam bentuk dan mudahnya cara berwirausaha tentu membuat persaingan akan sanga ketat. Sehingga untuk bisa mempertahankan wirausaha yang sudah dibangun tidaklah mudah, dibutuhkan kesabaran dan ketekunan akan manajemen operasionalnya.

Berdasarkan pemaparan diatas terkait kompensasi, motivasi islami dan loyalitas karyawan. Ada faktor yang menjadi problem setiap organisasi, yaitu terjadinya *turnover* karyawan, terkhususnya di Pamella Tujuh Supermarket pernah mengalami *turnover* karyawan. inilah yang menjadi dasar penulis melakukan penelitian di Pamella Tujuh Supermarket dengan tujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* karyawan tersebut. Apakah *turnover* karyawan yang terjadi ada kaitannya dengan manajemen kompensasi yang diterapkan di Pamella Tujuh Supermarket atau motivasi Islami yang ada pada pribadi karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penyusun mengambil judul ***“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan di Pamella Tujuh Supermarket”***.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi islami secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket ?
2. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket ?
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket ?

## **D. Manfaat penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Akademis**

- a. Bagi penyusun, penelitian ini merupakan proses belajar dalam menganalisis permasalahan dan sarana untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis, khususnya mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan, sehingga penyusun akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

b. Bagi pengembangan akademis:

- 1) Hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan dan referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Dapat menambah *khazanah* keilmuan dan meningkatkan pengetahuan mahasiswa akan praktek-praktek ekonomi Islam.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Memberikan sumbangsih pemikiran tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan.
- b. Memberikan informasi mengenai pemahaman pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan khususnya bagi para mahasiswa.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab. Sebagai gambaran konkrit dari seluruh penelitian ini, maka penyusun akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi ini supaya mempermudah pembahasan dalam penyusunan skripsi ini. Diawali dari Bab I yaitu Pendahuluan. Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta menjelaskan secara ringkas tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan Bab II yaitu Telaah Pustaka dan Landasan Teori. Bab ini memaparkan tentang penelitian-penelitian terdahulu dan mendeskripsikan konsep dasar pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan. yang berisi tentang definisi loyalitas, indikator loyalitas, definisi kompensasi, bentuk-bentuk kompensasi, indikator kompensasi, definisi motivasi islami, indikator motivasi islami, kerangka penelitian dan hipotesis.

Selanjutnya Bab III yakni Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan tentang metode yang akan digunakan oleh penyusun dalam menggali berbagai informasi dari lapangan dan selanjutnya akan dianalisa menjadi hasil penelitian. Disini akan dijelaskan mengenai desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, subyek dan obyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, metode analisis data. Kemudian dilanjutkan dengan Bab IV yaitu Hasil dan Analisis Pembahasan. Pada bab ini akan dibahas tentang profil dan gambaran dari Pamella Tujuh Supermarket yang mencakup sejarah, visi dan misi, produk Pamella Supermarket, struktur organisasi dan analisis karakteristik responden. Pada bab ini nantinya akan menjabarkan hasil olah data berdasarkan data yang didapatkan dari lapangan. Meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Dan terakhir adalah Bab V Penutup. Bab V merupakan kesimpulan yang diambil dari bab IV atau pokok jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian, serta berisi keterbatasan dalam penelitian dan saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka ini diperoleh dari penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu baik berupa jurnal, tesis, riset dan buku diantaranya yaitu:

1. S. Pantja Djati, M. Khusaini, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja* kesimpulannya : Hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan prestasi kerja. Lebih spesifik dimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan. Dalam penelitian ini secara simultan variabel dalam konsep kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan.

2. Novita Sidharta 2011, *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris pada Karyawan bagian Operator di salah satu Perusahaan Garment di Cimahi* kesimpulannya : Penelitian ini secara empiris mereplikasi penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Yulianto (2001). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan responden karyawan bagian operator khusus menjahit di salah satu perusahaan garment di Cimahi. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji Jurnal Manajemen, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293 139 kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda. Dari hasil analisis korelasi dan regresi yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa hubungan dan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention didukung secara sempurna karena hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Yulianto (2001).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti.
- b. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*.
- c. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan turnover intention. Hal tersebut menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

3. Wike Santa Mira, Meily Margaretha, 2012. *Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior* kesimpulannya : Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah *servant leadership* mempengaruhi komitmen organisasi dan organization citizenship behavior. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah servant leadership memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 16,8 % sedangkan servant leadership memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 33,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. A. Suyunus Adiwibowo, 2012. *Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya* kesimpulannya : Kemampuan karyawan, gaya kepemimpinan dan loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Menur Surabaya secara simultan. Gaya kepemimpinan dan loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Menur Surabaya secara parsial, sedangkan kemampuan karyawan terhadap kinerja adalah tidak signifikan. Loyalitas mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Menur Surabaya.

5. Reza Aditya, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* kesimpulannya : Menjelaskan bahwa saat ini begitu banyak perusahaan yang bersaing untuk mendominasi sumber daya manusia. Para perusahaan tersebut memanfaatkan karyawan secara berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini karena perusahaan belum menerapkan aturan Islam secara total. Oleh karena itu penting sekali bagi perusahaan untuk menerapkan kepemimpinan yang Islami dan organisasi yang bernafaskan Islam, sehingga bisa memberikan motivasi spiritual Islam kepada karyawan. Sebagaimana dalam mengerjakan tuntutan syariat Islam dalam segala aspek kehidupan, maka terciptanya suatu kepemimpinan yang disebutkan tersebut memungkinkan seorang Muslim dalam menyangkut kehidupan diri sendiri maupun suatu kaum sehingga mampu menjaga hubungannya secara vertikal (kepada Allah SWT) dan horizontal (umatnya) (Aziz, 2014).

6. Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan* kesimpulannya: Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara.

7. I Ketut Andy Hermawan, I Gede Riana, *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali* kesimpulannya : Pada pemakaian metode Principal Component Analysis (PCA), diperoleh 4 (empat faktor) yang menentukan loyalitas karyawan PT. Inti Buana Permai dan mampu menjelaskan semua varian yang ada dalam data, yaitu sebesar 74,453 persen. Keempat faktor tersebut adalah faktor kompensasi dengan eigen value 4,366, faktor tanggung jawab mempunyai eigen value 3,925, faktor disiplin eigen value 3,862, untuk faktor partisipasi mendapatkan eigen value sebanyak 2,738.

Variabel mewakili setiap faktor untuk menentukan loyalitas karyawan di PT. Inti Buana Permai adalah variabel tunjangan transportasi dengan loading factor 0,819, variabel kesuksesan dengan loading factor 0,873, variabel absensi dengan loading factor 0,855, dan variabel inisiatif dan kreatif dengan loading factor 0,780.

8. Sunarji Harahap, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan* kesimpulannya : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Penelitian ini merekomendasikan agar memaksimalkan kepemimpinan islami dengan baik dan benar, agar karyawan lebih maksimal juga dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Namun demikian kepemimpinan Islami dan motivasi kerja juga harus dibarengi dengan semangat kerja dan budaya organisasi.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

NO	Nama, judul, dan tahun penelitian	Tujuan/kesimpulan penelitian	Perbedaan dan persamaan
1.	S. Pantja Djati, M. Khusaini, 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini secara umum bahwa kepuasan kompensasi mempunyai hubungan erat dengan komitmen organisasi dan prestasi kerja	Perbedaannya penelitian ini menambahkan variabel motivasi islami sebagai faktor pengukur prestasi kerja adapun persamaanya sama-sama meneliti komitmen organisasi
2.	Novita Sidharta, 2011. Dampak Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	Perbedaannya penelitian ini mencari apakah <i>turnover</i> yang terjadi memiliki hubungan dengan manajemen kompensasi di Pamella Tujuh Supermarket adapun persamaanya sama-sama meneliti pengaruh <i>turnover</i> terhadap komitmen organisasi



3.	Wike Santa Mira, Meily Margaretha, 2012. Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Organization Citizenship Behavior</i>	<i>Servant Leadership</i> memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Perbedaannya penelitian ini <i>servant leadership</i> di Pamela Tujuh Supermarket berlandaskan sifat islami persamaannya sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi
4.	A. Suyunus Adiwibowo, 2012. Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya	Kemampuan karyawan, gaya kepemimpinan dan loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit jiwa daerah Menur Surabaya	Perbedaannya penelitian ini, gaya kepemimpinan memiliki jiwa islami dan persamaannya sama-sama meneliti tentang loyalitas
5.	Reza Aditya, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Adanya pengaruh kepemimpinan yang islami, motivasi islami terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Perbedannya motivasi islami pada penelitian ini tentang motivasi islami dalam pribadi karyawan persamaannya sama-sama meneliti tentang motivasi islami

6.	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagial, Ni Nyoman Yulianthini, 2016. Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara	Perbedaannya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang menjadi loyalitas persamaannya sama – sama meneliti tentang kinerja karyawan dan loyalitas
7.	I Ketut Andy Hermawan, I Gede Riana, 2016. Analisis Faktor – Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali	Penelitian ini menggunakan 4 metode pengukuran yaitu faktor kompensasi, faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi dan ada hubungan dengan loyalitas karyawan	Perbedaannya penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu kompensasi dan motivasi islami untuk mengetahui hubungan yang signifikan dengan loyalitas karyawan persamaannya sama-sama meneliti faktor kompensasi untuk mengukur hubungan loyalitas karyawan

8.	Sunarji Harahap, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan	Kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya penelitian ini meneiliti tentang motivasi islami untuk dirinya dalam bekerja persamaanya sama – sama meneliti tentng motivasi dalam bekerja untuk loyalitas karyawan
----	--	---	--

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Loyalitas

Loyalitas adalah Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya (Malayu S.P. Hasibuan, 2002).

