

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Kuesioner

KUESIONER KOMPENSASI (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan Pemberian gaji/upah sesuai jabatan.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.					
3	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji tepat waktu.					
5	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara adil.					
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan					
7	Saya puas dengan menerima tunjangan hari raya setiap tahun karena dapat memenuhi hari raya keluarga saya.					
8	Tunjangan transport yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
9	Tunjangan jabatan diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di bebaskan kepada karyawan.					
10	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas ibadah yang layak untuk karyawan					
11	Perusahaan mengadakan jaminan kesehatan karyawan sehingga membuat saya lebih bergairah dalam bekerja.					
12	Perusahaan tempat saya menyediakan parker khusus untuk karyawan sehingga saya merasa tenang dalam					

	melaksanakan pekerjaan.					
13	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					

KUESIONER KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan					
2	Pegawai berusaha meningkatkan keterampilan kerjanya					
3	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar organisasi					
4	Pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya					
5	Pegawai memiliki kualitas kerja yang jauh lebih baik daripada pegawai lain					
6	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup					
7	Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja					
8	Pegawai langsung mengerjakan tugas baru setelah tugas lama selesai					
9	Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi					
10	Pegawai memiliki kuantitas kerja yang maksimal					
11	Pegawai mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
12	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berupaya tepat waktu					
13	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan waktu yang Ditetapkan					
14	Pegawai mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang					

	merupakan prioritas kerjanya					
15	Pegawai tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan					
16	Pegawai memiliki kemampuan yang melebihi standar yang ditetapkan					
17	Pegawai berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain					
18	Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
19	Pegawai dapat memenuhi target efektivitas dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi					
20	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
21	Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain					
22	Pegawai mampu mengerjakan tugas secara mandiri sesuai dengan yang diperintahkan					
23	Pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan					
24	Pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi					
25	Pegawai dapat memahami setiap pekerjaannya sendiri					

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Variabel Kompensasi

No Resp.	Jumlah Item Soal													Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	40
3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	44
4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	45
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	42
6	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40
8	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	34
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	39
11	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	44
12	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	37
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	37
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38
19	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	46
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	48
24	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	43

55	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
56	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	46
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	37
59	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	48
60	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	43
61	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	44
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50
63	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
64	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	46
65	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	39
66	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	40
67	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	44
68	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	45
69	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	42
70	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	36

Variabel Kinerja Karyawan

No Resp.	Jumlah Item Soal																									Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	85
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	75
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
7	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	83
8	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	90

39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	83
40	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	85
41	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
43	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	86
44	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	75
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
47	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	85
48	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	90
49	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	81
50	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
51	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	85
52	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	77
53	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
55	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
56	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	85
57	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	74
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
60	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	84
61	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	91
62	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	81
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
64	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	85
65	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	76
66	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
67	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
68	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	84

69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		3	3	2	70
70	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	82

Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel Kompensasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,817	0,325	Valid
2	0,351	0,325	Valid
3	0,391	0,325	Valid
4	0,516	0,325	Valid
5	0,331	0,325	Valid
6	0,670	0,325	Valid
7	0,512	0,325	Valid
8	0,550	0,325	Valid
9	0,793	0,325	Valid
10	0,605	0,325	Valid
11	0,708	0,325	Valid
12	0,483	0,325	Valid
13	0,634	0,325	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.899	55

Variabel Kinerja Karyawan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,795	0,361	Valid
2	0,839	0,361	Valid
3	0,760	0,361	Valid
4	0,857	0,361	Valid
5	0,781	0,361	Valid
6	0,788	0,361	Valid
7	0,764	0,361	Valid
8	0,741	0,361	Valid
9	0,735	0,361	Valid
10	0,793	0,361	Valid
11	0,847	0,361	Valid
12	0,780	0,361	Valid
13	0,857	0,361	Valid
14	0,847	0,361	Valid

15	0,810	0,361	Valid
16	0,811	0,361	Valid
17	0,910	0,361	Valid
18	0,787	0,361	Valid
19	0,817	0,361	Valid
20	0,874	0,361	Valid
21	0,856	0,361	Valid
22	0,841	0,361	Valid
23	0,862	0,361	Valid
24	0,838	0,361	Valid
25	0,758	0,361	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	39

Lampiran 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		304
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23549300
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.049
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
at * ks Between (Combined)	226.842	36	6.301	1.329	.108
Groups Linearity	53.599	1	53.599	11.308	.001
Deviation from Linearity	173.243	35	4.950	1.044	.407
Within Groups	1246.638	263	4.740		
Total	1473.480	299			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.416	3.936		.614	.541
	Kompensasi	.368	.054	.639	6.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Kategorisasi

Kategorisasi Variabel Kompensasi

Statistics

Kategorisasi

N	Valid	70
	Missing	0

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang		91.4	91.4	91.4
	Tinggi	24	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

