

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins, kinerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh seseorang pekerja atau operator dalam suatu pekerjaan, berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya dikatakan bahwa kinerja organisasi masyarakat strategi, lingkungan, teknologi, dan budaya organisasi bersatu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.¹⁶ Jadi kinerja adalah penampilan hasil karya perosnil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.¹⁷

2. Kriteria Kinerja

Bagi Bernardin serta Russel,¹⁸ kinerja dapat diukur menggunakan enam kriteria, yaitu :

- a. *Quality Level* : cara ataupun adaptasi dengan metode sempurna dalam melaksanakan kegiatan ataupun penuh kegiatan serupa impian.
- b. *Quantity Level* : yang direalisasikan l ewat angka mata duit, total bagian, ataupun total dari daur kegiatan yang sudah dituntaskan.
- c. *Timelines Level* : aktivitas menyelesaikan pekerjaan dengan durasi lebih kilat dari yang ditetapkan, serta mengoptimalkan durasi yang terdapat buat kegiatan lain.
- d. *Cost Effectiveness Level* : pemakaian sumber energi industri berbentuk orang, finansial, serta teknologi yang dioptimalkan buat memperoleh hasil paling

¹⁶ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kotreversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, (Jakarta : Prehallido, 2011), hal 187.

¹⁷ Hamirul, *Good Governance Dalam Prespektif Kualitas Pelayanan Publik*, (Malang: CV Pustaka Learning Center,2020), hal 21.

¹⁸ Russel, Beranardin, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Armico, 2006), hal 30.

tinggi ataupun penurunan kehilangan dari masing-masing bagian.

- e. *Need For Supervision* : kadar seseorang pegawai bisa melaksanakan profesinya tanpa butuh memohon bantuan ataupun edukasi dari bosnya.
- f. *Level Interpersonal Impact* : kondisi ketika seseorang pegawai merasa yakin diri, memiliki kemauan yang bagus, serta berkolaborasi di antara kawan kegiatan.

3. Dimensi Kinerja

Menurut Robbins Dimensi Kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :¹⁹

- a. Kuantitas Hasil Kerja
Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau di selesaikan.
- b. Kualitas hasil kerja
Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.²⁰

¹⁹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kotreversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, (Jakarta : Prehallindo, 2011), hal 189.

²⁰ Abdullah, *Menjadi Guru Profesional : Sudi Tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Guru Di Zaman Milenial*, (Jakarta Timur : UNJ PRESS, 2020), Hal 33-34.

4. Indikator-Indikator Kinerja

- a. Kegiatan yang dihasilkan atau di selesaikan
- b. Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan
- c. Menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan²¹

5. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor- faktor kinerja yakni :

- a. Keinginan yang dibikin pekerja
- b. Sasaran yang kompleks
- c. Keahlian, kerumitan
- d. Komitmen
- e. Respon kembali
- f. Keadaan
- g. Penyekat
- h. Atensi pada tiap aktivitas
- i. Upaya
- j. Ketelatenan
- k. Kesetiaan
- l. Punya kriteria nyata

Lebih mendalam dituturkan kalau kemampuan disebabkan oleh kebahagiaan kegiatan, tingkatan balasan, keahlian, keahlian serta watak orang. Sebaliknya kemampuan orang pada dasarnya sebab impian hal balasan, desakan, keahlian, keinginan serta watak, anggapan kepada kewajiban, balasan dalam serta luar, serta presepsi kepada tingkatan balasan serta kebahagiaan kegiatan.

Untuk menilai kemampuan bisa dicoba dengan mencermati prestasi hasil semacam :

- a. Kualitas kerja (keputusan, keahlian, akurasi, keapikan)
- b. Jumlah kegiatan (besarnya kegiatan, kecekatan menuntaskan kewajiban)
- c. Kekuatan (menjajaki perintah, keamanan, inisiatif, akurasi durasi, kedatangan)
- d. Tindakan (kepada pergantian, kerjasama)²²

²¹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kotreversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, (Jakarta : Prehallindo, 2011),189*

²² Irfan Iqbal, dkk, "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Metro", *Jurnal Simplex* 2, No 3, 2019, Hal 163

6. Kinerja Menurut Islam

Penafsiran kinerja ataupun prestasi kegiatan merupakan keberhasilan seorang di dalam melakukan profesi. Sepanjang mana kesuksesan ataupun badan dalam menuntaskan profesinya diucap “*tingkat of performance*”. Umumnya orang yang tingkat of performance besar diucap orang yang produktif, serta kebalikannya orang yang tingkatannya tidak menggapai standart dibidang selaku tidak produktif ataupun ber *performance* kecil.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS: Al-Ahqaf : 19)

Dari ayat itu sebenarnya Allah tentu hendak membalas tiap kebaikan aksi orang bersumber pada apa yang sudah mereka lakukan. Maksudnya bila seorang melakukan profesi dengan bagus serta membuktikan kemampuan yang bagus pula untuk organisasinya hingga beliau hendak memperoleh hasil yang bagus pula dari pekerjaan serta hendak membagikan profit untuk organisasinya. Kita bisa mengutip pelajaran dari bagian di atas kalau tiap orang bertugas bakal memperoleh jawaban yang serupa yang dilakukannya. Semacam Allah SWT hendak meningkatkan bagian untuk mereka yang bertugas.²³