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan (Runtu, 2014).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas adalah sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran, serta berusaha membela perusahaan dari tindakan yang merugikan organisasi.

Indikator loyalitas sebagai berikut :

- a. Ketaatan atau kepatuhan .
- b. Bertanggungjawab.
- c. Pengabdian.
- d. Kejujuran(Saydam, 2004).

Pambudi juga menambahkan bahwa ada lima 5 faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu.
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- e. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik(Tommy dkk., 2010).

## 2. Kompensasi

**Pengertian kompensasi** adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi / perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung, yang diberikan oleh sebuah organisasi atas hasil kerja / jasa pekerja tersebut pada organisasi / perusahaan.

Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli :

Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan(Husein Umar, 2007).

Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka(Sedarmayanti, 2011).

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji, upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif, pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan, pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas, pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan (Simamora, 2004).

Tujuan kompensasi (balas jasa) adalah :

- a. Ikatan Kerja Sama, antara karyawan dengan majikan akan terjalin melalui pemberian kompensasi. Pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi kepada karyawan yang telah memenuhi/mengerjakan tugas-tugas dengan baik.
- b. Kepuasan Kerja, karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.
- c. Pengadaan Efektif, pengadaan karyawan yang qualified akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.
- d. Motivasi, majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa (kompensasi) yang diberikan cukup besar.
- e. Stabilitas Karyawan, apabila kompensasi diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relatif kecil.
- f. Disiplin, pemberian kompensasi yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan

mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

- g. Pengaruh Serikat Buruh, program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.
- h. Pengaruh Pemerintah, pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum(Malayau S.P Hasibuan, 2002).

Kompensasi terdiri dari 2 jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, kepedulian keagamaan, jasa seperti perawatan anak atau, dan sebagainya.

b. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi Nonfinansial meliputi penghargaan finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja.

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan mendapatkan, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Disisi lain, tanpa adanya kompensasi yang cukup, akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali.

### 3. Motivasi :

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Weiner, 1990). Motivasi dapat diartikan juga sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan (Uno, 2007).

Harapan dan cita-cita penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Motivasi islami :

Motivasi dalam Kaca Mata Islam

Dalam al-Qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentukan dorongan yang mempengaruhi manusia. Beberapa ayat al-Qur'an tersebut antara lain :

a.

زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ  
 مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ۗ ذَٰلِكَ  
 مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَتَابِ ﴿١٤﴾

Artinya : “Dijadikan indah pada pandangan manusia kecintaan apa-apa yang diinginkan, para perempuan, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan (kendaraan yang bagus), binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup

*di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (Surga). (Q.S. Ali Imran : 14)*

b.

كَلَّا بَلْ تُحِبُّونَ الْعَاجِلَةَ

Artinya : *“Sekali-kali janganlah demikian. Sebenarnya kamu (hai manusia) mencintai kehidupan dunia. (Q.S. Al Qiyamah : 20)*

Ayat yang pertama dan kedua menunjukkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kecintaan yang kuat terhadap dunia dan syahwat (sesuatu yang bersifat kenikmatan pada badan) yang terwujud dalam kesukaan terhadap perempuan, anak, dan harta kekayaan.

Dalam ayat kedua dijelaskan larangan untuk menafikan kehidupan dunia karena sebenarnya manusia diberikan keinginan dalam dirinya untuk mencintai dunia itu.

Dalam al-Qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentukan dorongan yang mempengaruhi manusia. Dalam kaitannya dengan itu, potensi dasar dapat mengambil wujud dorongan-dorongan naluriah di mana pada dasarnya manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok yang di dalam hal ini biasa disebut naluri, yaitu : naluri mempertahankan diri, naluri mengembangkan diri, naluri mempertahankan jenis.

Beberapa indikator tentang motivasi kerja islami:

- a. Niat baik dan benar ( mengharap Ridho ALLAH SWT ).
- b. Takwa dalam bekerja.
- c. Ikhlas dalam bekerja (Pramadhika, 2011).

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.



- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pada dasarnya, motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bisa dalam berbagai bentuk atau cara. Jenis jenis motivasi kerja karyawan tersebut0 misalnya dapat melalui (1)insentif; (2)*carrot and stick approach*; (3)pendekatan kemanusiaan; (4)supervisi; (5)pembinaan disiplin.

Berikut ini adalah penjelasan dari tiap jenis jenis motivasi yang disebutkan di atas:

#### 1) Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairan dan produktif. Insentif sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan. Seperti:

- a) Insentif yang bersifat material, seperti pemberian tambahan uang lembur, gaji, upah atau barang kebutuhan sehari-hari.
- b) Insentif yang bersifat immaterial, misalnya pemberian kenaikan jabatan, piagam, penghargaan dan lainnya.

#### 2) *Carrot and stick approach*

Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau *reward*. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau *punishment*.

Pendekatan motivasi seperti ini cukup populer dalam kepemimpinan perusahaan. Pendekatan ini biasa dikenal dengan prinsip *carrot and stick approach* atau pendekatan wortel dan tongkat.

### 3) Pendekatan kemanusiaan

Pendekatan kemanusiaan ini maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar individu bisa jadi lebih informal.

Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hierarki dan jenjang kewenangan yang tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.

### 4) Supervisi

Supervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain sejenisnya.

Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Sebagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasa dikenal dengan istilah inspeksi mendadak atau sidak alias *inspection and on the spot check*.

### 5) Pembinaan disiplin

Pembinaan disiplin ini bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan.

Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta kontrol dari atasan maupun perusahaan. Konsep disiplin juga bisa dilakukan dengan beberapa jalan, seperti :

- a) Pembinaan disiplin secara otoritas, ini dilakukan dengan penciptaan disiplin dengan jalan pemberian perintah yang harus dilaksanakan tanpa adanya alternatif keputusan.
- b) Pembinaan disiplin secara bebas (*anarchy*), adalah bentuk disiplin di mana bawahan dapat menentukan bentuk disiplin yang dikehendakinya, sedangkan pihak atasan menerima apa saja kemauan dari bawahannya.

- c) Pembinaan disiplin secara demokratis, adalah bentuk pembinaan disiplin yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi dan situasi dari bawahan.

Akan tetapi, tetap tidak meninggalkan prinsip legalitas yang berlaku pada perusahaan dan negara.

Demikianlah jenis jenis motivasi kerja karyawan yang bisa dijadikan sebagai referensi, baik untuk pembelajaran di sekolah maupun untuk dipraktekkan secara langsung di perusahaan atau organisasi.

### **C. KERANGKA PENELITIAN**

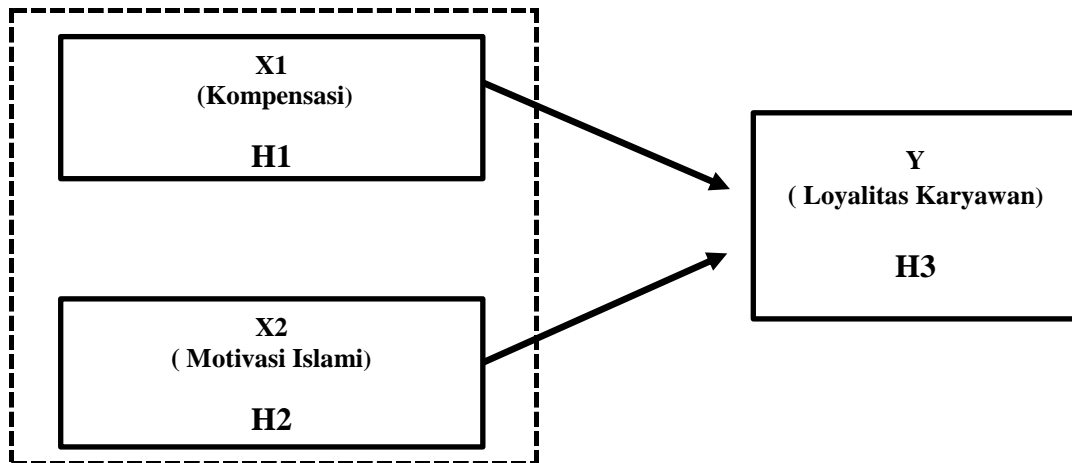
Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Hal yang di butuhkan tersebut adalah loyalitas karyawan, yaitu : kepatuhan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya, sehingga dalam kegiatan operasionalnya perusahaan tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dengan adanya karyawan yang loyal terhadap perusahaan maka perusahaan tersebut bisa beroperasi dengan baik tanpa ada keraguan.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel penting yang diidentifikasi, dua variabel independen yaitu : kompensasi financial, kompensasi nonfinancial, dan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk melakukan analisis ini diperlukan adanya alat ukur yang merupakan indikator dari variabel-variabel tersebut di atas. Secara skematis, berikut penulis sajikan kerangka penelitian sebagaimana dapat dilihat dalam gambar berikut.

### Diagram Hubungan Antar Variabel



Gambar 2.1.

Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Islami

Y = Loyalitas Karyawan

#### D. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket

H3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah : “Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan(Moh. Nazir, 2003).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan *independent variable* yang akan mempengaruhi *dependent variable* pada situasi yang telah direncanakan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pamela Tujuh Supermarket yang berlokasi di Jl. Purwomartani, Kalasan, Broomilan, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571.

#### **C. Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 20 Agustus 2018 sampai 27 Agustus 2018.

#### **D. Obyek Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penyusun adalah teknik pengumpulan data angket atau kuesioner (*data collection techniques or questionnaire*), yaitu penelitian dengan menyebarkan angket kuesioner kepada obyek yang dituju guna mengumpulkan data yang ingin diperoleh. Dalam hal ini, obyek penelitian adalah Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta.

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah generisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(Ferdinand, 2006).