Kategorisasi

N	Valid	70
	Missing	0

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	68	98.6	98.6	98.6
	Tinggi	2	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 7 Uji Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.400	2.91099

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.477	1	398.477	47.024	.000 ^b
	Residual	576.223	68	8.474		
	Total	974.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.416	3.936		.614	.541
	Kompensasi	.368	.054	.639	6.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Surat Perubahan Judul



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2418/Un.14/III.3/PP.00.9/08/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Mahasiswa Psikologi Islam di bawah ini :

Nama	: Siti Maulida
NIM	: 180103040024
Prodi	: Psikologi Islam
Dosen pembimbing 1	: Musfichin, M.A
Dosen pembimbing 2	: Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag
Judul Skripsi	: "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut"

Dengan ini merubah judul skripsi diatas dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut" yang telah disetujui oleh dosen pembimbing.

Demikian surat keterangan perubahan judul ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banjarmasin, 12 Agustus 2024

a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam,
Sekretaris,



Lampiran 9 Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
 Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235
 Telepon (0511) 3266593
 Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

Nomor : 497/Un.14/III.3/TL.00/03/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : 1 (Satu) Lembar
 Hal : Riset dalam Rangka Penyusunan Skripsi

Yth. Pimpinan
 PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong
 Kabupaten Tanah Laut

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan Hormat, bersama ini kami mohon izin serta bantuan Bapak/Ibu agar berkenan kiranya memberikan informasi/data yang diperlukan mahasiswa(i) :

Nama	: Siti Maulida
NIM	: 180103040024
Jurusan	: S1 Psikologi Islam
Alamat	: Jl. Cengkeh Gatot Subroto IV Kel. Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin

sehubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan sebagaimana surat riset terlampir.

Kami sampaikan pula sebagai Satker berpredikat Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK), menuju Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI-WBBM) UIN Antasari Banjarmasin berkomitmen terus menjaga integritas serta meningkatkan Kualitas Kinerja dan Pelayanan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu serta kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Banjarmasin, 18 Maret 2025

Dekan,

Dzikri Nirwana

Melayani Lebih Baik, Lebih Baik Melayani



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235
Telepon (0511) 3266593
Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

SURAT RISET

Nomor: 496/Un.14/III.3/PP.00.9/03/2025

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menugaskan :

Nama : Siti Maulida
NIM : 180103040024
Semester : XIV (Empat Belas)
Jurusan : S1 Psikologi Islam
Alamat Sekarang : Jl. Cengkeh Gatot Subroto IV Kel. Kebun Bunga Kec. Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin
Untuk : Melakukan riset / penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Tempat yang dituju : PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut
Barang yang dibawa : Seperangkat Alat Penelitian
Lamanya Riset : 2 (Dua) Bulan
Dari Tanggal : 24 Maret 2025
Sampai Tanggal : 24 Mei 2025

Kami sampaikan pula sebagai Satker berpredikat Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK), menuju Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI-WBBM) UIN Antasari Banjarmasin berkomitmen terus menjaga integritas serta meningkatkan Kualitas Kinerja dan Pelayanan.

Demikian surat riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak terkait dapat memberikan bantuan sepenuhnya.

Banjarmasin, 18 Maret 2025



Melayani Lebih Baik, Lebih Baik Melayani

Lampiran 10 Surat Selesai Riset



PT. CITRA PUTRA KEBUN ASRI

Head Office : Jl. SimpangSei Mesa RT.13 No.152. Telp. 0511-3273325 Banjarmasin-KalSel
 Mill Office : Jl. A. Yani Km. 102 RT. 12 RW. 04 Desa Jorong Kec. JorongKab. Tanah Laut Pelahari-KalSel
 Estate Office: Jl. A. Yani Km. 97 RT. 001 RW. 01 Desa Jorong Kec. Jorong Kab. Tanah Laut Pelahari-KalSel



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

No: 001/SKSP-JRF/CPKAN/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Nashor
 Jabatan : Manager Mill

Menerangkan bahwa:

Nama : Siti Maulida
 NIM : 180103040024
 Jurusan : S1 Psikologi Islam
 Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora

Mahasiswa tersebut telah menyelesaikan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut"

Demikian surat keterangan kerja ini dibuat, semoga dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Jorong, 07 Mei 2025

Achmad Nashor
 Manager Mill



Lampiran 11 Surat Keterangan Submit Jurnal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

SURAT KETERANGAN SUBMIT JURNAL

Nomor: 1187/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2025

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Karya Ilmiah : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CPKA DESA JORONG KABUPATEN TANAH LAUT**
Nama : Siti Maulida
NIM : 180103040024
Program Studi : Psikologi Islam

Karya ilmiah tersebut telah disubmit untuk dipublikasikan di Jurnal Al-Husna (<https://jurnal.uin-ntasari.ac.id/index.php/alhusna/authorDashboard/submission/16844>) dan saat ini masih dalam proses evaluasi. Keputusan akhir mengenai publikasi sepenuhnya menjadi wewenang pihak jurnal.