²³ Arman Paramansyah, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam*, (Bekasi : Pustaka Al-Muqsih, 2021), hal 101-102.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Ganti rugi menurut Riva'i adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti distribusi jasa mereka pada perusahaan.²⁴ Pemberian ganti rugi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas. Ganti rugi adalah biaya paling utama atas pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis.²⁵

Latar belakang dari pemberian ganti rugi ini merupakan selaku energi raih, membagikan dorongan supaya para pegawai senantiasa bermukim dalam sesuatu industri. Penafsiran ganti rugi sendiri dipecah jadi 3 ialah atas ganti rugi dengan cara keuangan langsung, ganti rugi keuangan dengan cara tidak langsung, serta yang terakhir ganti rugi dengan cara non keuangan.

Bayaran yang tersusun dari imbalan, pendapatan, komisi, serta tambahan kita menyebutnya dengan ganti rugi dengan cara keuangan. Wujud ganti rugi keuangan yang tidak langsung diucap biaya yang diserahkan dalam wujud keuangan ataupun bisa diuangkan dalam perihal ini ilustrasinya merupakan bantuan, sebaliknya biaya yang tidak tercantum dalam ganti rugi keuangan langsung ilustrasinya bermacam balasan yang umumnya diperoleh oleh seorang dengan cara tidak langsung sebab sudah sukses menuntaskan sesuatu profesi. Kompensai non keuangan lebih mengarah dijelaskan dengan kebahagiaan, umumnya diserahkan kala seorang sukses menuntaskan profesinya dengan cara bagus, tidak hanya itu kebahagiaan pula dapat didapat dari area yang pengaruhi dengan cara

²⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Press, 2011), hal 72.

²⁵ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, (Purbalingga : Media AKsara, 2021), Hal 41

intelektual bagus aspek intelektual raga dalam area dimana seorang bertugas.²⁶

Bersumber pada dari sebagian penafsiran di atas membuktikan kalau ganti rugi ialah faktor bayaran pengeluaran untuk industri yang timbul selaku menanggapi pelayanan pada pegawai atas dedikasi pangkal energy (durasi, daya, serta benak) dan kompetensi (wawasan, kemampuan, serta keahlian) yang sudah mereka curahkan sepanjang peruode durasi khusus selaku donasi pada pendapatan sasaran badan serta diperoleh oleh pegawai selaku pemasukan yang ialah bagian dari ikatan kekaryawanan yang dibungkus dalam sesua tu sistem balasan pelayanan.

2. Tujuan Kompensasi

Dengan cara biasa tujuan ganti rugi merupakan menolong industri menggapai sasaran kesuksesan cara industri serta memastikan terwujudnya kesamarataan dalam serta dari luar. Kesamarataan eksternal menjamin kalau pekerjaan-pekerjaan hendak diringankan dengan cara seimbang dengan menyamakan profesi yang serupa dipasar kegiatan. Terkadang tujuan ini dapat memunculkan bentrokan satu serupa yang lain, serta trade off terjalin.

Tujuan ganti rugi menurut Hasibuan yakni:²⁷

- a. Jalinan kegiatan serupa, dengan pengasihian ganti rugi terjalinlah jalinan kerjasama resmi antara tuan dengan pegawai. Pegawai wajib melakukan tugas dengan bagus, sebaliknya wiraswasta ataupun tuan harus melunasi ganti rugi cocok dengan akad yang disetujui.
- b. Kebahagiaan kegiatan, dengan menanggapi pelayanan pegawai hendak bisa penuhi keperluan raga, status sosial, serta egoistiknya alhasil mendapatkan kebahagiaan kegiatan dari jabatan.

²⁶ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (Malang: UB Press, 2016),hal 181.

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT: Bumi Aksara, 2013), hal 122.

- c. Logistik efisien, bila program ganti rugi diresmikan lumayan besar, logistik pegawai yang qualified buat industri bakal gampang.
- d. Dorongan, bila menanggapi pelayanan yang diserahkan lumayan besar, administrator hendak lebih gampang mendorong bawahannya.
- e. Kemantapan pegawai, dengan program ganti rugi atas prinsip seimbang serta pantas dan eksternal kestabilan yang bersaing hingga kemantapan pegawai bakal lebih aman sebab turnover lebih kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian menanggapi pelayanan yang lumayan besar hingga patuh pegawai terus menjadi bagus, mereka hendak mengetahui dan mematuhi aturan yang legal.
- g. Akibat sindikat pegawai, dengan program ganti rugi yang bagus akibat sindikat pegawai bisa dihindari serta pegawai bakal berpusat pada profesinya.
- h. Akibat penguasa, bila program ganti rugi cocok dengan hukum perkaryawan yang legal(semacam batasan imbalan minimal), hingga pemodalannya penguasa bisa dihindarkan.²⁸

3. Jenis- Jenis Kompensasi

Ganti rugi yang diserahkan industri pada pegawai dapat digolongkan menjadi 2 tipe.