Berhubung objek penelitian yang penulis akan lakukan di Pamela Tujuh Supermarket, populasi yang akan diteliti yaitu karyawan Pamela Tujuh Supermarket dengan jumlah populasi 73 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian individu yang diseleksi dari keseluruhan individu penelitian. Sampel yang baik adalah sampel yang memiliki populasi *representative*, artinya menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal (Narbuko & Achmadi, 2005).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, ialah teknik untuk menentukan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2010). Adapun kriteria untuk menentukan sampel *purposive sampling* adalah :

- a. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan
- b. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat, atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi
- c. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang di jadikan sebagai obyek penelitian yaitu 45 karyawan.

$$n = \frac{N}{1 + N \times (e)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N= Populasi

d = Nilai Presesi 95% atau sig 0,05

$$n = \frac{51}{1 + 51 \times (0,05)^2} = 45,23 \sim 45 \text{ sampel}$$

## **F. Sumber Data**

### 1. Data primer

Yaitu merupakan sumber data yang langsung diperoleh dari sumber asli atau tidak melalui peralatan dan yang langsung diperoleh dari sumber asli dan secara khusus menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden yang didapat dari sumber pertama yaitu individu atau perorangan dengan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh penelitian (Umar, 2011).

### 2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari literatur yang meliputi buku, makalah, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Umar, 2011).

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti mengumpulkan data-data dalam skripsi ini dengan berbagai cara, diantaranya yaitu :

### 1. Kuisisioner atau angket

Daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi angket tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan. Dalam penelitian ini, kuisisioner atau angket akan disebarakan kepada karyawan yang menjadi sasaran penelitian. Tujuan dari teknik pengumpulan data ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Kayawan di Pamella Tujuh Supermarket.

### 2. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Mempelajari beberapa literatur tertulis baik yang bersumber pada buku, jurnal, majalah, artikel, makalah, koran dan internet maupun dari sumber tertulis lainnya yang mengandung informasi gambaran umum tentang profil Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini merupakan salah satu hal penting yang dilakukan oleh peneliti.



## H. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan meliputi variabel bebas (variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh pengaruh variabel lain) (Hasan, 2004). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Bebas (*Independent*)
  - a. Kompensasi (X1) adalah kemampuan dibidang keuangan yang bermanfaat untuk mengatur keuangan, pembelian, penjualan, pembukuan, sampai pada laporan keuangan.
  - b. Motivasi Islami (X2) adalah orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan berwirausaha.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan(Y) adalah Seorang wirausaha didalam menekuni usahanya bertujuan untuk meraih keberhasilan.

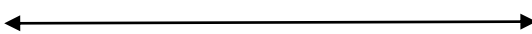
## I. Instrumen Penelitian

1. Skala Pengukuran

Pengukuran merupakan proses mapping sebuah aspek ke dalam aspek yang lain berdasarkan aturan tertentu. Proses mapping ini selalu disertai proses koding/memberi tanda dari jawaban responden. instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala (Sugiyono, 2012:92).

Penelitian ini menggunakan metode *Continous rating scale* yang merupakan skala kuantitatif dan termasuk skala rasio, karena Rating Scale adalah alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, menilai individu atau situasi dan merupakan sebuah daftar yang menyajikan sejumlah sifat atau sikap sebagai butir-butir atau item.

Skala jenis ini merupakan skala dengan dua alternatif jawaban yang saling bertolak belakang dengan bipolar, misalnya tidak setuju dengan sangat setuju, tidak yakin dengan sangat tidak yakin, senang dengan sedih dsb. Skala bipolar merupakan skala yang tepat untuk digunakan pada penelitian sikap dan perilaku. Skala continus rating merupakan skala dengan nilai angka 1 sampai 10 sebagian peneliti menggunakan skala dari angka 10 sampai 100. Kegunaan Pemakaian Rating Scale yaitu Hasil observasi dapat dikuantifikasikan beberapa pengamat menyatakan penilaiannya atas seorang siswa terhadap sejumlah alat/sikap yang sama sehingga penilaian-penilaian itu (*ratings*) dapat dikombinasikan untuk mendapatkan gambaran yang cukup terandalkan. contoh kuisisioner dalam penelitian ini adalah : Responden diminta mencoret/memberi tanda pada angka/nilai yang dianggap mewakili. (Nugroho, Anton P., 2015) Contoh questiner :

No	Item	Jawaban
1	Menggunakan Bank Syariah akan menjadi ide yang bijaksana	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak Setuju <span style="float: right;">Sangat Setuju</span>

## 2. Instrumen variabel kompensasi, motivasi islami, loyalitas karyawan

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dan mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah di olah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket, ceklis (check-list) atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan(Firdanramadhan 2011).

Angket yang digunakan memuat tiga variabel, yaitu variabel Pengaruh Manajemen Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan, Setiap point pertanyaan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Indikator tersebut disajikan dalam bentuk point-point pertanyaan dalam angket atau kuesioner,

Sebelum menyusun angket peneliti membuat kisi-kisi angket terlebih dahulu guna melihat dan memperjelas permasalahan yang dituangkan dalam angket.

Adapun kisi-kisi instrumen setiap variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen**  
**Variabel kompensasi, Motivasi Islam, loyalitas karyawan**

NO.	Variabel	Indikator	Item
1.	Kompensasi (X1)	<i>Kompensasi financial</i>	1-2
		<i>Kompensasi nonfinacial</i>	3-4
2.	Motivasi Islami (X2)	<i>Niat baik dan benar</i>	5-6
		<i>Taqwa dalam bekerja</i>	7-8
		<i>Ikhlas dalam bekerja</i>	9-10
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	<i>Ketaatan dan kepatuhan</i>	11-12
		<i>Bertanggung jawab</i>	13-14
		<i>Pengabdian</i>	15-16
		<i>Kejujuran</i>	17-18

Sumber : data primer diolah 2018

### 3. Uji kualitas instrumen

Tujuan diadakan uji coba adalah diperolehnya informasi mengenai kualitas instrumen sudah atau belum memenuhi persyaratan yang digunakan. Menurut Suharsimi Arikunto (2010).

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian tugas akhir skripsi atau tesis, sebelum digunakan harus di uji terlebih dahulu kualitasnya.

Untuk menguji kualitas instrumen digunakan dua (2) uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi produk momen.

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesalihan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Tes memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria (Arikunto, 1999).

**Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
A1	,783	,000	45
A2	,818	,000	45
A3	,593	,000	45
A4	,613	,000	45
X1	1		45

Sumber : data primer diolah 2018

Tabel diatas merupakan Hasil dari uji validitas pada variabel Kompensasi menggunakan aplikasi SPSS versi 20 terhadap 45 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variable Kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Motivasi Islami**

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
B1	,584	,000	45
B2	,793	,000	45
B3	,735	,000	45
B4	,790	,000	45
B5	,780	,000	45
B6	,726	,000	45
X2	1		45

Sumber : data primer diolah 2018

Tabel diatas merupakan Hasil dari uji validitas pada variable Motivasi Islami menggunakan aplikasi SPSS versi 20 terhadap 45 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel Motivasi Islami dinyatakan valid.

**Tabel. 3.4 Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan**

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
C1	,748	,000	45
C2	,724	,000	45
C3	,579	,000	45
C4	,598	,000	45
C5	,714	,000	45
C6	,743	,000	45
C7	,596	,000	45
C8	,818	,000	45
Y	1		45

Sumber : data primer diolah 2018

Tabel diatas merupakan Hasil dari uji validitas pada variabel Loyalitas Karyawan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 terhadap 45 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel Loyalitas Karyawan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Anastasia dan Susana 1997, uji reabilitas adalah sesuatu yang merujuk pada konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama ketika mereka diuji dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda, atau dengan seperangkat butir-butir ekuivalen (*equivalent items*) yang berbeda, atau dibawah kondisi pengujian yang berbeda

Pengujian reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Hasil penelitian reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Artinya kuisisioner dikatakan reliabel jika kuisisioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi disaat pengukuran tidak berubah. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai (*cronbach alpha*). Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > dari 0,06 maka butir pertanyaan tersebut valid (Surjawerni V, 2008)

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Kompensasi	0.667	0.6	reliabel
Motivasi Islami	0.829	0.6	reliabel
Loyalitas	0.845	0.6	reliabel

Sumber : data primer diolah 2018

## J. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Yaitu analisis yang didasarkan pada hasil yang diberikan responden melalui survei yang telah dilakukan sebelumnya.

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimanakah Pengaruh Manajemen Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan (Hasan 2008).

Bentuk persamaan regresi dengan dua variabel independen adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Loyalitas
$b_0$	: Konstanta Regresi
$b_1$	: Koefisien Kompensasi
$b_2$	: Koefisien Motivasi Islami
$b_3$	: Koefisien loyalitas
$X_1$	: Kompensasi Financial
$X_2$	: Kompensasi Motivasi Islami
e	: pengganggu ( <i>error</i> )

#### a. Uji F

Uji *F-Test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil *F-Test* ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil *F-Test* menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value (pada kolom Sig) lebih kecil dari

level of significant yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$ , adalah jumlah variabel dependen dan independen. (Kadir, 2010).

b. Uji t

Uji t adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan diuji adalah uji parameter koefisien regresi ( $b_1$ ) sama dengan nol atau  $H_0 = b_1 = 0$ , artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen (Malhotra 2010).

Formulasi hipotesis :

a.  $H_0: b_i = 0$

b.  $H_0$  : paling tidak, ada satu  $b_i \neq 0$

Kriteria pengujian :

a. t hitung  $\leq$  t tabel , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel independen bukan merupakan penjelas variabel dependen.

b. t hitung  $>$  t tabel , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen merupakan penjelas variabel dependen.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta**

##### **1. Profil Pamella Tujuh Supermarket :**

Nama : Pamella Tujuh Supermarket  
Tanggal Berdiri : 22 September 2002  
Alamat Lengkap : Jalan Purwomartani, Kalasan, Bromonilan,  
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta  
55571  
No.Telpon : (0274) 7111403

##### **2. Sejarah Berdiri Pamella Supermarket Yogyakarta**

Warung “Pamella” dibuka oleh pasangan muda Sunardi Syahuri dan Noor Liesnani Pamella di jalan Kusumanegara Yogyakarta pada Ahad Legi, 14 September 1975.