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 11 Juni 2025

a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam

sekretaris,



Wahidin, M.A

HP 197903242023211012

Lampiran 12 Kartu Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Siti Maulida
NIM : 180103040024
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Dosen Pembimbing
1. Musfichin, M.A
2. Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	27 Agustus 2024	konsultasi Bab 1	
2	21 September 2024	konsultasi Bab 1	
3	6 November 2024	Konsultasi Bab 1	
4	20 November 2024	konsultasi Bab 1, 2	
5	5 Februari 2025	Konsultasi Bab 1, 2, 3	
6	10 Maret 2025	konsultasi Skala	
7	21 Maret 2025	Konsultasi Skala	
8	29 April 2025	konsultasi Bab 1, 2, 3	
9	16 Mei 2025	konsultasi Bab 4	
10	23 Mei 2025	konsultasi Bab 4, 5	
11	3 Juni 2025	konsultasi Bab 1, 2, 3, 4, 5	
12	5 Juni 2025	konsultasi Bab 1, 2, 3, 4, 5 Acc	
...			

Banjarmasin, 21 Mei 2025
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

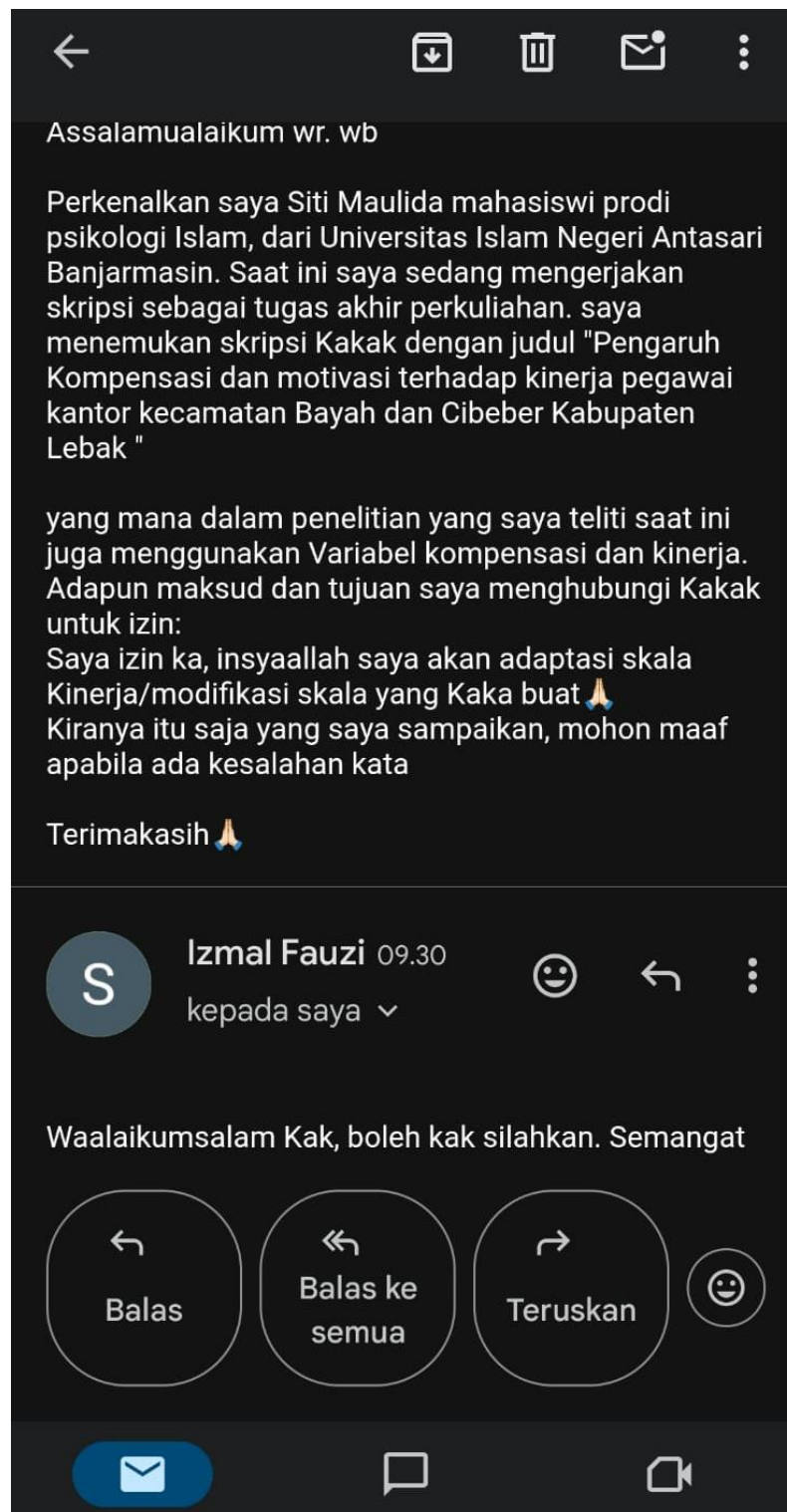
Nama : Siti Maulida
NIM : 180103040024
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPKA (Citra Putra Kebun Asri) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