- a. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*).
Ganti rugi langsung merupakan ganti rugi yang diserahkan pada pegawai selaku balasan atas profesi yang ia jalani buat industri. Ilustrasinya: pendapatan, insetif, tambahan, bantuan kedudukan.
- b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).
Ganti rugi tidak langsung merupakan pengasihan ganti rugi pada pegawai selaku usaha industri buat

²⁸ Serlly Frida Drastiyana, *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*, (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI), 2021,hal 7-9.

tingkatkan keselamatan pegawai. pastinya pemberian ganti rugi ini tidak berhubungan langsung dengan profesi yang dicoba oleh pegawai itu. Ilustrasinya: bantuan, sarana, serta jasa yang diserahkan industri.

4. Dimensi-Dimensi Kompensasi

Adapun Dimensi-Dimensi kompensasi menurut Riva'i antara lain:²⁹

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan yang jumlahnya berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. misalnya : fasilitas-fasilitas, tunjangan, dan asuransi.³⁰

²⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Press, 2011), hal 74.

³⁰ Sahli Mustofa, *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada KSP Mekar Surya Karanganyar)*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 13, No 1 2019, Hal 120

5. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Riva'i :³¹

- a. Balas jasa
- b. Imbalan finansial berdasarkan jam kerja
- c. Imbalan langsung
- d. Fasilitas-fasilitas
- e. Tunjangan
- f. Asuransi

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Sebab ini ialah tantangan untuk tiap badan buat memastikan kebijaksanaan pemberian ganti rugi. Sebab itu dihidangkan dalam bagan yakni:³²

No.	Faktor	Penjelasan
1	Kinerja dan Produktivitas Kerja	Tiap badan tentu membutuhkan profit yang optimal atas bisnisnya. Profit ini bisa berbentuk material ataupun non material. Buat itu, tiap badan wajib sanggup tingkatkan kemampuan serta daya produksi kegiatan karyawannya, supaya membagikan kontribusi yang maksimal untuk badan. badan tidak bisa jadi melunasi ataupun membagikan ganti rugi yang melampaui kontribusi karyawan

³¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Press, 2011), hal 72.

³² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2016), hal 234.

		kepada badan.
2	Kemampuan membayar	Pemberian ganti rugi terkait pada keahlian badan dalam melunasi. Badan tidak hendak bisa jadi melunasi ganti rugi karyawannya melampaui keahlian badan itu. Bila badan membagikan ganti rugi di atas kemampuannya hingga badan hendak rawan rugi
3	Kesediaan membayar	Kemauan buat melunasi hendak mempengaruhi kepada kebijaksanaan pemberian ganti rugi untuk karyawan. Banyak badan yang sanggup membagikan ganti rugi yang besar, namun tidak seluruh badan mau membagikan ganti rugi yang besar.
4	Suplai dan permintaan tenaga kerja	Banyak atau sekurang-kurangnya daya kegiatan di pasar kegiatan hendak pengaruhi sistem pemberian ganti rugi. untuk karyawan yang tidak mempunyai keahlian serta keahlian di atas pada umumnya daya kegiatan pada biasanya, hendak diserahkan ganti rugi yang lebih ekonomis.
5	Serikat pekerja	Sindikat pekerja, sindikat karyawan, ataupun sindikat pegawai, hendak pengaruhi kebijaksanaan

		<p>pemberian ganti rugi. Sindikat pekerja umumnya mengupayakan personelnya buat mendapatkan ganti rugi yang seimbang, pantas, dan alami. Bila terdapat badan yang dikira tidak membagikan ganti rugi yang cocok hingga srikat pekerja hendak menuntut badan tersebut.³³</p>
--	--	--

Menurut Sulastri, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi :

1. Sebab Intern Organisasi
 - a. Dana organisasi, keahlian organisasi buat melakukan ganti rugi terkait pada anggaran yang terkumpul buat kebutuhan itu.
 - b. Serikat pekerja, para pekerja yang tercampur dalam sindikat pekerja pula bisa pengaruhi penerapan ataupun penentuan ganti rugi dalam sesuatu industri.
2. Sebab Pribadi Karyawan
 - a. Produktivitas kerja. mempengaruhi oleh prestasi kegiatan. Hasil kegiatan ialah aspek yang diperkirakan dalam penentuan ganti rugi.
 - b. Posisi serta kedudukan. berlainan berakibat pada perbandingan besarnya ganti rugi, posisi serta kedudukan seorang dalam badan membuktikan kehadiran serta tanggung jawabnya badan.
 - c. Pembelajaran serta pengalaman. Tidak hanya posisi serta kedudukan, pembelajaran serta pengalaman kegiatan pula ialah aspek yang pengaruhi besarnya ganti rugi. Karyawan yang lebih profesional serta berakal lebih besar

³³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2016), hal 235.

hendak memperoleh ganti rugi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman ataupun lebih kecil tingkatan pendidikannya.