Warung mungil seluas 5x5 meter persegi tersebut dibuka dengan modal awal sebesar Rp. 250.000,- yang senilai dengan 100 gram emas pada waktu itu. Modal berasal dari pinjaman ke orangtua Noor Liesnani Pamella dan tabungan. Pada saat itu warung Pamella hanya dikelola oleh mereka berdua saja. Kemudian pada tahun 1978, berkat kerja keras, ketekunan, dan keuletan dalam mengelola warung, Warung Pamella diperluas menjadi 5 x 15 meter dan mulai memiliki karyawan. Setahun selanjutnya, tepatnya pada tahun 1979, pasangan Sunardi Syahuri & Noor Liesnani Pamella menunaikan ibadah haji yang pertamakali. Kemampuan membiayai ibadah haji tersebut tidak terlepas dari hikmah krisis ekonomi di Indonesia waktu itu yang memunculkan KNOP (Kebijaksanaan Nopember 1978) dimana harga emas melambung tinggi tiap gramnya dari Rp 2.500,- menjadi Rp 6.000,- dan harga barang-barang kebutuhan sehari-hari pun meningkat tajam layaknya krisis moneter 1997.

Hubungan profesional yang baik Noor Liesnani dan suaminya kepada para supplier selama ini, mendatangkan hikmah lain dalam situasi krisis ekonomi, yaitu mereka bisa mendapatkan harga pembelian barang (kulak) dengan harga lama sebelum ada kepastian kenaikan. Kesempatan ini tidak dibuang begitu saja dengan membelanjakan seluruh uang untuk kepentingan tersebut, tentu saja dengan konsekuensi untuk sementara toko ditutup sampai ada kepastian mengenai harga. 2 tahun kemudian, pada tahun 1981 Warung Pamella yang semakin ramai dan laris, diperluas areal warungnya menjadi 5 x 30 meter persegi dan berubah menjadi Toko Pamella. Pengembangan signifikan yang lain adalah dibukanya cabang dari Toko Pamella ini, yaitu dibukanya **Pamella Dua** pada 14 September 1981 di Jalan Pandean no.16, Yogyakarta. Setelah dibukanya cabang kedua, pada tahun 1984 Toko Pamella atau kemudian menjadi **Toko Pamella Satu**, terus berkembang pesat, semakin banyak konsumennya, semakin banyak macam barang yang dijualnya, sehingga toko ini kemudian ditingkat menjadi 2 lantai. Setelah berjalan 9 tahun, pada tahun 1993 cabang baru Pamella Satu dibuka lagi pada 15 Januari 1993, yaitu **Toko Pamella Tiga**, di Jalan Wonocatur 377, Yogyakarta. Setahun kemudian pada tahun 1994 Toko Pamella Satu terus melaju berkembang. Dilakukan penambahan lantai / ditingkat menjadi 4 lantai: lantai 1 hingga 3 untuk toko, dan lantai 4 untuk gudang.

Pada tahun 1995, Noor Liesnani mendapatkan pelatihan manajemen mini market selama 5 hari, yang diselenggarakan oleh Departemen Koperasi RI bekerjasama dengan Yayasan Prasetia Mulya (YPM). Hasil dari pelatihan ini yang kemudian menginspirasi kuat Noor Liesnani Pamella untuk mengubah sistem manajemen bisnisnya. Di tahun 1996 ini terjadi perubahan sistem manajemen di jaringan toko-toko Pamella, dari Traditional Trade (konsumen dilayani) menjadi Modern Trade / Swalayan (konsumen melayani diri sendiri). Perubahan ini membawa dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan bisnis Pamella.

Kenaikan omset yang nyata dialami setelah diterapkannya sistem swalayan di toko-toko Pamela.

Perubahan sistem ini juga diikuti perubahan nama “Toko Pamela” menjadi “Pamella Swalayan”. Peresmian “Pamella Swalayan” dilakukan secara simbolik oleh Menteri Koperasi RI waktu itu, Bp. Subiakto Tjakrawerdaya.

Seiring berjalannya waktu tepatnya pada tahun 2010, Pamela Swalayan meng-*upgrade* dirinya menjadi “**Pamella Supermarket**” karena macam item barang yang dijual di jaringan Pamela Swalayan telah melebihi 45.000 macam barang, meliputi produk makanan, kebutuhan rumah tangga non-makanan, obat-obatan, kosmetik, pecah-belah, busana, alat tulis kantor, mainan dan aksesoris.

Berikut adalah cabang-cabang Pamela Supermarket:

- a. **Toko Pamela Empat** pada 1996, di jalan Pramuka 84, Yogyakarta.
- b. **Toko Pamela Lima** pada tahun 1997, di jalan Tegal Turi 69, Yogyakarta.
- c. **Pamella Enam Swalayan** pada tahun 1999, di jalan raya Candi Gebang, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta.
- d. **Pamella Tujuh Swalayan** pada tahun 2002, di Desa Bromonilan, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta.
- e. **SPBU (Pom Bensin) Pamela** pada tahun 2005, di jalan Lowanu, Yogyakarta.
- f. **Pamella Futsal** pada tahun 2009, di jalan Lowanu, Yogyakarta.
- g. **Pamella Delapan Supermarket** pada tahun 2011, di jalan Lowanu, Yogyakarta.

### **3. Visi dan Misi Pamella Supermarket Yogyakarta**

#### **Visi**

Menciptakan brand image Pamella Supermarket sebagai trendsetter supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **Misi**

- a. Menerapkan sistem ekonomi yang Islami.
- b. Membantu upaya pemerintah dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang layak.
- c. Meningkatkan kualitas SDM Pamella Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang Islami.
- d. Senantiasa memperbaiki sistem manajemen Pamella Supermarket menuju manajemen yang profesional.
- e. Memperluas jaringan bisnis melalui ikatan kemitraan dengan pengusaha kecil dan koperasi.

### **4. Produk Pamella Supermarket Yogyakarta**

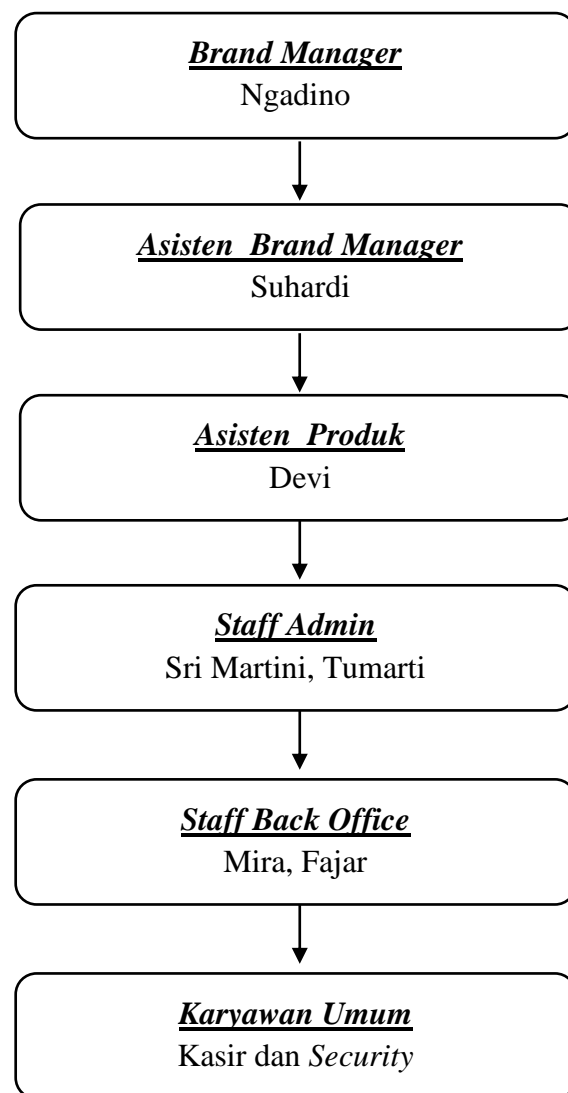
- a. Brand Pamella
  1. Beras
  2. Gula
- b. Brand Non-Pamella
  1. Produk makanan
  2. Kebutuhan rumah tangga
  3. Non-makanan
  4. Obat-obatan
  5. Kosmetik
  6. Pecah-belah
  7. Busana
  8. Alat tulis kantor
  9. Mainan
  10. Aksesoris. (Pamellagroup, Perusahaan, Sejarah)

## 5. Struktur Organisasi Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta

Struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal (Stephen P. Robbins, 2008).

Dan struktur organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta sebagai berikut :

**Tabel 4.1. Struktur Organisasi Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta**



(wawancara dengan Ngadino, 27 Agustus 2018)

## **6. Profil Sumber Daya Manusia di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta**

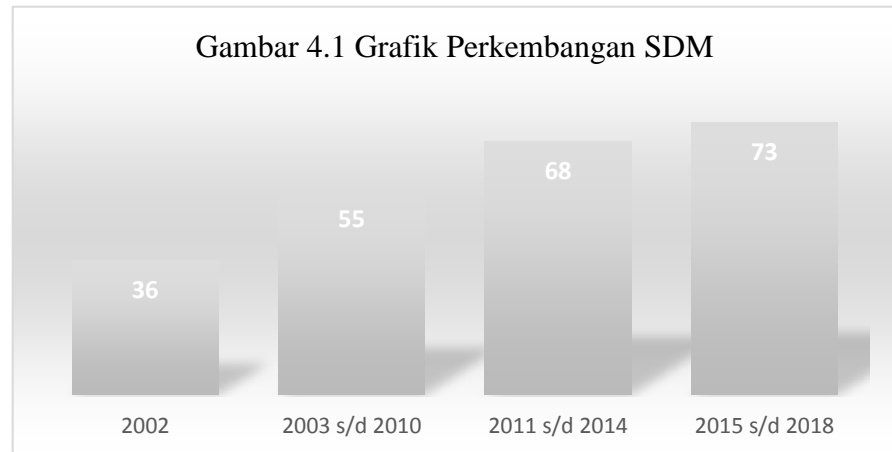
Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan maka dari itu penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki cara mengelola SDMnya. Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa(Sonny Sumarsono, 2003).

Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi(M.T.E. Hariandja, 2002).

Berdasarkan paparan tentang SDM dan pentingnya SDM di atas yang berkaitan dengan judul karya ilmiah ini yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket maka penulis akan memaparkan tentang pengelolaan SDM di Pamella Tujuh Supermarket atau Pamella Supermarket secara umum :

- a. Jumlah SDM : Total secara umum 73 karyawan, yang diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 45 karyawan.

b. Perkembangan SDM



(wawancara dengan Ngadino, 27 Agustus 2018)

c. MSDM Pamella Supermarket :

1) *Recruiting*

Persyaratan menjadi karyawan Pamella Supermarket :

- a) Pria : tidak boleh merokok.
- b) Wanita : harus menggunakan busana muslimah.
- c) Untuk keduanya beragama islam.

Proses penerimaan karyawan Pamella Supermarket yaitu :

- a) Perkenalan Pamella Supermarket secara keseluruhan dari sejarah, visi misi, tujuan dan peraturan.
- b) Setelah masa perkenalan, karyawan diterima akan menjalani pelatihan selama 7 hari di Pamella Supermarket sampai batas waktu yang ditentukan.
- c) Setelah menjalani masa latihan, karyawan bekerja sesuai dengan posisi dan tanggungjawab yang ditentukan oleh Manajer SDM sesuai dengan *request* pihak bagian operasional Pamella Supermarket.

2) *Development*

Secara keseluruhan menggunakan metode pelatihan atau training dan rotasi jabatan yang diikuti oleh seluruh karyawan Pamela Supermarket dalam pengembangan kualitas karyawan.

3) *Compensation*

Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan berdasarkan penilaian yang ditetapkan Pamela Supermarket.

4) Motivasi dalam bekerja

Motivasi yang di berikan kepada karyawan yaitu : sumbangan pendidikan anak bagi yang sudah berkeluarga, piknik keluarga, dan kartu BPJS/asuransi kesehatan.

5) *Reward* untuk karyawan

Reward bagi karyawan yaitu untuk yang sudah bekerja selama 10 tahun atau lebih diberangkatkan haji, dan di berikan cincin emas 5 gram.

6) *Punishment* untuk karyawan

*Punishment* yang diberikan untuk karyawan langsung dari Brand Manager atau dari asisten Brand Manager Pamela Supermarket akan tetapi hanya untuk karyawan yang bertindak fatal atau merokok, karena persyaratan menjadi karyawan Pamela Supermarket tidak boleh merokok bagi pria dan bagi wanita harus menggunakan busana muslim, tetapi kalau untuk kesalahan yang masih dapat di maklumi hanya diberikan SP dan *rolling* jabatan(wawancara dengan Wildan, 8 Oktober 2018).



## B. Analisis Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa gambaran mengenai karakteristik dari karyawan Pamella Tujuh Supermaket yang dijadikan sebagai responden dalam penggalan data dengan menggunakan koesioner atau angket. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, status pekerjaan, alasan bekerja, lama bekerja.

### 1. Jenis Kelamin Karyawan Pamella Tujuh Supermarket

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.2. Jenis Kelamin Karyawan Pamella Tujuh Supermarket**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
laki-laki	9	20.0
Perempuan	36	80.0
Total	45	100.0

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2. dapat disimpulkan bahwa bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin karyawan Pamella Tujuh yaitu yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sebanyak 20% dari jumlah responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 36 orang atau sebanyak 80% dari jumlah sampel responden. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel karyawan yang mendominasi adalah perempuan yaitu sebanyak 36 responden dengan prosentase sebesar 80%.

## 2. Usia Karyawan Pamella Tujuh Supermarket

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3. Usia Karyawan Pamella Tujuh Supermarket**

<b><u>Kategori</u></b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen %</b>
< 20 tahun	4	8.9
20 - 30 tahun	30	66.7
> 30 tahun	11	24.4
Total	45	100.0

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan Pamella Tujuh yaitu responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9% dari jumlah responden, responden yang berusia antara 20-30 tahun berjumlah sebanyak 30 orang atau 66,7% dari jumlah responden, responden yang berusia > 30 tahun sebanyak 11 orang atau 24,4% berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi sampel di Pamella Tujuh Supermarket yaitu yang berusia 20-30 tahun sebanyak 30 orang atau 66.7% dari jumlah responden.

## 3. Pendidikan terakhir Karyawan Pamella Tujuh Supermarket

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Karyawan Pamela Tujuh Supermarket**

<b><u>Kategori</u></b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen %</b>
SMA/SMK	44	97.8
Diploma	1	2.2
Total	45	100.0

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan Pamela Tujuh, yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 44 orang atau 97.8% dan diploma sebanyak 1 orang atau 2,2% berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sampel berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 44 orang dengan prosentase sebesar 97,8%

#### **4. Jabatan Karyawan Pamela Tujuh Supermarket**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan tingkat status pekerjaan yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan tingkat status pekerjaan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5. Jabatan Karyawan Pamela Tujuh Supermarket**

<b><u>Kategori</u></b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen %</b>
Karyawan/wati	16	35.6
Pramuniaga	20	44.4
Administrasi	2	4.4
Back Office	3	6.7
Kasir	4	8.9
Total	45	100.0

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.5. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan Pamela Tujuh, yang menjadi karyawan/wati sebanyak 16 orang atau 35,6%, pramuniaga sebanyak 20

orang atau 44,4%, administrasi sebanyak 2 orang atau 4,4%, back office sebanyak 3 orang atau 6,7%, kasir sebanyak 4 orang atau 8,9% dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawannya bekerja sebagai pramuniaga sebanyak 20 orang dengan prosentase sebesar 44,4%.

### **5. Alasan Bekerja di Pamella Tujuh Supermarket**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan alasan bekerja yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan alasan bekerja dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6. Alasan Bekerja Pamella Tujuh Supermarket**

<b><u>Kategori</u></b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen%</b>
Menerima Semua Jurusan	11	24.4
Keinginan Sendiri	33	73.3
Lainnya	1	2.2
Total	45	100.0

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan alasan bekerja di Pamella Tujuh, dengan alasan menerima semua jurusan sebanyak 11 orang atau 24,4%, keinginan sendiri sebanyak 33 orang atau 73,3% lainnya 1 orang atau 2,2% dapat disimpulkan bahwa sebagian besar alasan bekerja di Pamella Tujuh Supermarket adalah keinginan sendiri sebanyak 33 orang dengan prosentase sebesar 73,3%.

### **6. Lama menjadi karyawan**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama menjadi karyawan yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan lama menjadi karyawan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7. Lama Menjadi Karyawan Pamela Tujuh Supermarket**

<b><u>Kategori</u></b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen%</b>
< 5 Tahun	20	44.4
> 5 Tahun	25	55.6
Total	45	100.0

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di Pamela Tujuh, yaitu < 5 tahun sebanyak 20 orang atau 44,4% dan > 5 tahun sebanyak 25 orang atau 55,6% dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawannya bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 25 orang dengan prosentase sebesar 55,6%

### **C. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskripsi ini merupakan analisis terhadap variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan dapat di jelaskan dalam tabel berikut

**Tabel 4.8. Analisis Statistik Deskriptif**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Std. Deviasi</b>
Kompensasi	45	26	40	34.09	2.859
Motivasi Islami	45	41	60	49.17	4.445
Loyalitas Karyawan	45	54	80	65.47	5.562

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan penjelasan dari tabel 4.8. dapat di simpulkan variabel kompensasi sebanyak 45 responden dengan nilai minimal 26 dan maksimal 40. Dengan nilai rata-rata sebeasr 34,09 dan Std.Dev. 2,859

#### D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9. Uji Normalitas**

Unstandar_residual	Batas	Keterangan
0.980	0.005	Normal

Sumber : Data primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9. dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,980 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

##### 2. Uji Linearitas

**Tabel 4.10. Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Variabel		Df	F	Sig
Loyalitas Karyawan	Deviation from Linearity	34	2.534	,021
Kompensasi	Within Groups	44		

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan nilai signifikansi dari output diatas diperoleh nilai signifikansi lebih besar 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel loyalitas karyawan (Y).

**Tabel 4.11. Uji Linearitas Motivasi Islami Terhadap Loyalitas Karyawan**

Variabel		df	F	Sig
Loyalitas Karyawan	Deviation from Linearity	28	10.049	,000
Motivasi Islami	Within Groups	44		

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan nilai signifikansi dari output diatas diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi islami (X2) dengan variabel loyalitas karyawan (Y).

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 4.12. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.922	1.085	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Islami	0.922	1.085	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	sig	Batas	Keterangan
Kompensasi	0.383	> 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Islami	0,296	> 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.13. dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

#### **E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t hitung	sig t
Constant	4.789		
Kompensasi	0.334	2.134	0.039
Motivasi Islami	1.003	9.957	0.000
F hitung			
Sig F	0.000		
R square	0.737		

Sumber : Data primer yang diolah, 2018



Berdasarkan Tabel 4.14. diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 4.789 + 0.334 X_1 + 1.003 X_2$$

1. Konstanta = 4.789

Artinya jika tidak ada variabel Kompensasi dan Motivasi Islami yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan, maka Loyalitas Karyawan sebesar 4.789 satuan.