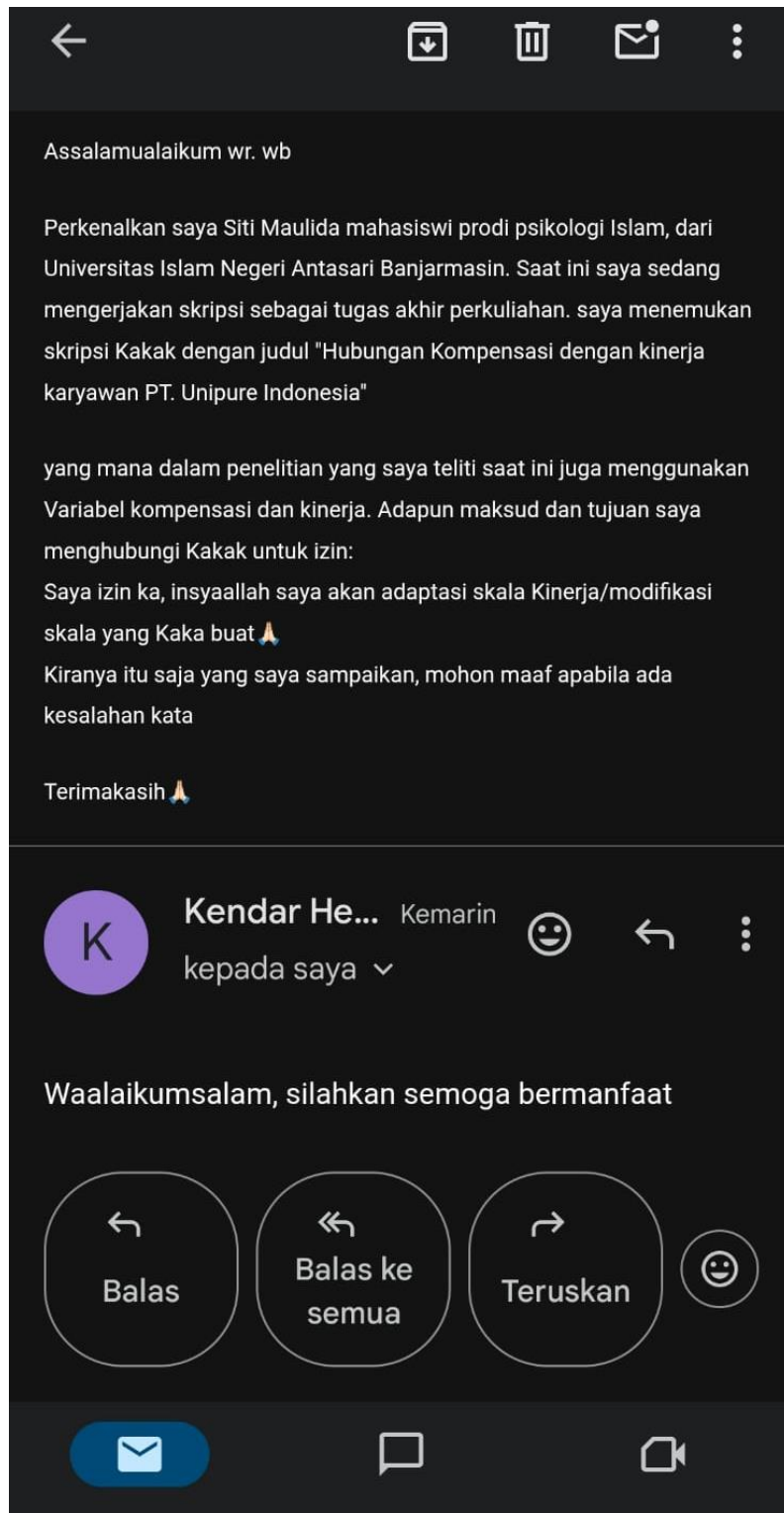
Dosen Pembimbing
1. Musfichin, M.A
② Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag

No.	Tanggal	Topik Bahasan (Diisi Mahasiswa ybs.)	Tanda Tangan
1	10 Juni 2024	Konsultasi Bab 1	
2	4 September 2024	Konsultasi Bab 1	
3	16 Oktober 2024	Konsultasi Bab 1	
4	12 Desember 2024	Konsultasi Bab 2	
5	13 Maret 2024	Konsultasi Bab 2	
6	20 Maret 2024	Konsultasi Bab 2	
7	17 April 2024	Konsultasi Bab 3	
8	24 April 2024	Konsultasi Bab 3	
9	8 Mei 2024	Konsultasi Bab 4	
10	22 Mei 2024	Konsultasi Bab 4	
11	27 Mei 2024	Konsultasi Bab 5	
12	3 Juni 2024	Konsultasi Bab 1,2,3,4,5	
...			