- d. Tipe serta watak profesi. Besarnya ganti rugi karyawan yang bertugas di alun- alun berlainan dengan profesi yang bertugas dalam ruangan, begitu pula ganti rugi buat profesi klerikal hendak berlainan dengan profesi administratif. Sedemikian itu pula perihalnya dengan profesi manajemen berlainan dengan profesi teknis. Pemberian ganti rugi yang berlainan ini tidak hanya sebab pertimbangan profesionalisme karyawan pula sebab besarnya efek serta tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan yang berhubungan.³⁴

3. Sebab Luar

- a. Penawaran serta permohonan kegiatan, merujuk pada hukum ekonomi pasar leluasa, situasi dimana ijab (supply) daya kegiatan lebih dari permohonan (demand) hendak menimbulkan rendahnya ganti rugi yang diserahkan.
- b. Biaya hidup, besarnya ganti rugi paling utama imbalan ataupun pendapatan wajib dicocokkan dengan besarnya bayaran hidup (cost of living).
- c. Kebijakan penguasa, selaku pemegang kebijakan, penguasa berusaha mencegah rakyatnya dari keserakahan serta kesamarataan.³⁵

7. Kompensasi dalam Islam

Ganti rugi ataupun yang kerap diucap dengan pendapatan ataupun imbalan, dalam fiqh muamalah diketahui dengan sebutan ijarah yang berawal dari tutur

³⁴ Serlly Frida Drastiyana, *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi* ,hal 11.

³⁵ Serlly Frida Drastiyana, *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi* ,hal13.

al- ajru, ijarah dengan cara etimologi bermula dari kata ajara- ya' ahli yang berarti balasan ataupun ganti rugi yang diserahkan atas hasil dari profesi yang digarap. Jumbuh malim fiqih beranggapan bahwa ijarah merupakan“ menjual khasiat serta bisa disewakan merupakan bukan bendanya”.

Pendapatan ataupun imbalan diserahkan pada pekerja wajib dituturkan pada dikala akad, begitu pula totalnya. Tidak hanya itu Rasul Muhammad SAW pula menyarankan pemberian imbalan sefera bisa jadi atas pelayanannya melakukan suatu profesi. Alhasil bisa dibilang kalau seseorang pekerja hendak menyambut imbalan ataupun pembayaran yang besarnya cocok yang dituturkan dalam akad. Pemberian imbalan seseorang pegawai itu seharusnya penuhi rancangan kelayakan. Pantas yang diartikan di mari ialah diamati dari 3 pandangan: ialah memenuhi pangan (santapan), Pakaian (busana), kediaman (tempat bermukim). Tidak hanya itu imbalan yang hendak diserahkan wajib pantas cocok pasaran, dalam arti tidak menyedikitinya.

Allah SWT berfirman :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.
(QS. Asy-Syu'ara : 183)

Ayat di atas bermakna bahwa tidak dibenarkan seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya ia peroleh. Perusahaan tidak boleh membayar kompensasi (upah) seseorang jauh dibawah gai yang biasanya diberikan.

Imbalan dalam al- quran diketahui dengan sebutan ajr, dari tutur ajara- ya' jur ajr- ujah yang maksudnya balasan aksi atau kegiatan, apa yang kembali dari balasan kegiatan duniawi ataupun ukhrawi bersumber

pada pada akad yang sudah disetujui buat mendapatkan khasiatnya. Semacam yang tercetak dalam Al- Quran:

فَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَمَا سَأَلْتُمْ مِنْ أَجْرٍ إِنَّ أَجْرِي إِلَّا عَلَى اللَّهِ
 وَأُمِرْتُ أَنْ أَكُونَ مِنَ الْمُسْلِمِينَ

Artinya :“Maka jika kamu berpaling (dari peringatanku), aku tidak meminta imbalan sedikit pun darimu. Imbalanku tidak lain hanyalah dari Allah, dan aku diperintah agar aku termasuk golongan orang-orang Muslim (berserah diri).” (QS. Yunus :72)

Ayat itu menarangkan kalau para rasul bertugas ikhlas tanpa menginginkan serta memohon imbalan sedikitpun pada umatnya hendak namun cuma mau mendapatkan ridho Allah SWT. dalam kondisi bumi kegiatan pada era saat ini, tiap industri melaksanakan pemberian ganti rugi dengan metode yang berbeda-beda bagus dari bidang durasi, besar kecilnya ganti rugi ataupun imbalan tiap- tiap pekerja cocok jenjang, kedudukan atau golongannya. Biasanya seluruh itu bersumber pada prinsip kesamarataan. Penguasa membuat peraturan terpaut dengan pengupahan atau penggajian pegawai diperusahaan ialah dengan memastikan sistem imbalan minimal regional (UMR), imbalan minimal kota berlainan antara satu wilayah dengan wilayah lain cocok dengan derajat hidup serta standar bayaran hidup.³⁶

C. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Bersumber pada sebutan, religi diucap selaku religiusitas. Menurut Huber Religiusitas sebagai pikiran

³⁶ Romaiki,dkk, “Sistem Kompensasi Dalam Prespektif Ibnu Khaldun dan Ibnu Taimiyah”, *Jurnal Pemikiran dan Ilmu Keislaman* 4, No 1, 2021,hal 217-219.

dan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk memandang dunia sehingga mempengaruhi pengalaman dan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari.³⁷ Atau seseorang dapat diukur dari intensitas menjalankan kewajiban dan nilai-nilai agama yang paling menonjol dalam diri seseorang.