2.  $b_1 = 0.334$

Artinya jika Kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka loyalitas akan naik sebesar 0.334 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

3.  $b_2 = 1.003$

Artinya jika Variabel Motivasi Islami meningkat sebesar satu satuan maka Loyalitas akan meningkat sebesar 1.003 satuan dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

## **F. Uji hipotesis**

### **1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2002) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis yang digunakan :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ), terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

Ha : terdapat pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ), terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

Kriteria pengujian :

Jika p-value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika p-value < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima.

Diketahui nilai sig pada variabel pengaruh kompensasi sebesar 0,039. Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis  $0,000 < 0,05$  , maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara motivasi islami ( $X_2$ ), terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

Ha : terdapat pengaruh antara motivasi islami ( $X_2$ ), terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

Kriteria pengujian :

Jika p-value  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika p-value  $< 0,05$  maka Ho ditolak atau Ha diterima.

Diketahui nilai sig pada variabel pengaruh motivasi islami sebesar 0,000. Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis  $0,000 < 0,05$  , maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

## 2. Pengujian Secara Simultan (uji f)

Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji f. Uji *f-test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi islami ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket

Ha : terdapat pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi islami ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket

Kriteria pengujian :

Jika p-value  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika p-value  $< 0,05$  maka Ho ditolak atau Ha diterima

Diketahui nilai sig f 0,000. Nilai sig f lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  , maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket.

Ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 4.15. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Sig t	Keterangan
H <sub>1</sub>	Variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket	0,039	H <sub>1</sub> diterima
H <sub>2</sub>	Variabel motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket	0,000	H <sub>2</sub> diterima
H <sub>3</sub>	Variabel kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket	0,000	H <sub>3</sub> diterima

Sumber : data primer diolah 2018

### 3. Koefisien determinasi (r square / r<sub>2</sub>)

Koefisien determinasi (r square / r<sub>2</sub>) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (r square / r<sub>2</sub>) sebesar 0,737 yang berarti kontribusi varian yang kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi islami (X<sub>2</sub>) terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket sebesar 73,7 % sedangkan sisanya sebesar 26,3 % yang dipengaruhi oleh varian lain diluar model.

## G. Pembahasan

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang sangat penting pada sebuah lembaga/organisasi/perusahaan. Dengan adanya SDM di dalamnya, maka akan mampu lembaga tersebut dalam pencapaian visi dan misi yang ada. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta. Pamella Supermarket merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan profit yang ada di Yogyakarta. Supermarket ini telah mengalami banyak perkembangan, dibuktikan dengan adanya 9 cabang Pamella mulai dari supermarket, toko besi, tempat futsal, dan pom bensin.

Pamella memiliki visi menjadi brand image trend supermarket muslim di DIY. Dan salah satu dari misinya adalah berupaya meningkatkan kualitas SDM sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang islami.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia dan motivasi islami yang ada di Pamella Tujuh Supermarket. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dan metode dokumentasi. Data yang didapat oleh peneliti akan diolah sehingga menjadi narasi deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah Pimpinan (Assistant General Manager & Brand Manager), HRD Manager, dan Karyawan. Sedangkan obyeknya adalah pengembangan SDM di Pamella Tujuh Supermarket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif-kuantitatif. Adapun hasil pengujian analisis per variabel dipaparkan pada penjelasan berikut :

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,039 ( $0,039 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas“

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Motivasi Islami terhadap Loyalitas karyawan”

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hiopotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami secara simultan terhadap Loyalitas karyawan”.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap loyalitas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0.039 ( $0.039 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan”.
2. Hasil pengujian pengaruh motivasi islami terhadap loyalitas menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan”.
3. Hasil pengujian pengaruh kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan”.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini terhadap Pamella Tujuh Supermarket sebagai berikut:

1. Metode pengembangan SDM yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tidak hanya berbentuk pelatihan dan rotasi jabatan. Tetapi adanya *coaching-counseling* juga akan membantu karyawan dalam menerima perintah dari atasan langsung agar dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai kepuasan kerja.
2. Pihak Pamella Tujuh Supermarket memberikan sosialisasi terhadap karyawan terkait motivasi kerja secara islami agar karyawan dapat memahami konsep bekerja bukan hanya sebatas mendapatkan penghasilan, tetapi sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A.S. (2012). *Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya*
- Aditya, Reza. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*
- Daryanto. (2012). *Menggeluti Dunia Binis*. Gava Media Press
- Harahap, Sunarji. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*
- Idrus. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Press
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen, konsep, manfaat dan rekayasa*. Cetakan ke 3. PT. Salemba Emban Patria
- Riduan. (2009). *Pengantar Statistika Sosial edisi revisi*. Alfabeta Press
- Sunanto. (2005). *Manajemen Strategik Komprehensif untuk mahasiswa dan praktisi*. Erlangga Press
- Umar, Husein. (1999). *Riset Strategi Perusahaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Amirullah & Budiyono, H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Cetakan kedua. Graha Ilmu press
- Anthony, R. & Goveindarajan, V. (2005). *Sistem Pengendalian Manajemen*. PT. Salemba Emban Patria Press
- Bungin & Burhan, M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Predana Media
- Djati, S.P & Khusaini, M. (2003). *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja*
- Hermawan, I.K.A & Riana, I.G. *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali*
- Kasmir & Jakfar. (2003). *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi revisi. Prenadamedia Group

- Mira, W.S. & Margaretha, M. (2012). *Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenhip Behavior*
- Saputra, A.T., Bagial, I.W., & Yulianthini, N.N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*
- Murty, W.A. & Hudiwinarsih, G., (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), pp.215-228.
- Nugroho, Anton P. (2015). *Pengaruh Religiusitas dan efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah*. (Disertasi)
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 3(3), pp.650-660.
- Sidharta, Novita. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di salah satu Perusahaan Garment di Cimahi*. (Jurnal)
- Simbolon, H.B., 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 2(1).
- Ngadino, (2018, Agustus 27). *Personal interview*
- Wildan, (2018, Oktober 8). *Personal interview*



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN

### 1. Kuisisioner Penelitian Skripsi

#### KUISISIONER PENELITIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Universitas Islam Indonesia, yang saat ini sedang menempuh tugas akhir di Prodi Ekonomi Islam. Tugas akhir ini memiliki program penelitian mengenai “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Islami terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta)**” Besar harapan penulis, Sdra/i dapat berpartisipasi dengan mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan dan kondisi yang sebenarnya. Demikian atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

#### 1. Informasi Responden

Nama Responden : .....

Jenis Kelamin : L / P

Usia : .....

Jabatan : .....

Pendidikan : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana

#### 2. Alasan bekerja di Pamella Tujuh Supermarket :

- a) Pamella Tujuh Supermarket menerima semua jurusan
- b) Keinginan sendiri
- c) Pendapatan tinggi
- d) Lainnya sebutkan .....

#### 3. Sejak kapan anda bergabung di Pamella Tujuh Supermarket:

- a)  $\leq$  dari 5 tahun, ..... tahun
- b)  $\geq$  dari 5 tahun, ..... tahun

#### 4. Petunjuk Pengisian Angket

- a) Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Sdra/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- b) Beri tanda *checklist* (V) pada salah satu jawaban yang tersedia dan sesuai dengan jawaban Anda.



## 2. Motivasi Islam

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah SWT	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←-----→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
2	Saya melakukan pekerjaan dengan benar	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←-----→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
3	Saya berpendirian teguh istiqomah dan tawakal dalam bekerja	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←-----→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
4	Saya selalu berusaha memberikan hasil yang maksimal dari setiap pekerjaan yang saya lakukan	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←-----→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
5	Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←-----→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
6	Saya menerima dengan ikhlas koreksian dari pekerjaan yang saya kerjakan apabila terdapat kesalahan	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←-----→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>

### 3. Loyalitas karyawan

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya selalu mentaati peraturan yang ada di Pamella Tujuh Supermarket	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang di instruksikan kepada saya dengan hati-hati	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil dari pekerjaan yang saya kerjakan	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
5	Saya selalu mengedepankan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
6	Saya selalu melakukan usaha ekstra untuk memajukan Pamella Tujuh Supermarket	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
7	Saya selalu jujur di setiap pekerjaan yang saya kerjakan	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>
8	Saya selalu memberikan jawaban yang jujur apabila di tanyakan tentang rincian dari pekerjaan yang saya kerjakan	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju <span style="float: right;">Sangat setuju</span></p>

## LAPORAN ANGKET HASIL PENELITIAN

### 1. Variabel Kompensasi

No	1	2	3	4	Total
1	10	10	8	9	37
2	9	9	10	9	37
3	9	10	9	10	38
4	10	10	9	9	38
5	9	9	9	9	36
6	8	8	8	9	33
7	9	8	8	8	33
8	10	10	9	9	38
9	9	9	8	9	35
10	8	9	8	9	34
11	10	9	10	9	38
12	10	9	9	10	38
13	9	9	8	8	34
14	8	8	8	10	34
15	9	8	9	10	36
16	10	8	9	8	35
17	8	8	8	7	31
18	9	8	9	8	34
19	9	9	9	9	36
20	10	10	10	10	40
21	8	8	9	8	33
22	10	10	8	8	36
23	8	8	8	9	33
24	8	8	9	8	33
25	10	9	8	10	37
26	9	10	9	10	38

<b>27</b>	6	9	8	9	32
<b>28</b>	7	8	8	7	30
<b>29</b>	8	7	9	9	33
<b>30</b>	7	6	6	7	26
<b>31</b>	6	7	9	8	30
<b>32</b>	7	6	9	8	30
<b>33</b>	7	7	7	9	30
<b>34</b>	6	7	8	9	30
<b>35</b>	10	8	6	8	32
<b>36</b>	9	9	8	8	34
<b>37</b>	9	8	8	7	32
<b>38</b>	8	8	9	8	33
<b>39</b>	9	9	8	8	34
<b>40</b>	10	10	8	7	35
<b>41</b>	10	10	8	8	36
<b>42</b>	9	8	8	8	33
<b>43</b>	8	9	7	8	32
<b>44</b>	8	9	9	8	34
<b>45</b>	8	9	9	7	33