Banjarmasin, 21 Mei 2025
Ketua Prodi Psikologi Islam

Dra. Mulyani, M.Ag

Lampiran 13 Bukti izin pemakaian skala



Lampiran 14 Jurnal

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA PUTRA KEBUN ASRI (CPKA) DESA JORONG KABUPATEN TANAH LAUT

¹Siti Maulida, ²Musfichin, ³Siti Faridah

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Abstrak

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) untuk memperoleh karyawan yang bermutu dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) Seberapa besar tingkat kompensasi PT. CPKA Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut. 2) Seberapa besar tingkat kinerja karyawan PT. CPKA. 3) Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. CPKA. Jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data utama kuesioner, sampel berjumlah 70 orang karyawan dan dianalisis menggunakan rumus regresi linier sederhana. Hasil penelitian: (1) Tingkat Kompensasi yang diberikan oleh PT. CPKA berada pada kategori sedang dengan persentase 75,7%. (2) Tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PT. CPKA berada pada kategori sedang dengan persentase 77,1% (3) Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. CPKA sebesar 40,9% dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja, Karyawan.*

Abstract

Compensation is very important for employees, because the amount of compensation is a measure of employee performance. The purpose of compensation is carried out by PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) to obtain quality employees and improve employee performance effectiveness. The purpose of this study was to determine: 1) How big is the level of compensation of PT. CPKA Desa Jorong, Tanah Laut Regency. 2) How big is the level of employee performance of PT. CPKA. 3) Is there an influence between compensation and employee performance of PT. CPKA. The type of quantitative research with the main data collection technique of questionnaires, a sample of 70 employees and analyzed using a simple linear regression formula. The results of the study: (1) The level of compensation provided by PT. CPKA is in the moderate category with a percentage of 75.7%. (2) The level of employee performance working at PT. CPKA is in the moderate category with a percentage of 77.1% (3) Compensation contributes to employee performance at PT. CPKA by 16.7% and has a significant influence with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Performance, Employees.

Latar Belakang

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi karyawan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu cara masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan. Karena, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik. Hal yang dilakukan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memberikan gaji, serta tunjangan-tunjangan yang membantu kebutuhan karyawan, menerapkan komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan perhatian kepada setiap karyawan.

PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) yang berada di Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit dimana produk akhirnya berupa Crudel Palm Oil (CPO) dan inti sawit (kenel). Dengan luas kebun tertanam seluas 8.786 Ha. Hasil dari kebun berupa Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit dengan rata-rata produksi perharinya mencapai 600-800 ton. Tandan Buah Segar (TBS) inilah yang kemudian menjadi bahan utama yang diolah dalam pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 60

ton Tandan Buah Segar (TBS) perjam. Rata-rata gaji yang dikeluarkan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) pada karyawannya mengikuti UMR pada umumnya, yaitu kurang lebih sebesar 3 juta perbulan .

PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk karyawan-karyawan dengan target pencapaian yang tinggi. Oleh karena itu, pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak memotivasi karyawannya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target perusahaan. Biasanya bonus diberikan apabila karyawan telah mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi mengenai kompensasi yang diberikan oleh PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) memang diberikan, akan tetapi seringkali gaji dan bonus yang ditetapkan perusahaan dinilai kurang memenuhi harapan karyawan, karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada turun naiknya motivasi kerja, sehingga hasil kerjanya juga tidak stabil. Sebagaimana hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) menjelaskan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan di tambah lagi kompensasi atau bonus yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan, sehingga kadang-kadang membuat tidak bersemangat dalam melebihi target jika kompensasi dan bonus yang diberikan tidak sesuai harapan.

Sebagaimana hasil penelitian dari Rahman dan Sari yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan, serta penelitian oleh Wijaya dan Putra yang menemukan bahwa kompensasi yang tidak kompetitif berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dan melanjutkan penelitian ini dalam bentuk skripsi yang

berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kompensasi PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut. Seberapa besar tingkat kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut. Serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Citra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

Penelitian ini memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terutama di bidang hukum dan menambah karya ilmiah yang telah ada, serta sebagai bahan perlengkapan dan penyempurna bagi studi selanjutnya. Secara praktis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada peneliti sebagai sarana yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan, memberikan masukan pemikiran bagi masyarakat umum dan akademisi dalam persoalan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gary Dessler kompensasi karyawan mencakup semua bentuk gaji yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh pemberi kerja). Adapun indikator dalam kompensasi yaitu: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan bonus.

Menurut Robbins kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yaitu dengan alat atau parameter yang digunakan untuk mengukur dan menilai prestasi serta kontribusi seorang karyawan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Adapun indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu H_a (Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut) dan H_0 (Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian jenis pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi sederhana. Sampel penelitian berjumlah 70 orang karyawan di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala kompensasi dan skala kinerja karyawan. Adapun teknik pengolahan data menggunakan tahapan dari editing data, coding, skoring, dan terakhir tabulasi. Desain pengukuran hasil penelitian menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Analisis data menggunakan dua cara pertama menggunakan deskriptif dari hasil penelitian dan juga analisis uji hipotesis

Hasil

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		304
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23549300
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.049
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Jika nilai sig kurang dari 0,05, variabel dianggap berdistribusi normal, tetapi jika nilai sig lebih dari 0,05, variabel dianggap tidak berdistribusi normal.

Hasil hitungan spss versi 25 di atas menunjukkan bahwa nilai sig kompensasi 0,200 lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
at * ks	Between Groups	(Combined)	226.842	36	6.301	1.329	.108
		Linearity	53.599	1	53.599	11.308	.001
		Deviation from Linearity	173.243	35	4.950	1.044	.407
	Within Groups		1246.638	263	4.740		
	Total		1473.480	299			

Berdasarkan tabel 2 pada uji linearitas didapatkan nilai sebesar 0.407. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,407 > 0,05$), dapat disimpulkan data penelitian berhubungan linear.

4. Analisa Data Deskriptif Hasil Penelitian

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif

	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Rata-rata	Standar Deviasi	Varians
Kompensasi	50	34	41	4,03	16,22
Kinerja Karyawan	91	70	80	4,96	24,59

Dua skala dalam variabel ini menggunakan 4 jawaban alternatif dengan skor 1, 2, 3, dan 4 dengan jumlah aitem skala kompensasi sebanyak 13 dan kinerja karyawan sebanyak 25 aitem. Skor tertinggi masing-masing variabel secara berurutan yaitu 50 dan 92. Rata-rata pada kompensasi sebesar 41 dan pada kinerja karyawan sebesar 80. Standar deviasi pada kompensasi sebesar 4,03 dan pada kinerja karyawan sebesar 4,96. Nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi tersebut akan digunakan untuk menentukan kategori kedua variabel.

c. Analisis Kategori Data Kompensasi

Tabel 4
Kategorisasi Kompensasi

Interval skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
$47 \leq X$	6	8,6	Tinggi
$30 \leq X < 46$	64	91,4	Sedang
$X < 29$	-	-	Rendah
Total	70	100%	

Berdasarkan tabel 4 tersebut, responden dengan tingkat kompensasi rendah tidak ada, responden dengan Tingkat kompensasi sedang sebesar 91,4%, dan responden dengan tingkat kompensasi tinggi sebesar 8,6%.

d. Analisis Kategori Data Kinerja

Tabel 5
Kategorisasi Kinerja Karyawan

Interval skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
$91 \leq X$	1	1,4	Tinggi
$58 \leq X < 90$	69	98,6	Sedang
$X < 57$	-	-	Rendah
Total	70	100%	

Berdasarkan tabel 5 tersebut, responden dengan tingkat kinerja karyawan rendah tidak ada, responden dengan tingkat kinerja karyawan sedang sebesar 98,6%, dan responden dengan tingkat kinerja karyawan tinggi sebesar 1,4%.

5. Uji hipotesis

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi yang ditimbulkan oleh kedua variabel baik positif maupun negatif. Analisis regresi linear sederhana juga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi yang dihasilkan variabel X terhadap variabel Y. Uji regresi linear sederhana yang dilakukan peneliti menggunakan *SPSS Statistics 23* untuk menjawab hipotesis penelitian sebagai berikut.

Ha: Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

H0: Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.477	1	398.477	47.024	.000 ^b
	Residual	576.223	68	8.474		
	Total	974.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,000. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Sugiyono, jika nilai signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y. Akan tetapi, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$.

Tabel 7
Hasil Persentase Kekuatan Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.400	2.91099

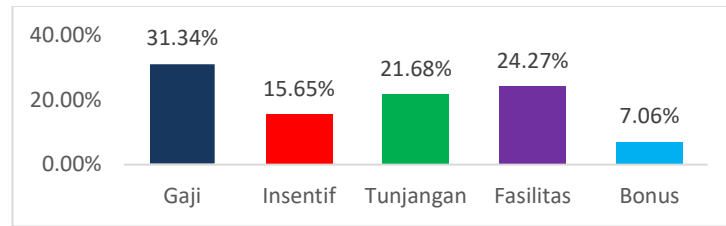
a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Nilai koefisien determinasi (r^2) = nilai r yang dikuadratkan. Kriteria ini menjelaskan sumbangan efektif varians X terhadap Y sebesar sekian % (persentase nilai r^2).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar $(0,409)^2 = 0,167$ ($0,167 \times 100$) = 16,7%, sehingga sebesar 16,7% kontribusi variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan 83,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Perhitungan sumbangan efektif

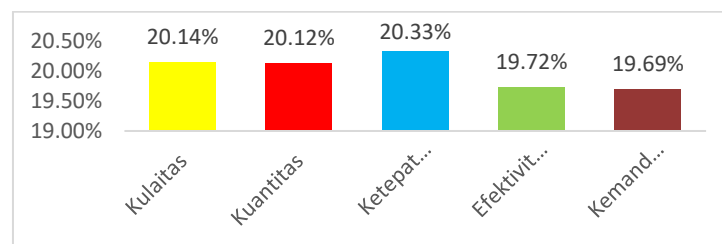
a. Sumbangan Efektif Kompensasi



Gambar. 4 Diagram Sumbangan Efektif Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil diagram di atas dapat disimpulkan bahwa aspek gaji yang berperan penting dalam variabel kompensasi yaitu sebesar 31,34% dan paling rendah adalah aspek bonus karena hanya 7,06%.

b. Sumbangan Efektif Kinerja



Gambar. 5 Diagram Sumbangan Efektif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diagram di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling dominan dalam kinerja karyawan adalah aspek ketepatan waktu sebesar 20,33% sedangkan yang paling rendah adalah kemandirian sebesar 19,69%.

3) Analisis

1. Tingkat kompensasi karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut mayoritas berada pada kategori sedang, dengan 64 responden (91,4%) menyatakan demikian. Sementara itu, 6 karyawan (8,4%) menilai kompensasi yang mereka terima termasuk dalam kategori tinggi, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan kompensasi berada pada tingkat kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi di perusahaan tersebut sudah cukup memadai bagi sebagian besar karyawan, meskipun masih ada ruang untuk

peningkatan agar lebih banyak karyawan yang merasa puas dengan tingkat kompensasi yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Sari & Pratama yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor perkebunan. Selain itu, penelitian oleh Wibowo di beberapa perusahaan agribisnis di Indonesia juga menunjukkan bahwa kompensasi yang berada pada tingkat sedang hingga tinggi cenderung berkorelasi dengan produktivitas karyawan yang stabil. Namun, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi struktur kompensasi agar sesuai dengan standar hidup dan inflasi, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Nurhidayati yang menekankan perlunya penyesuaian upah secara berkala di sektor pertanian dan perkebunan.

Islam menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pemberian kompensasi. Setiap karyawan berhak mendapatkan imbalan yang adil sesuai dengan kontribusi dan usaha yang telah mereka lakukan.

"أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ." (رواه ابن ماجه)

"Dan berikanlah kepada mereka (pekerja) upahnya sebelum keringatnya mengering." (HR. Ibn Majah).

Hadis ini menekankan pentingnya memberikan upah kepada pekerja dengan segera setelah mereka menyelesaikan pekerjaan, sebagai bentuk penghargaan dan keadilan. Hadis ini menunjukkan pentingnya memberikan kompensasi kepada pekerja dengan segera dan adil, mencerminkan penghargaan terhadap usaha mereka.

2. Tingkat kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut mayoritas berada pada kategori sedang, dengan 70 orang (100%) menyatakan demikian. Sementara itu tidak ada satupun responden yang berada pada kategori tinggi dan rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. CPKA telah

memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, meskipun masih terdapat peluang untuk meningkatkan produktivitas agar lebih banyak karyawan mencapai kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Handayani & Setiawan yang menemukan bahwa kinerja karyawan di sektor agribisnis cenderung berada pada level sedang, terutama dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian oleh Kusuma & Rahman pada perusahaan perkebunan di Sumatera juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan sering terkait dengan sistem reward dan pelatihan yang diberikan perusahaan. Namun, untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, diperlukan upaya peningkatan motivasi dan pengembangan kompetensi, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Siregar et al. yang menekankan pentingnya pelatihan berkala dan umpan balik kinerja.

Karyawan dalam Islam diharapkan untuk bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diemban. Tanggung jawab ini mencakup kejujuran, disiplin, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dalam Al-Qur'an, Allah dalam Q.S. At-Taubah/9:105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

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

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, PT. CPKA dapat mempertahankan kinerja karyawannya dengan memperkuat program pengembangan SDM, memberikan insentif berbasis kinerja, serta memastikan bahwa lingkungan kerja tetap mendukung produktivitas.

3. Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. CPKA. Hal ini

dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara statistik terhadap tingkat kinerja karyawan. Namun, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu hanya 40,9%, sementara 59,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, atau kondisi lingkungan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di Indonesia, seperti studi oleh Prasetyo & Wijaya yang menemukan bahwa meskipun kompensasi memengaruhi kinerja, kontribusinya cenderung terbatas jika tidak didukung oleh faktor non-finansial seperti pengembangan karir dan iklim kerja yang positif. Penelitian serupa oleh Anggraeni & Haryanto pada sektor perkebunan juga menunjukkan bahwa kompensasi hanya memberikan kontribusi parsial terhadap kinerja, sementara faktor lain seperti kepuasan kerja dan dukungan atasan memiliki peran yang lebih besar. Temuan ini diperkuat oleh studi dari Rahmawati et al. yang menekankan bahwa di industri agribisnis, produktivitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh sistem insentif jangka panjang dan hubungan kerja yang harmonis.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi atau tunjangan. Sebagaimana terdapat dalam Q.S Al-Isra/17:70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝ ٧٠﴾

Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Berdasarkan tafsir Misbah menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan pentingnya memberikan rezeki yang baik, yang bisa diartikan sebagai penghargaan dan imbalan yang layak bagi mereka yang bekerja atau bisa juga disebut dengan kompensasi atau bonus atau tunjangan.

Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan oleh PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) berada pada kategori sedang yaitu dengan persentase 91,4% untuk kategori tinggi diperoleh persentase sebesar 8,6% dan rendah tidak ada. (2) Tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) berada pada kategori sedang yaitu dengan persentase 100% adapun kategori tinggi dan rendah tidak ada (3) Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) sebesar 40,9% dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Saran

Adanya hasil penelitian ini disarankan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan menyesuaikan lagi kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu setiap karyawan disarankan juga agar tetap selalu meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan.

Referensi

- Anggraeni, D., & Haryanto, E. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Sektor Perkebunan*. Jurnal Ekonomi Pertanian, 12(2).
- Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*, Yogyakarta: Andi Publisher, 2016.
- Gary Dessler, *Human Resource Managements, Fifteenth Edition*, (Florida International University, 2013).
- Gary Dessler, *Human Resource Managements, Fifteenth Edition*.
- Handayani, R., & Setiawan, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Agribisnis*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(3).
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.

- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Kementerian Agama RI, 2016.
- Kusuma, D., & Rahman, T. (2019). *Dampak Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan*. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 7(2).
- M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2012.
- Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Monika Palupi Murniati, St. Vena Purnamasari, and Stephana Dyah Ayu R, *Alat-alat Pengujian Hipotesis* Semarang: Unika Soegijapratama, n.d.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Nancy Langto, Stephen P. Robbins, Tomothy A. Judge. *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications* Library and Archives Canada Cataloguing in Publication, 2016.
- Nancy Langto, Stephen P. Robbins, Tomothy A. Judge. *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications yawan*". *Jurnal Manajemen*. Vol.9 No.2 Tahun 2017. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Nawawi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Nurhidayati, L. (2020). *Evaluasi Kebijakan Kompensasi dalam Menghadapi Dinamika Ekonomi di Sektor Perkebunan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Agro*, 15(3).
- Prasetyo, A., & Wijaya, B. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit*. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 14(1).
- Rahman, A., & Sari, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Perkebunan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2).

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publish

Siti Maulida¹, Musfichin², Siti Faridah

Psikologi Islam

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

E-mail: stmaulida00@gmail.com

Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Siti Maulida
2. Tempat Tanggal Lahir : Tanah Laut, 02 Juni 2002
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan : Indonesia
6. Alamat : Dusun Sukorejo, RT/RW 019/000 Desa Sabuhur, Kec. Jorong, Kab. Tanah Laut
7. No.HP : 085348009429
8. Alamat Email : Stmaulida00@gmail.com
9. Orang Tua
 - Nama Ayah : Muhaimin
 - Pekerjaan : Petani
 - Alamat : Dusun Sukorejo, RT/RW 019/000 Desa Sabuhur, Kec. Jorong, Kab. Tanah Laut
 - Nama Ibu : Maspuah
 - Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - Alamat : Dusun Sukorejo, RT/RW 019/000 Desa Sabuhur, Kec. Jorong, Kab. Tanah Laut
10. Pendidikan
 - a. Sekolah Dasar Negeri Alur 3
 - b. SMP Islam Nurul Hijrah Jorong
 - c. Madrasah Aliyah Nurul Hijrah Jorong
11. Pengalaman Organisasi
 - a. KAMUSH (Komunitas Mahasiswa Ushuluddin dan Humaniora)
 - b. LDK Al-Ihsan
 - c. DEMA FUH

Banjarmasin, 26 Mei 2025



Siti Maulida