Sementara itu, dari intelektual mukmin Indonesia membagikan arti kerohanian yakni:

- a. Mangunwijaya mendefinisikan religiusitas selaku pandangan yang sudah dihayati oleh orang di dalam batin, fibrasi batin batin individu serta tindakan perorangan. Religiusitas ialah bentuk jelas ataupun mutu dari keberagamaan seorang. Bagi opini ini, religiusitas lebih memandang pandangan yang di dalam batin batin (qalb), tindakan perorangan, serta perasaan rasa yang melingkupi keseluruhan (tercantum perbandingan serta rasa kemanusiaan) ke dalam individu orang.³⁸
- b. Bagi Shihab religiusitas memiliki 3 maksud. Awal, religiusitas maksudnya patuh berkeyakinan. Penafsiran ini berhubungan dengan kamus ilmu masyarakat yang memaknakan religiusitas bertabiat keimanan. Kedua, religiusitas ialah pendalaman keimanan serta daya keyakinan yang diungkapkan dengan melaksanakan ibadah tiap hari, berharap, serta membaca buku bersih. Ketiga, bentuk interaksi serasi antara pihak yang lebih besar perannya (ialah Allah Swt).³⁹ dari yang lain (ialah insan), memakai 3 rancangan bawah ialah Kepercayaan, Islam, serta Ikhsan.⁴⁰

³⁷ Hubber, O.W dan Hubber, S, *The Centrality Of Religiosity Scale (CRS), Religions*, 2012, hal 712.

³⁸ Mangunwijaya, *Menumbuhkan Sikap Religiusitas Anak*, (Jakarta : Gramedia, 1986), hal 40.

³⁹ Alwi Shihab, *Islam Inklusif: Menuju Sikap Terbuka Dalam Sikap Beragama*, (Bandung : Mizan, 1999), hal 82

⁴⁰ Bambang Suryadi, dkk, *Religiusitas Konsep, Pengaturan, dan Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021), hal 11-12.

2. Dimensi Religiusitas

Terdapat lima indikator religiusitas menurut Huber yakni :⁴¹

- a. Pengetahuan
Ketertarikan seorang buat menekuni lebih jauh mengenai perihal serta poin keimanan dari bermacam asal muasal.
- b. Ideologi
Kepercayaan kalau tidak terdapat Tuhan melainkan Allah, terdapatnya hidup sehabis mati serta percaya kalau Allah merupakan Dzat Yang Maha Daya.
- c. Praktik Publik
Praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.
- d. Praktik Pribadi
Penerapan individu yang karakternya individu yang dijalankan serta diprioritaskan dalam keseharian.
- e. Pengalaman
Merasakan kedatangan Allah lewat perasaan kalau hidup sudah diatur olehNya serta mengasihikan arahan hidup.⁴²

3. Indikator-Indikator Religiusitas

Indikator religiusitas menurut Huber yakni :⁴³

- a. Poin keimanan dari bermacam asal muasal
- b. Allah merupakan dzat yang maha daya
- c. Hal keagamaan sangat penting
- d. Penerapan karakter individu

⁴¹ Hubber, O.W dan Hubber, S, *The Centrality Of Religiosity Scale (CRS), Religions*, 2012, hal 718.

⁴² Wahidya Difta Sunanda, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)*, hal 25.

⁴³ Hubber, O.W dan Hubber, S, *The Centrality Of Religiosity Scale (CRS), Religions*, 2012, hal 718.

e. Allah mengasih arahan hidup

4. Religiusitas dalam Al-Qur'an

Al-Qur'an sebagai kitab suci ummat Islam berfungsi sebagai petunjuk serta referensi dalam menempuh kehidupan. Inilah yang diucap way of life atau minhajul hayah. Oleh karena itu, ketika kita membahas rancangan religiusitas hingga wajib merujuk pada buku bersih tersebut. Banyak sekali ayat-ayat Al-Qur'an yang dijadikan dasar konsep religiusitas. Dalam hal ini, penulis hanya akan mengemukakan beberapa ayat saja.

Pertama adalah konsep totalitas dan rahmatanlilalamin. Sebutan yang dipakai merupakan rancangan kaffah serta Allah memohon pemeluk orang buat melakukan anutan Islam dengan cara (kaffah) keseluruhan.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا
 خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu”. (Q.S, 2: 208).

Di ayat lain Allah menerangkan kalau tujuan yang dibawa oleh Rasulullah pula bertabiat kaffah. Maksudnya buat semua ummat orang serta belas kasihan untuk semua alam.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا كَافَّةً لِّلنَّاسِ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَلَٰكِنَّ
 أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٢١٤﴾

Artinya: “Dan Kami tidak mengutus engkau (Muhammad), melainkan kepada semua

umat manusia sebagai pembawa berita gembira dan sebagai pemberi peringatan, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”. (Q.S 34:28).

Kedua adalah rancangan keutuhan(kamal), Maksudnya, anutan agama Islam sebagai anutan yang komplit. Melingkupi semua pandangan kehidupan, pandangan sosial politik, adat, ekonomi, hukum serta serupanya.

الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ

لَكُمْ الْإِسْلَامَ دِينًا ﴿٣﴾

Artinya : “dan hari ini telah Aku sempurnakan agamamu untukmu, dan telah Aku cukupkan nikmat-Ku bagimu, dan telah Aku ridai Islam sebagai agamamu” (Q. S 5:3).

Ketiga adalah rancangan kebajikan, yang melingkupi keagamaan (lurus) serta muamalah(mendatar). Rancangan ini terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 177.