## 2. Variabel Motivasi Islami

<b>No</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	8	8	8	8	9	9	50
<b>2</b>	8	7	7	8	8	8	46
<b>3</b>	9	9	9	9	10	9	55
<b>4</b>	9	8	8	8	8	9	50
<b>5</b>	9	9	9	9	9	8	53
<b>6</b>	8	8	8	8	8	8	48
<b>7</b>	8	8	8	9	8	9	50

<b>8</b>	8	8	8	9	9	8	50
<b>9</b>	10	8	8	8	9	9	52
<b>10</b>	8	8	9	8	9	8	50
<b>11</b>	8	9	9	10	10	10	56
<b>12</b>	10	9	10	10	9	8	56
<b>13</b>	10	8	8	8	10	9	53
<b>14</b>	9	7	8	8	7	9	48
<b>15</b>	8	9	9	8	9	10	53
<b>16</b>	7	7	8	7	7	8	44
<b>17</b>	8	7	7	7	7	7	43
<b>18</b>	8	8	9	9	9	9	52
<b>19</b>	10	9	8	9	8	10	54
<b>20</b>	10	10	10	10	10	10	60
<b>21</b>	9	8	9	8	8	8	50
<b>22</b>	8	7	6	6	7	8	42
<b>23</b>	7	8	9	7	8	8	47
<b>24</b>	8	7	7	7	8	7	44
<b>25</b>	8	7	7	7	8	8	45
<b>26</b>	9	8	10	8	9	8	52
<b>27</b>	9	9	9	9	9	9	54
<b>28</b>	8	6	9	10	8	10	51
<b>29</b>	8	9	9	8	8	9	51
<b>30</b>	9	8	9	9	8	8	51
<b>31</b>	10	8	7	9	9	7	50
<b>32</b>	8	8	9	8	7	8	48
<b>33</b>	9	9	9	9	9	9	54
<b>34</b>	10	8	7	8	8	8	49
<b>35</b>	8	7	7	6	6	7	41
<b>36</b>	8	7	7	9	8	9	48
<b>37</b>	8	6	6	7	7	8	42



<b>38</b>	6	7	10	6	9	8	46
<b>39</b>	9	8	7	10	6	8	48
<b>40</b>	7	9	7	8	8	7	46
<b>41</b>	8	7	7	6	7	6	41
<b>42</b>	7	7	7	7	8	8	44
<b>43</b>	8	7	7	8	6	6	42
<b>44</b>	8	9	9	8	8	9	51
<b>45</b>	9	8	9	9	8	8	51

### 3. Variabel Loyalitas Karyawan

<b>No</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	9	9	9	9	8	7	8	8	67
<b>2</b>	8	8	9	8	7	7	8	9	64
<b>3</b>	10	9	10	9	8	9	8	8	71
<b>4</b>	8	9	9	9	7	8	8	9	67
<b>5</b>	9	8	8	9	9	9	9	7	68
<b>6</b>	8	8	9	8	7	8	8	8	64
<b>7</b>	8	9	8	8	7	7	7	8	62
<b>8</b>	9	8	9	8	7	7	7	7	62
<b>9</b>	9	9	9	9	9	8	9	9	71
<b>10</b>	9	8	9	8	8	7	7	7	63
<b>11</b>	10	10	9	9	10	10	10	10	78
<b>12</b>	9	8	9	9	10	10	10	10	75
<b>13</b>	10	9	8	9	8	8	8	7	67
<b>14</b>	7	9	10	9	7	8	9	9	68
<b>15</b>	9	10	10	8	8	7	8	8	68
<b>16</b>	7	8	8	9	6	7	7	7	59
<b>17</b>	7	7	7	7	8	7	7	7	57
<b>18</b>	9	9	8	9	9	9	8	9	70

<b>19</b>	8	10	9	9	8	9	8	9	70
<b>20</b>	10	10	10	10	10	10	10	10	80
<b>21</b>	8	8	8	8	7	8	8	8	63
<b>22</b>	7	8	8	9	9	8	7	8	64
<b>23</b>	8	8	9	8	8	7	7	9	64
<b>24</b>	8	7	8	8	7	7	7	7	59
<b>25</b>	8	8	10	8	7	9	7	8	65
<b>26</b>	9	8	10	9	9	9	8	10	72
<b>27</b>	9	9	9	9	9	9	9	9	72
<b>28</b>	8	10	7	6	9	9	9	8	66
<b>29</b>	8	9	9	8	8	8	9	9	68
<b>30</b>	8	8	7	8	7	9	9	8	64
<b>31</b>	9	7	8	9	8	9	7	8	65
<b>32</b>	7	8	8	7	7	7	9	9	62
<b>33</b>	9	9	9	9	9	9	9	9	72
<b>34</b>	8	8	9	9	7	9	8	9	67
<b>35</b>	6	7	8	8	6	8	8	7	58
<b>36</b>	8	9	8	6	7	8	9	9	64
<b>37</b>	7	8	7	6	10	8	9	8	63
<b>38</b>	9	8	8	7	10	9	8	9	68
<b>39</b>	6	8	8	6	8	8	8	7	59
<b>40</b>	8	7	7	8	8	7	8	6	59
<b>41</b>	7	6	8	8	7	8	8	6	58
<b>42</b>	8	8	8	7	6	6	8	6	57
<b>43</b>	6	6	8	7	6	7	8	6	54
<b>44</b>	8	9	9	8	8	8	9	9	68
<b>45</b>	8	8	7	8	7	9	9	8	64

## LAMPIRAN UJI VALIDITAS

### 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

#### Correlations

		X1
A1	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
A2	Pearson Correlation	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
A3	Pearson Correlation	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
A4	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	4

## 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Islami

Correlations		
		X2
B1	Pearson Correlation	,584 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
B2	Pearson Correlation	,793 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
B3	Pearson Correlation	,735 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
B4	Pearson Correlation	,790 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
B5	Pearson Correlation	,780 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
B6	Pearson Correlation	,726 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	6

### 3. Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Correlations		Y
C1	Pearson Correlation	,748 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
C2	Pearson Correlation	,724 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
C3	Pearson Correlation	,579 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
C4	Pearson Correlation	,598 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
C5	Pearson Correlation	,714 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
C6	Pearson Correlation	,743 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
C7	Pearson Correlation	,596 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45

C8	Pearson Correlation	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	N of Items	
,845	8	

### LAMPIRAN UJI REABILITAS

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Kompensasi	0,667	0.6	reliabel
Motivasi Islami	0.829	0.6	reliabel
Loyalitas	0.845	0.6	reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2018

## LAMPIRAN ANALISIS KARAKTERISTIK PROFIL RESPONDEN

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JK	Kode
1	P	2
2	P	2
3	P	2
4	P	2
5	P	2
6	P	2
7	P	2
8	P	2
9	P	2
10	P	2
11	L	1
12	P	2
13	L	1
14	L	1
15	P	2
16	L	1
17	P	2
18	P	2
19	P	2
20	P	2
21	P	2
22	P	2
23	P	2
24	P	2
25	P	2
26	P	2



27	P	2
28	P	2
29	P	2
30	P	2
31	P	2
32	P	2
33	P	2
34	P	2
35	P	2
36	P	2
37	P	2
38	P	2
39	P	2
40	L	1
41	L	1
42	L	1
43	P	2
44	L	1
45	L	1

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Kriteria	Kode
1	19	<20 Tahun	1
2	25	20 - 30 Tahun	2
3	24	20 - 30 Tahun	2
4	19	<20 Tahun	1
5	22	20 - 30 Tahun	2
6	22	20 - 30 Tahun	2
7	23	20 - 30 Tahun	2

<b>8</b>	26	20 - 30 Tahun	2
<b>9</b>	28	20 - 30 Tahun	2
<b>10</b>	23	20 - 30 Tahun	2
<b>11</b>	35	>30 Tahun	3
<b>12</b>	27	20 - 30 Tahun	2
<b>13</b>	45	>30 Tahun	3
<b>14</b>	25	20 - 30 Tahun	2
<b>15</b>	20	<20 Tahun	1
<b>16</b>	30	20 - 30 Tahun	2
<b>17</b>	50	>30 Tahun	3
<b>18</b>	22	20 - 30 Tahun	2
<b>19</b>	36	>30 Tahun	3
<b>20</b>	23	20 - 30 Tahun	2
<b>21</b>	35	>30 Tahun	3
<b>22</b>	23	20 - 30 Tahun	2
<b>23</b>	22	20 - 30 Tahun	2
<b>24</b>	24	20 - 30 Tahun	2
<b>25</b>	23	20 - 30 Tahun	2
<b>26</b>	21	20 - 30 Tahun	2
<b>27</b>	23	20 - 30 Tahun	2
<b>28</b>	18	<20 Tahun	1
<b>29</b>	35	>30 Tahun	3
<b>30</b>	34	>30 Tahun	3
<b>31</b>	25	20 - 30 Tahun	2
<b>32</b>	38	>30 Tahun	3
<b>33</b>	21	20 - 30 Tahun	2
<b>34</b>	25	20 - 30 Tahun	2
<b>35</b>	29	20 - 30 Tahun	2
<b>36</b>	35	>30 Tahun	3
<b>37</b>	40	>30 Tahun	3

<b>38</b>	25	20 - 30 Tahun	2
<b>39</b>	28	20 - 30 Tahun	2
<b>40</b>	30	20 - 30 Tahun	2
<b>41</b>	25	20 - 30 Tahun	2
<b>42</b>	22	20 - 30 Tahun	2
<b>43</b>	28	20 - 30 Tahun	2
<b>44</b>	35	>30 Tahun	3
<b>45</b>	30	20 - 30 Tahun	2