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ
وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ
وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَىٰ حُبِّهِ ذَوِي
الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ
وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ

بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا^ط وَالصَّٰدِقِينَ فِي الْبَٰسَاءِ وَالضَّرَآءِ
 وَحِينَ الْبَٰسِ^٥ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا^ط وَأُولَٰئِكَ هُمُ
 الْمُتَّقُونَ

Artinya : “Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan ke barat, tetapi kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari akhir, malaikat-malaikat, kitab-kitab, dan nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang yang dalam perjalanan (musafir), peminta-minta, dan untuk memerdekakan hamba sahaya, yang melaksanakan salat dan menunaikan zakat, orang-orang yang menepati janji apabila berjanji, dan orang yang sabar dalam kemelaratan, penderitaan dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar, dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa”. (Q.S 2:177).

Berdasarkan 3 rancangan di atas, orang yang mempunyai religiusitas besar hendak mempunyai iman individu serta sosial yang besar pula. Dalam kondisi ini, kaum cerdas cendekia mukmin Antonio menerangkan kalau mukmin dengan tingkatan religiusitas besar hendak berupaya buat melaksanakan Islam dengan cara kaffah (global). Islam kaffah melingkupi semua pandangan kehidupan, bagus bertabat ritual (ibadah) mapun sosial kemasyarakatan (muamalah).

Ibadah dibutuhkan untuk menarangkan dasar hidup orang selaku hamba Allah mpun khalifah di wajah alam. Muamalah ialah aturan kehidupan sosial untuk orang tanpa memandang mukmin non mukmin, kaya-

miskin, serta serupanya. Pandangan muamalah itu melingkupi antara lain politik Islami, ekonomi Islami, adat Islami serta hukum Islami. Ini ialah pandangan yang wajib dicermati supaya dapat menempuh kehidupan Islami dengan cara kaffah ataupun dengan tutur lain supaya bisa ber-Islam dengan cara kaffah hingga perekonomian seorang wajib dilandaskan pada syariat Islam⁴⁴

D. Keterampilan

1. Pengertian Keterampilan

Menurut Robbins, keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).⁴⁵ Keterampilan yakni selaku kapasitas yang diperlukan buat melakukan sesuatu susunan kewajiban yang bertumbuh dari hasil penataran pembibitan serta pengalaman. Kemampuan seorang terlihat dengan seberapa bagus seorang dalam melakukan sesuatu aktivitas yang khusus, semacam melaksanakan sesuatu perlengkapan, berbicara efisien ataupun menerapkan sesuatu strategi bidang usaha. Jadi keterampilan merupakan keahlian buat melakukan sesuatu kewajiban khusus bagus dengan cara raga ataupun psikologis⁴⁶

Keterampilan dalam Al-Qur'an meliputi keterampilan berbahasa, berpikir, dan keterampilan yang berkaitan dengan mengatasi ekonomi. Keterampilan diperoleh melalau pendidikan dan pelatihan dengan kesabaran. Al-Qur'an mengungkapkan bahwa manusia yang baik adalah

⁴⁴ Bambang Suryadi, dkk, *Religiusitas Konsep, Pengaturan, dan Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021), hal 3-7.

⁴⁵ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kotreversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, (Jakarta : Prehallido, 2011), hal 193.

⁴⁶ Chricela Natalia Joseph, dkk, "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah Di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah", *Jurnal Sosoq*, Vol 7, No 2, 2019, hal 44.

manusia yang paling terampil dalam pekerjaannya, seperti yang tercantum dalam firman Allah : Masalah keterampilan merupakan faktor yang penting untuk bekal hidup manusia. Artinya seseorang harus memiliki suatu keterampilan sebagai ilmu dasar. Dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang berhubungan dengan hal ini, dalam (Q.S Al-Zumar 39:9).

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتٌ ءِإِنَاءَ آلِيلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا تَحَذِرُ الْآخِرَةَ

وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ

لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya : “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat tuhan? Katakanlah : “adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”.⁴⁷

2. Karakteristik Keterampilan

Pada karakteristik keterampilan terdiri dari kluster kompetensi *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *impact and influence* (IMP), dan *Information seeking* (INFO), adalah sebagai berikut :

- a. *concern for order* (CO) ialah desakan dalam diri orang buat kurangi ketidakjelasan di area sekelilingnya, khususnya berhubungan dengan pengaturan kegiatan, instruksi, data serta informasi.
- b. *Initiative*(INT) ialah desakan berperan buat melampaui yang diperlukan ataupun yang dituntut dari profesi, melaksanakan kegiatan tanpa

⁴⁷ Retno Anisa Larasati, *Pendidikan Kecakapan Vokasional di Pesantren*, (Bandung : CV Media Sains Indonesia, 2021), hal 17-18.

menunggu perintah lebih dulu. Aksi ini dicoba buat membenarkan ataupun tingkatkan hasil profesi ataupun menjauhi tampaknya perkara atau menghasilkan kesempatan terkini.

- c. *impact and influence(IMP)* ialah aksi ajak, memastikan, pengaruhi ataupun bergengsi alhasil orang lain ingin mensupport jadwalnya.
- d. *Information seeking(Kabar)* ialah besarnya upaya bonus yang dikeluarkan buat mengakulasi data lebih banyak.⁴⁸

3. Dimensi Keterampilan

Menurut Robbins dimensi keterampilan terdapat 4 jenis, yakni :⁴⁹

- 1) *Basic Literacy (keahlian bawah)*: kemampuan dasar yang telah tentu wajib dip unyai oleh tiap orang. Semacam membaca, menulis, berhitung dan mencermati.
- 2) *Technical Skill (keahlian teknis)*: kemampuan dengan cara teknis yang di bisa lewat penataran dalam aspek metode semacam melaksanakan pc serta perlengkapan digital yang lain.
- 3) *Interpersonal Skill (keahlian interpersonal)*: kemampuan tiap orang dalam melaksanakan komunikasi satu serupa lain semacam mencermati seorang, berikan opini serta bertugas dengan cara regu.
- 4) *Problem Solving (penanganan permasalahan)*: kemampuan seorang dalam membongkar permasalahan dengan memakai akal sehat ataupun perasaanya.⁵⁰

⁴⁸ Iffah Rosyiana, *Innovative, Behavior At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), Hal 67

⁴⁹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kotreversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, (Jakarta : Prehallido, 2011), hal 195.

⁵⁰ Nurhasanah, Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang, *Jurnal Bahtera Inovasi*, Vol 2, No 2, 2019, hal 85-86.

4. Indikator-Indikator Keterampilan

Indikator Keterampilan Menurut Robbins yakni :⁵¹

- a. Kemampuan yang wajib dipunyai
- b. Kemampuan menggunakan digital
- c. Kemampuan melakukan komunikasi

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Buat mensupport filosofi pada riset ini, hingga pengarang menyamakan dengan sebagian riset sebelumnya yang bersama mangulas kinerja karyawan:

1. Mesty Melati Putri, yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square”. Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square. Yang artinya ganti rugi merupakan seluruh suatu yang diperoleh para pegawai selaku menanggapi pelayanan buat kegiatan mereka. Dimana peneltian ini sejalan dengan penelitian Nelwan,Johnly Pio, Wehelmina Rumawas, dimana kompensasi berpengaruh positif terhadap kemampuan pegawai. Ada pula persamaan dengan penelitan yang peneliti lakukan ialah serupa serupa mempelajari mengenai ganti rugi kepada kemampuan pegawai. Sebaliknya pembeda terdapat pada lokasi penelitiannya.⁵²
2. mochamad Risqon, yang berjudul : “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. dalam penelitian ini variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dengan perolehan nilai t hitung sebesar 0,484, nilai beta sebesar 0,036, dan nilai probabilitas sebesar $0,629 > 0,05$. Persamaan pada

⁵¹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kotreversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, (Jakarta : Prehallido, 2011), hal 195.

⁵² Mesty Melati Putri, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square, *Jurnal Productivity*, Vol.2 No 6, 2021, 487.

penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai kompensasi, sebaliknya pembeda terdapat pada lokasi penelitian dan variabel lainnya.⁵³

3. Imam Hariyadi, dkk, yang berjudul : “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)”. Di dalam penelitian ini variabel religiusitas membagikan akibat penting kepada kinerja karyawan bersumber pada percobaan anggapan yang sudah dicoba dalam riset ini dengan hasil elastis religiusitas (X) mempunyai t jumlah yang lebih besar dari t bagan t jumlah senilai 8, 761 bagan 2, 026 (pada 1%). Daan koefisien regresi religiusitas sebesar 0, 791 melaporkan kalau tiap akumulasi 1 angka religiusitas, hingga angka kinerja karayawan meningkat sebesar 0, 791. Hasil angka koefisien pemastian sebesar 0, 699 ataupun bisa diklaim dengan 66, 9%. Nilai itu memiliki maksud kalau kinerja karyawan oleh religiusitas senilai 66, 9%. Bersumber pada hasil analisa regresi yang didapat, bisa diamati kalau angka t jumlah senilai 8, 76 t bagan 2, 431 (penting 1%) serta angka signifikansi(Sig.) 0, 00<0, 01. Hingga bisa disimpulkan kalau variable Religiusitas (X) mempengaruhi penting kepada Kinerja Karyawan (Y). persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama meneliti tentang religiusitas (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya pada penelitian Variabel (X) hanya satu, sedangkan pada penelitian saya memakai 3 variabel (X) yaitu kompensasi (X1), religiusitas (X2), dan keterampilan (X3).⁵⁴
4. Haris Maulana,, yang berjudul : Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan”. Dalam penelitian ini variabel religiusitas memiliki skor

⁵³ Mochamad Risqon, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol 13, No 1, hal 41.

⁵⁴ Imam Hariyadi, dkk, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019, *Islamic economis jo Jurnal*, Vol 6, No 2, 2020, hal 171.

signifikansi sebanyak $0,828 > 0,05$, sehingga variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.⁵⁵ Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai religiusitas, sebaliknya pembeda terdapat pada lokasi penelitian

5. I Wayan Gede Indra Parta, dkk, yang berjudul : “Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar”. Di dalam penelitian ini, yang jadi populasi riset merupakan pegawai bagian penciptaan pada Art Shop Sinar Silver di Mencekuk Gianyar ialah sebesar 32 orang. Pada riset ini keahlian kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini bisa diamati dari angka koefisien keahlian kegiatan 0,184 serta angka t -jumlah 2,172 lebih besar dari angka t -bagan 1,701, serta t -jumlah terletak pada wilayah penolakan H_0 , alhasil bisa disimpulkan kalau keahlian kegiatan dengan cara parsial memiliki akibat yang positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Hingga anggapan yang melaporkan dengan cara parsial keahlian kegiatan mempengaruhi serta penting kepada kemampuan pegawai pada Art Shop Sinar Silver bisa diperoleh. Persamaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama meneliti variabel X (keterampilan) dan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian ini tidak terdapat variabel kompensasi dan religiusitas, dan terdapat perbedaan pada tempat penelitian.⁵⁶
6. Febrio, dkk, yang berjudul : “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesan (Minahasa Selatan)”. Pada penelitian ini keterampilan memiliki

⁵⁵ Haris Maulana, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, Vol 3, No 3, 2020, hal 96.

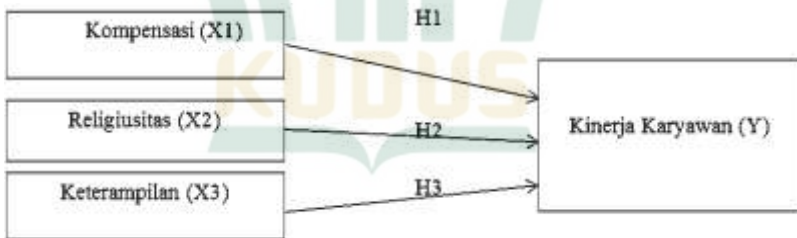
⁵⁶ I Wayan Gede Indra Parta, *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk Gianyar*, hal 72.

tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,227 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai kompensasi, sebaliknya pembeda terdapat pada lokasi penelitian

F. Kerangka Berfikir

Bagi Sugiyono menerangkan kalau:“ kerangka berasumsi ialah bentuk abstrak mengenai gimana filosofi berkaitan dengan bermacam aspek yang sudah dijelaskan selaku perihal yang berarti”.⁵⁷ Bahwasanya variabel kompensasi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kompensasi (gaji) nya semakin banyak maka tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. untuk variabel religiusitas kalau terus menjadi bertambah variable Religiusitas hingga hendak bertambah pula variabel Kinerja Karyawan. dan pada variabel keterampilan yang dipunyai karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila ada pelatihan keterampilan karyawan akan membuat kinerja semakin baik pada perusahaan. Bersumber pada uraian di atas bisa di jelaskan yakni:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Data Diolah (2022)

⁵⁷ Djodi Setiawan,dkk, Pengaruh Biaya Bahan Baku dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Laba Bersih pada PT Satwa Prima Utama, *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol 11, No 1, hal 58.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah balasan sedangkan kepada permasalahan riset yang kenyataannya wajib dicoba dengan cara empiris. Anggapan melaporkan ikatan apa yang kita cari ataupun mau kita pelajari. Anggapan merupakan penjelasan sedangkan dari ikatan kejadian yang lingkungan. Oleh sebab itu, formulasi anggapan jadi amat berarti dalam suatu riset.⁵⁸ Bersumber pada kerangka balik permasalahan, formulasi permasalahan, alas filosofi, kerangka berfikir, serta bentuk riset itu, hingga bisa diformulasikan yakni :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ganti rugi menurut Riva'i adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti distribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian ganti rugi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas. Ganti rugi adalah biaya paling utama atas pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis.⁵⁹

Dari hasil riset yang dijalankan oleh Mesty Melati Gadis yang bertajuk: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square". Membuktikan kalau ganti rugi mempunyai akibat yang penting kepada kemampuan pegawai pada Hypermart Manado Town Square.

H1 : karena itu hipotesis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toserba Berkah.

2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Huber Religiusitas sebagai pikiran dan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk memandang dunia sehingga mempengaruhi pengalaman dan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari. Atau seseorang

⁵⁸ Dodiet Aditya Setyawan, *Hipotesis dan Variabel Penelitian*, (Klaten :CV Tahta Media Group, 2021), hal 7.

⁵⁹ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, (Purbalingga : Media AKsara, 2021), Hal 41

dapat diukur dari insentitas menjalankan kewajiban dan nilai-nilai agama yang paling menonjol dalam diri seseorang.⁶⁰

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam Hariyadi, dkk, yang berjudul : “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). Menunjukkan bahwa religiusitas memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : karena itu hipotesis religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toserba Berkah.

3. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).⁶¹ Keterampilan yakni selaku kapasitas yang diperlukan buat melakukan sesuatu susunan kewajiban yang bertumbuh dari hasil penataran pembibitan serta pengalaman.⁶²

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Gede Indra Parta, dkk, yang berjudul : “Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar” Menunjukkan bahwa keterampilan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : karena itu hipotesis keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toserba Berkah.

⁶⁰ Bambang Suryadi, dkk, *Religiusitas Konsep, Pengaturan, dan Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021), hal 11-12.

⁶¹ Annas Pattaray, *Konsep Pelayanan Bagi Wisatawan Penyandang Disabilitas*, (Malang : Literasi Nusantara, 2018), Hal 24

⁶² Chricela Natalia Joseph, dkk, “Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah Di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah”, *Jurnal Sosoq*, Vol 7, No 2, 2019, hal 44.