### **3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Kode</b>
<b>1</b>	Karyawan/wati	1
<b>2</b>	Karyawan/wati	1
<b>3</b>	Karyawan/wati	1
<b>4</b>	Karyawan/wati	1
<b>5</b>	Pramuniaga	2
<b>6</b>	Pramuniaga	2
<b>7</b>	Pramuniaga	2
<b>8</b>	Karyawan/wati	1
<b>9</b>	Pramuniaga	2
<b>10</b>	Pramuniaga	2
<b>11</b>	Administrasi	3
<b>12</b>	Back Office	4
<b>13</b>	Pramuniaga	2
<b>14</b>	Karyawan/wati	1
<b>15</b>	Karyawan/wati	1
<b>16</b>	Pramuniaga	2
<b>17</b>	Pramuniaga	2
<b>18</b>	Karyawan/wati	1

<b>19</b>	Kasir	5
<b>20</b>	Pramuniaga	2
<b>21</b>	Kasir	5
<b>22</b>	Kasir	5
<b>23</b>	Kasir	5
<b>24</b>	Pramuniaga	2
<b>25</b>	Karyawan/wati	1
<b>26</b>	Karyawan/wati	1
<b>27</b>	Pramuniaga	2
<b>28</b>	Karyawan/wati	1
<b>29</b>	Administrasi	3
<b>30</b>	Pramuniaga	2
<b>31</b>	Back Office	4
<b>32</b>	Pramuniaga	2
<b>33</b>	Back Office	4
<b>34</b>	Pramuniaga	2
<b>35</b>	Karyawan/wati	1
<b>36</b>	Pramuniaga	2
<b>37</b>	Pramuniaga	2
<b>38</b>	Pramuniaga	2
<b>39</b>	Karyawan/wati	1
<b>40</b>	Pramuniaga	2
<b>41</b>	Karyawan/wati	1
<b>42</b>	Pramuniaga	2
<b>43</b>	Pramuniaga	2
<b>44</b>	Karyawan/wati	1
<b>45</b>	Karyawan/wati	1

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Kode
1	SMA/SMK	3
2	SMA/SMK	3
3	SMA/SMK	3
4	SMA/SMK	3
5	SMA/SMK	3
6	SMA/SMK	3
7	SMA/SMK	3
8	SMA/SMK	3
9	SMA/SMK	3
10	SMA/SMK	3
11	SMA/SMK	3
12	SMA/SMK	3
13	SMA/SMK	3
14	SMA/SMK	3
15	SMA/SMK	3
16	SMA/SMK	3
17	SMA/SMK	3
18	SMA/SMK	3
19	SMA/SMK	3
20	SMA/SMK	3
21	SMA/SMK	3
22	SMA/SMK	3
23	SMA/SMK	3
24	SMA/SMK	3
25	SMA/SMK	3
26	SMA/SMK	3
27	SMA/SMK	3

<b>28</b>	SMA/SMK	3
<b>29</b>	SMA/SMK	3
<b>30</b>	SMA/SMK	3
<b>31</b>	SMA/SMK	3
<b>32</b>	SMA/SMK	3
<b>33</b>	SMA/SMK	3
<b>34</b>	SMA/SMK	3
<b>35</b>	SMA/SMK	3
<b>36</b>	SMA/SMK	3
<b>37</b>	SMA/SMK	3
<b>38</b>	SMA/SMK	3
<b>39</b>	SMA/SMK	3
<b>40</b>	SMA/SMK	3
<b>41</b>	SMA/SMK	3
<b>42</b>	SMA/SMK	3
<b>43</b>	Diploma	4
<b>44</b>	SMA/SMK	3
<b>45</b>	SMA/SMK	3

### **5. Karakteristik Responden Berdasarkan Alasan**

<b>No</b>	<b>Alasan</b>	<b>Kode</b>
<b>1</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>2</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>3</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>4</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>5</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>6</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>7</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>8</b>	Keinginan Sendiri	2

<b>9</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>10</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>11</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>12</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>13</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>14</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>15</b>	Lainnya	4
<b>16</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>17</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>18</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>19</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>20</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>21</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>22</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>23</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>24</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>25</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>26</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>27</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>28</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>29</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>30</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>31</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>32</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>33</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>34</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>35</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>36</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>37</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>38</b>	Menerima Semua Jurusan	1

<b>39</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>40</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>41</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>42</b>	Menerima Semua Jurusan	1
<b>43</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>44</b>	Keinginan Sendiri	2
<b>45</b>	Keinginan Sendiri	2

#### **6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>No</b>	<b>Lama</b>	<b>Kode</b>
<b>1</b>	< 5 Tahun	1
<b>2</b>	> 5 Tahun	2
<b>3</b>	< 5 Tahun	1
<b>4</b>	< 5 Tahun	1
<b>5</b>	< 5 Tahun	1
<b>6</b>	< 5 Tahun	1
<b>7</b>	< 5 Tahun	1
<b>8</b>	> 5 Tahun	2
<b>9</b>	> 5 Tahun	2
<b>10</b>	> 5 Tahun	2
<b>11</b>	> 5 Tahun	2
<b>12</b>	> 5 Tahun	2
<b>13</b>	> 5 Tahun	2
<b>14</b>	< 5 Tahun	1
<b>15</b>	> 5 Tahun	2
<b>16</b>	> 5 Tahun	2
<b>17</b>	< 5 Tahun	1
<b>18</b>	> 5 Tahun	2
<b>19</b>	> 5 Tahun	2



<b>20</b>	< 5 Tahun	1
<b>21</b>	> 5 Tahun	2
<b>22</b>	< 5 Tahun	1
<b>23</b>	< 5 Tahun	1
<b>24</b>	< 5 Tahun	1
<b>25</b>	> 5 Tahun	2
<b>26</b>	> 5 Tahun	2
<b>27</b>	< 5 Tahun	1
<b>28</b>	< 5 Tahun	1
<b>29</b>	> 5 Tahun	2
<b>30</b>	> 5 Tahun	2
<b>31</b>	> 5 Tahun	2
<b>32</b>	> 5 Tahun	2
<b>33</b>	< 5 Tahun	1
<b>34</b>	< 5 Tahun	1
<b>35</b>	> 5 Tahun	2
<b>36</b>	> 5 Tahun	2
<b>37</b>	> 5 Tahun	2
<b>38</b>	> 5 Tahun	2
<b>39</b>	< 5 Tahun	1
<b>40</b>	< 5 Tahun	1
<b>41</b>	> 5 Tahun	2
<b>42</b>	< 5 Tahun	1
<b>43</b>	> 5 Tahun	2
<b>44</b>	> 5 Tahun	2
<b>45</b>	< 5 Tahun	1

## LAMPIRAN STATISTIK DESKRIPTIF

### Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	45	26	40	34,09	2,859
Motivasi Islami	45	41	60	49,13	4,445
Loyalitas Karyawan	45	54	80	65,47	5,562
Valid N (listwise)	45				

Variabel kompensasi sebanyak 45 responden dengan nilai minimal 26 dan maksimal 40. Dengan nilai rata-rata sebesar 34,09 dan Std.Dev. 2,859

## LAMPIRAN UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,78594898
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		,470
Asymp. Sig. (2-tailed)		,980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data normal karena nilai sig. 0,980 > 0,05

## 2. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			581,280	10	58,128	2,534	,021
Loyalitas Karyawan * Kompensasi	Between Groups	Linearity	213,552	1	213,552	9,310	,004
		Deviation from Linearity	367,728	9	40,859	1,781	,109
	Within Groups		779,920	34	22,939		
	Total		1361,200	44			

Data linier karena nilai sig > 0,05

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1159,310	16	72,457	10,049	,000
Loyalitas Karyawan * * Motivasi Islami	Between Groups	Linearity	982,680	1	982,680	136,287	,000
		Deviation from Linearity	176,629	15	11,775	1,633	,127
	Within Groups		201,890	28	7,210		
	Total		1361,200	44			

### 3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,789	6,196		,773	,444		
1 Kompensasi	,334	,157	,172	2,134	,039	,922	1,085
Motivasi Islami	1,003	,101	,802	9,957	,000	,922	1,085

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tidak terjadi multikol karena nilai tolerance >0,1 dan VIF <10

### 4. Uji Heteroskedasitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,532	3,598		,704	,486
1 Kompensasi	,080	,091	,139	,882	,383
Motivasi Islami	-,062	,059	-,167	-1,059	,296

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Tidak terjadi hetero karena nilai sig. 0,383 > 0,05

## LAMPIRAN ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 <sup>a</sup>	,749	,737	2,852

a. Predictors: (Constant), Motivasi Islami, Kompensasi

Besar pengaruh variabel kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,749 atau 74,9%

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019,693	2	509,847	62,703	,000 <sup>b</sup>
	Residual	341,507	42	8,131		
	Total	1361,200	44			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Islami, Kompensasi

Ada pengaruh secara bersama atau simultan variabel kompensasi dan motivasi islami terhadap loyalitas karyawan karena nilai sig.  $0,000 < 0,05$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,789	6,196		,773	,444
	Kompensasi	,334	,157	,172	2,134	,039
	Motivasi Islami	1,003	,101	,802	9,957	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Ada pengaruh secara parsial atau sendiri variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan karena nilai sig.  $0,039 < 0,05$

## LAMPIRAN DOKUMENTASI



1. Foto bersama Brand Manager pak Ngadino dan salah satu karyawan Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta



2. Foto Gudang Penyimpanan Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta



3. Foto Produk Unggulan Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta yaitu produk sembako



4. Produk Unggulan Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta yaitu produk susu





5. Foto tata ruang Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta



6. Foto tampak depan Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta