

**PERAN KOMPENSASI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
TOERI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW (STUDI PADA
TOKO ANDAYANI BALANDAI KECAMATAN
BARA KOTA PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PERAN KOMPENSASI KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
TOERI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW (STUDI PADA
TOKO ANDAYANI BALANDAI KECAMATAN
BARA KOTA PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Pembimbing :

1 . Dr.Takdir, SH., MM.

2 . Nurdin Batjo, S.Pt, M.Si., M.M.

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Ashari

Nim : 16 0401 0041

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul : "Peran kompensasi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan Abraham maslow (studi pada toko adayani balandai kecamatan bara kota palopo)"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasikan dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 April 2021

Yang membuat pernyataan



Ayu Ashari
NIM 16 0401 0041

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang Berjudul Peran Kompensasi Karyawan dalam Perspektif Teori Abraham Maslow (studi pada Karyawan Andayani Balandai Kecamatan Wara Kota Palopo) yang ditulis oleh Ayu Ashari, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0401 0041, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunagasyahkan pada hari Jumat, tanggal 12 Oktober 2021 Miladiyah bertepatan dengan 07 Rabiul Akhir 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 15 November 2021

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---------------|
| 1. Abdul Kadir Arno, S.E.Sy., M.Si. | Ketua Sidang |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.M. | Penguji I |
| 3. Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. | Penguji II |
| 4. Dr. Takdir, S.H., H.M. | Pembimbing I |
| 5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., M.M. | Pembimbing II |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


Dr. H. Ruslan M. M.M.
NIP. 19610208199403 2 001


Dr. Fasiha, SEI, MEI
NIP. 19810213 200604 2 002

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى
آلِهِوَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun masih belum sempurna, guna memenuhi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Shalawat serta salam yang senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, arahan, masukan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang semuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.

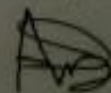
Terima kasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Husni dan Ibunda Sahuri yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, meberikan kasih sayang, doa, semangat serta nasehat - nasehat yang tak pernah putus sehingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini, serta dukungan baik moril maupun materi hingga penulis mampu bertahan hingga penulis mampu bertahan untuk

menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada

1. Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H., MH. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Hendra Safri, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, dan Muzayyanah Jabani, ST., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah.
3. Dr. Fasiha, S.E.I., M.EI. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Ekonomi Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ekonomi Syariah.
4. Dr. Takdir, SH., MH. dan Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., MM. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi.

5. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Madehang, S.Ag., M.Ag. beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literature untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membantu kelancaran pengurusan berkas-berkas skripsi ini sampai meraih gelas SE.
6. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Mahasiswa IAIN Palopo terkhusus bagi teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang turut andil dalam penyusunan skripsi ini, yang juga banyak memberi masukan melengkapi data-data dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat (Aeni, Alfiyyah, Ani Eskalanti, Andi Ayudia Khaerani, Adriani, Anisa Ariwati dan Dea Arianti, Cahyani Ihsania, Ayu Bagas Wati, Ayuni Ariska) yang selalu memberikan semangat, masukan, dukungan serta motivasi kepada penulis.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Palopo, 27 April 2021



Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	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	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah

ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوَّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *hauḷa*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ...	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اِ...	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah

[t].sedang *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *kasrah* (ِ) di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif* (ا) (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
سَيِّئٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ هَلَالُ
unulāh *billāh*

adapuntā’*marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR HADIST	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kajian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Deskripsi Teori.....	13
1. Kompensasi.....	13
2. Motivasi.....	21
3. Teori kebutuhan	22
C. Kerangka Pikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendakatan dan Jenis Penelitian.....	30
B. Fokus Penelitian	30
C. Definisi Istilah	31
D. Desain Penelitian.....	32
E. Data dan Sumber Data.....	33
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Pemeriksaan Dan Keabsaan Data.....	37
I. Teknik Analisis Data	40
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	42
A. Deskripsi Data.....	42
B. Hasil Penelitian	46

C. Pembahasan.	60
BAB V PENUTUP	70
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Ahqaaf/46: 19.....	4
---	---



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN HADIS

Hadis tentang Kinerja.....	4
----------------------------	---



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pedoman Wawancara	34
Tabel 4.1 Kebutuhan Fisiologis	46
Tabel 4.2 Kebutuhan Rasa Aman.....	49
Tabel 4.3 Kebutuhan Sosial	52
Tabel 4.4 Kebutuhan Penghargaan.	55
Tabel 4.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	57



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1 Logo Andayani Balandai.....	43
Gambar 4.2 Sturuktur Organisasi.....	45



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Surat Keterangan Wawancara
Lampiran 3	Halaman Persetujuan Pembimbing
Lampiran 4	Nota Dinas Pembimbing
Lampiran 5	Nota Dinas Tim Penguji
Lampiran 6	Halaman Persetujuan Tim Penguji
Lampiran 7	Surat Izin Penelitian
Lampiran 8	Nota Dinas Tim Verifikasi
Lampiran 9	SK Pembimbing
Lampiran 10	Sk Penguji
Lampiran 11	Turnitin
Lampiran 12	Dokumentasi Wawancara Peneliti
Lampiran 13	Daftar Riwayat Hidup

IAIN PALOPO

ABSTRAK

Ayu Ashari, 2021. *“Peran kompensasi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan Abraham maslow (studi pada Toko Andayani Balandai Kecamatan bara Kota Palopo)”*. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Takdir dan Nurdin Batjo.

Skripsi ini membahas tentang peran kompensasi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan Abraham maslow. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dalam pemenuhan kebutuhan untuk memotivasi kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dan sumber data yang digunakan adalah data primer melalui studi lapangan (*field research*) dan data sekunder melalui studi pustaka (*library research*), dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, adapun teknik analisis data melalui tiga proses yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Adapun subjek dalam penelitian ini terdiri dari 8 informan dari 12 karyawan andayani. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa: kompensasi yang baik dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga visi misi toko andayani balandai bisa terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. sehingga motivasi kerja telah meningkat dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, dimana pemberian kompensasi sudah bisa dikatakan baik karena telah memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan walaupun belum sepenuhnya terpenuhi akan tetapi karyawan andayani sudah merasa puas dengan apa yang diberikan toko.

Kata kunci: kompensasi, Abraham maslow, kebutuhan, karyawan.

IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi dunia ditandai dengan persaingan bebas disegala bidang dan merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perekonomian di Indonesia dipengaruhi oleh globalisasi yang terjadi dari waktu ke waktu¹. Dilihat dengan berkembangnya perusahaan baru yang berakibat pada persaingan usaha yang semakin ketat.

Dalam organisasi/perusahaan sangat membutuhkan sumber daya untuk mencapai visi dan misi. Sumber daya ialah sumber kekuatan dan tindakan dalam mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan, diantara sumber daya tersebut yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Dari beberapa sumber daya diatas yang sangat dibutuhkan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang bermanfaat menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak ada, maka sumber daya lainnya tidak dapat digunakan.²

Suatu sistem perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan sala satu modal dan memegang peran penting

¹ Catur Okta Viani, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di BNT Bina Pringapus) 2015, 1.

² Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, (Jakarta, Salembang Empat), 1.

dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin dengan manajemen sumber daya itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia biasa didefinisikan sebagai proses untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan juga seseorang karyawan, dimana karyawan tersebut juga memiliki tugas yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi agar produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi tercapai. Karyawan merupakan orang-orang yang bekerja pada memperoleh upah atas jasanya.³

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dalam persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini. Langkah yang perlu diambil dalam membangun dan meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan motivasi dalam meningkatkan kualitas karyawan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan di era sekarang. Persaingan bisnis yang semakin cepat mengalami kemajuan memberi dorongan bagi setiap organisasi/perusahaan untuk tetap bertahan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia adalah peran penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, sehingga tujuan manajemen dapat berjalan

³ Erly Megawati, Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar, 3-4.

dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha sehingga mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah pemberian bonus yang merupakan imbalan, dimana imbalan yang diberikan sebagai bayaran untuk pekerjaan yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kinerja karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik harus sesuai dengan yang apa telah karyawan berikan pada perusahaan. Besarnya kompensasi yang berikan perusahaan dapat mencerminkan kinerja para karyawan.⁴

Pemberian kompensasi yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas dan kinerja para karyawan. Menurut Bangun kinerja adalah hasil pencapaian karyawan dari tugas-tugas yang dilaksanakan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Mengukur kinerja karyawan dapat melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sangat berguna untuk menilai kualitas, motivasi para karyawan serta melakukan perbaikan. Optimalisasi Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

⁴ Sri Jurnal Andri "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Mega Finance Kota Palopo) ",Tahun. 2017, 2-3.

Adapun ayat QS al-ahqaq/46: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ص وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا
يُظَالَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahnya: “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”.

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدٍ بْنُ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجة).

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).⁵

Adapun hubungan ayat dan hadis diatas tersebut membahas tentang adanya balas jasa atau timbal balik dari apa yang sudah dikerjakan sebelumnya sesuai dengan hasil jerih payah sendiri pada tempatnya bekerja disuatu perusahaan tertentu, seperti pada Tokoh Andayani Balandai Palopo tanpa ada yang harus dirugikan sedikitpun.

Kebutuhan merupakan salah satu penyebab penting untuk memotivasi karyawan karna sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika

⁵ Abdullah Muhammad Bin Yazid Alqazwani, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab. Muqaddimah, Juz 2, No. 2443, (Darul Fikri: Bairut-Libanon, 1981 M), 817.

kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhannya maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Maka motivasi karyawan akan bangkit dan kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.⁶

Pemberian kompensasi dari perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi calon karyawan untuk memilih bekerja dalam perusahaan/instansi. Pemberian kompensasi yang tepat, akan menciptakan hubungan kerjasama yang baik dalam memajukan kinerja perusahaan dimana dalam pemberian kompensasi yang baik dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.⁷

Perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk kinerja karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya, sehingga toko andayani juga berperlakukan pemberian kompensasi yang diberikan setiap bulannya bersamaan dengan penerimaan gaji pokok.

Pemberian kompensasi dalam organisasi terutama di toko andayani masi belum bisa dikatakan baik karena jika dilihat dari pengamatan bahwa

⁶Ni Made Nurcahyani,"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"E-Jurnal Manajemen Unud,Vol.5,No.1,2016, 505.

⁷Nuraini Firmandari,"Pengaruh Komponsasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabe Moderasi(Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)"EKBISI,Vol.IX,No.1,Dember 2014, 26.

pemberian kompensasi masih terbilang rendah karena dibawah dari penentuan UMP. Dimana pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan Toko Andayani Balandai Palopo telah berusaha menjalankan pemberian kompensasi yang baik agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan toko dapat tercapai sesuai rencana yang telah disusun dari awal. Adapun jumlah karyawan di toko andayani balandai yaitu 12 karyawan dimana 4 cowok dan 8 perempuan.

Walaupun Toko Andayani Balandai Palopo telah menerapkan pemberian kompensasi, akan tetapi dari segi pemberian kompensasi di Toko Andayani Balandai masi tergolong rendah dikarenakan dibawah dari ketentuan UMP dan pemenuhan kebutuhan sehari-hari karyawan belum sepenuhnya terpenuhi sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan menurun dan tujuan toko tidak dapat terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa pentingnya masalah kompensasi untuk keryawan dan perusahaan, oleh karena itu dapat diketahui bahwa tidak ada kesesuaian pemberian kompesasi terhadap karyawan. Maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis mengambil judul “ **Peran Kompensasi Karyawan Dalam Perspektif Teori Kebutuhan Abrahan Maslow (Studi pada Toko Andayani Balandai Kecamatan Bara Kota Palopo)**”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, fokus dan mendalam, maka penelitian akan membatasi permasalahan yang diangkat. Oleh karena itu penelitian hanya akan mengangkat permasalahan mengenai peran kompensasi karyawan dalam prespektif teori kebutuhan Abraham maslow (studi pada karyawan Toko Andayani Balandai kecamatan Bara kota palopo).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kompensasi dapat memenuhi kebutuhan untuk memotivasi kerja karyawan Andayani?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang kompensasi dan motivasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dimasa akan datang apabila menjadi seorang pemilik usaha yang sukses.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan perbandingan dan referensi yang pernah dilakukan oleh kalangan akademis. Hal ini dilakukan guna menghindari kesamaan objek penelitian dan untuk menentukan letak perbedaan dengan penelitian yang pernah ada.

Atika Permata Sari (Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu) dengan judul “Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan karyawan kontrak dan karyawan tetap pada bank muamalat KC. Bengkulu berdasarkan teori hierarki kebutuhan maslow. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Toeri yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan maslow. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan kontrak dan karyawan tetap berdasarkan teori hierarki maslow telah terpenuhi, baik itu kebutuhan fisisologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Adapun persamaan dalam penelitian ini ialah menggunakan toeri Abraham maslow

dan perbedaannya yaitu penggunaan metode, lokasi dan waktu penelitian.⁸

M. Atep Effiana Taufik (Dosen Bidang Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikasi dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan, dan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,849, hal ini menunjukkan adanya keeratan hubungan sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasinya adalah 0,849, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 84,9%, sedangkan sisanya 15,1% dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain diluar persamaan model. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara

⁸ Atika Permata Sari “Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow”, Jurnal Aghinya Stiestu Bengkulu Volume 3 No 2 juli-desember 2020 E-ISSN 2621-8348. 2020, 1.

signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan penelitian ini adalah membahas tentang kompensasi dan motivasi dan perbedaannya dari segi metode, lokasi dan waktu penelitian.⁹

Rizki Dwiyanti (Mahasiswa Program S1 Ekonomi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran) dengan judul “Pengaruh Kompesasi, Lingkungan Kerja Dan Human Reletions Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhdap Produktivitas Kerja (studi pada LPTTG Marich Indo Fashion Semarang)”. Penelitan ini bertujuan untuk menganalisis serta mendiskripsikan pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap motivasi kerja yang relevan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Marich Indo Fashion Semarang. Populasinya adalah karyawan PT. Marich Indo Fashion Semarang sebanyak 98 respnden, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuensioner dan wawancara. Analisa yang digunakan dalam penelitan ini adalah analisis inferesial (kuantitatif), dimana dalam analisis tersebut menggunakan paket program SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kualitas kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap motivasi kerja adalah signifikan, adjusted R square 0,869 meunjukkan bahwa 86,9 persen dari varian mativasi kerja adalah dijelaskan oleh variabel lindependen dalam persamaan regresi. Sedangkan 21,4 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitan ini dan adjusted R square

⁹ M. Atep Effiana Taaufik “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang)”, Vol. 12 No. 1 Februari 2016, 51.

0,770 menunjukkan bahwa 77,0 persen dari varian motivasi kerja adalah dijelaskan oleh varian indenpenden dalam persamaan regresi. Sedangkan 23,0 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas objek penelitian serta mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas, sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dengan demikian peneliti lanjutan dapat semakin memberikan gambaran yang spesifik.¹⁰terdapat persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya meneliti kinerja karyawan. Adapun perbedaan yaitu penelitian

Chacha wulandari bouta (prodi S1 manajemen bisnis dan informastika fakultas ekonomi dan bisnis uninersitas Telkom) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Bandung” berdasarkan hasil peneltian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mitra driver gojek bandung memiliki hasil persentasi rata-rata yang diperoleh sebesar 51% yang berada pada kategori rendah. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang diterapkan gojek bandung tidak baik. Sedangkan motivasi mitra driver gojek bandung memiliki persentasi rata-rata yang diperoleh sebesar 74% yang berada pada katagori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mitra driver gojek bandung baik. Begitu juga dengan kepuasan kerja mitra

¹⁰ Rizki DwiYanti,” Pengaruh Kompesasi, Lingkungan Kerja Dan Human Reletions Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhdap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT.Marich Indo Fashion Semarang)”, Mahasiswa Program S1 Ekonomi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran,Tahun 2015, 5.

driver gojek bandung memiliki hasil persentasi rara-rata yang diperoleh sebesar 77% yang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mitra driver gojek bandung baik. Kompenasi dan motivasi berpengaruh sigtifikan terhadap kepuasan kerja mitra dirver gojek bandung secara persial dan simultan. Adapun persamaannya yaitu sama membahas tentang kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ialah objek penelitian dan metode penelitian.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang mengacu pada semua pembayaran dalam bentuk uang dan semua benda atau komoditas yang dijadikan sebagai pengganti uang untuk memberikan penghargaan kepada karyawan.¹¹ Kompensasi adalah semua yang didapatkan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda terima kasih terhadap karyawan. timbal baliknya berupa pencapaian tujuan untuk kepentingan yang dapat memungkinkan organisasi tidak sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan tumbuh dan berkembang terhadap sesuatu yang telah dimilikinya.

Sastro Hadiwiryo dalam mulyasa mengatakan, masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk

¹¹ Nurdin Batjo, S.Pt,MM.,M.Si Dan Dr. Mahadin Shaleh,M.Si “ Manajemen Sumber Daya Manusia “,Aksara Timur, Cet.Pertama, Tahun.Tahun.218, 81.

bekerja, juga karena berkontribusi terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Pendapat ini memberikan peraturan-peraturan kepada manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan dengan beban kerjanya.

Kompensasi yang tepat adalah sistem yang mampu menjamin semangat kerja pegawai yang kemudian organisasi akan memperoleh pegawai dengan sikap dan perilaku positif serta bekerja dengan deduktif untuk kepentingan bersama. Kompensasi menjadi salah satu tolak ukur pengeluaran dan biaya bagi organisasi, pembayaran kompensasi yang didapatkan sesuai dengan prestasi kerja yang melebihi dari pekerjaan yang dilakukannya.¹²

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan mengatakan bahwa “umumnya kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan”. Pentingnya memberikan kompensasi yaitu mendapatkan bonus yang lebih besar dari prestasi kerja yang karyawan miliki. Kompensasi yang diterima hanya dapat memenuhi dan keinginan dan kebutuhan ekonomi rumah tangga.¹³

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan dimana karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-sehari,

¹² Hera Rahmati Barokah “Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kota Banjar”,Artikel Tahun.2015, 2.

¹³Dra. Sri Larasati, M.M., “Manajemen Sumber Daya Manusia”,(Yogyakarta, Deepublish 2018),Cet.Pertama, 93.

kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggung jawabnya. Meningkatkan produktivitas kerja

2. Pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif
3. Mengembangkan organisasi atau perusahaan yaitu dimana perusahaan yang berani memberikan kompensasi cukup besar maka menunjukkan bahwa semakin berkembangnya perusahaan dikarenakan pemberian kompensasi yang tinggi, sehingga peluang perusahaan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas cukup besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan, pemberian kompensasi berarti berkaitan dengan peraturan yang harus diikuti oleh karyawan terhadap jabatan sehingga mencipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Tujuan sistem kompensasi merupakan suatu organisasi yang diatur oleh perusahaan agar mencipta suatu sistem yang baik dalam organisasi.

Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi bekerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Diterapkannya sistem kompensasi yang baik dapat menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Setiap pegawai akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan/tugas yang dimilikinya.

c. Mempertahankan karyawan

sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih nyaman dan bertahan bekerja pada perusahaan. Dengan ini berarti mencegah keluarga pegawai dari organisasi untuk mencapai pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang berkualitas

sistem kompensasi dengan baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya terjadi pelaksanaan rekrutmen. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang benar ialah suatu yang harus dipenuhi dalam organisasi yang baik akan dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.¹⁴

Menurut Hasibuan, sistem pemberian kompensasi yang diterapkan antara lain

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengumpulan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerjaan harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada

¹⁴Perawati “Kompensasi Dalam Prespektif Ekonomi Islam “ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Prodi Ekonomi Islam, Tahun.2015, 14-16.

lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.

Kebijakan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya, manajer juga perlu memerhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit dan lama mengerjakannya. Jadi dalam sistem borongan pekerjaan bisa

mendapatkan balas jasa atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.¹⁵

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemimpin harus memiliki kompensasi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidak pastian.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi :

1. Keyakinan dan nilai, yakni keyakinan orang atau dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan, yakni memainkan peran kebaikan kompensasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompensasi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompensasi individual.
3. Pengalaman keahlian dari banyak kompensasi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Kepribadian, dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerjaan dalam jumlah kompensasi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian

¹⁵ Leonard Adhi “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Tengsh (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Di Toko Roti Muntjul)”, Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Tahun. 2017, 9-10.

interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi merupakan faktor dalam kompensasi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Kemampuan intelektual, yakni kompensasi tergantung pada pemikiran seperti pemikiran konseptual dan pendapat analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat mengembangkan kelincahan dalam kompensasi.
7. Budaya organisasi, yakni mempengaruhi kompensasi sumber daya manusia dalam kegiatan.¹⁶

d. Bentuk Kompensasi

1. kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang berkaitan secara langsung dengan pekerjaan.

- a. gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga

¹⁶Nurmala “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)”, 13-14.

dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima karyawan yang diberikan karyawan.

- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada pengeluaran dan hasilkan
- c. insentif /bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- d. upah/gaji pokok merupakan tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.
- e. tunjangan hari raya keagamaan dan gaji ke-13,. 14 disebut bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan kualitas kerja perusahaan.¹⁷

¹⁷Ferawati “Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam “,(Program Studi Ekonomi Islam,Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Iain Palopo),Tahun.2015, 18-19.

2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya¹⁸.

a. Teori kebutuhan Abraham Maslow

Abraham H. Maslow dilahirkan pada tahun 1908 dalam keluarga imigran Rusia Yahudi di Brooklyn, New York. Ia seorang yang pemalu, neorotik, dan depresif namun memiliki rasa ingin tahu yang besar dan kecerdasan otak yang luar biasa. Dengan IQ 195, ia unggul di sekolah. Ketika beranjak remaja, Maslow mulai mengagumi karya para filsuf seperti Alfred North Whitehead, Henri Bergson, Thomas Jefferson, Abraham Lincoln, Plato, dan Baruch Spinoza. Di samping berkecukupan dalam kegiatan kognitif, ia juga banyak pengalaman praktis. Ia bekerja sebagai pengantar Koran dan menghabiskan liburan dengan bekerja pada perusahaan keluarga¹⁹.

Abraham Maslow (1908:1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok, ia menunjukkannya

¹⁸ Yuli "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarenda" Jurnal Administrasi Bisnis 2013, 43.

¹⁹ Iskandar, Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kerja Pustakawan, Jurnal Ilmu Pustaka, Informasi, Dan Kearsipan Khizanah Hikmah.2016, 26.

dalam 5 tingkat yang berbentuk itu dikenal dengan sebuah Hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif lebih kompleks²⁰.

Hierarki kebutuhan tersebut digambarkan dalam suatu piramida, dalam hal ini pada bagian dasar piramida merupakan kebutuhan untuk menutupi kekurangan, dan pada bagian atas piramida merupakan kebutuhan untuk pertumbuhan. Seorang akan berupaya menutupi kebutuhan kekurangannya, mulai dari kebutuhan yang paling mendasar, sebelum pindah ke tingkat yang lebih tinggi berikutnya. Pada saat masing-masing kebutuhan ini telah terpenuhi berturut-turut dari jenjang terbawah, jenjang tengah dan jenjang selanjutnya, hingga suatu saat terdeteksi adanya kekurangan pada jenjang bawah, maka orang tersebut akan bertindak untuk memenuhi kembali kekurangan tersebut. Ada lima kebutuhan yang bisa memenuhi kekurangan adalah:²¹

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan²², dan semua elemen-elemen fisik yang mendukung kehidupan manusia. Abraham Maslow memandang

²⁰ Widayat, "Teori-Teori Motivasi", Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015, 5.

²¹ Arni Utamaningsih Dkk, "Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow", Jurnal Ilmiah Poli Bisnis, Volume 11 No.2 Oktober 2019, 134.

²² Elisa Sari, "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. MADUBARA (PG MABUKISMO)", JPSB Vol.6 No.1, 2018, 61-62.

kebutuhan fisioklogis ini, sebagai kebutuhan yang paling dasar dan mendominasi manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu dan bersifat homeostik, yakni suatu usaha untuk menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik manusia.

Misalnya, seorang yang sangat lapar dan haus, tidak akan ada kepentingan lain selain memenuhi kebutuhan rasa lapar dan hausnya, baik itu bahwa rasa lapar dan hausnya dalam kebiasaannya iaenuhi dengan makan dan minuman ataupun yang lainnya, seperti seorang yang merasa kenyang hanya dengan membuat puisi, cerita atau dengan meminum kopi dan merokok saja²³.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat kerja dan keamanan dari dan ketempat kerja. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), serta menyediakan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan dari segi psikologis ini juga sangat penting mendapatkan perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini

²³ Muhammad Ali Bagas “Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam” Jurnal Bimbingan Dan Consoling Islam Vol 1 No. 2, 2020, 103.

seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi, dan sebagainya.²⁴

Apabila kebutuhan fisiologis cukup terpenuhi, maka kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi yakni kebutuhan rasa aman, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan rasa aman harus dilihat dari arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologis dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Kebutuhan ini mencakup misalnya: keamanan, keselamatan kerja, kesehatan, perlindungan, peningkatan gaji/upah dan kondisi kerja.²⁵

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan sosial adalah setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi

²⁴ Elisa Sari, "Pendekatan Hierarkian Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. MADUBARA (PG MABUKISMO)", JPSB Vol.6 No.1, 2018, 61-62.

²⁵ Violetta Maharani Putri Dan Rudi Afriyandi, "Penerapan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Aimiya Indomitra Sejahtera Sukabumi", Prosiding Semnastera (Seminar Nasional Teknologi Dan Riset Terapan) Politeknik Sukabimu, 20 Oktober 2020, 247.

kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat²⁶.

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat dilingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

Kebutuhan sosial yang dibutuhkan ini adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja
 - b. Kebutuhan akan rasa dihormati karena merasa dirinya penting
 - c. Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta²⁷
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan menyangkut faktor penghormati diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor penghargaan dari luar misalnya, status pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena

²⁶ Prof.Dr.Wilson Bangun, S.E.,M.Si., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, 2012, 318.

²⁷ Violetta Maharani Putri Dan Rudi Afriyandi,"Penerapan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Aimiya Indomitra Sejahtera Sukabumi", Prosiding Semnastera (Seminar Nasional Teknologi Dan Riset Terapan) Politeknik Sukabimu, 20 Oktober 2020, 248.

merasa harga dirinya suda meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berada dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.²⁸

Kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi ini timbul karena adanya prestasi. Namun tidak selamanya demikian, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan akan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka semakin tinggi pula prestasinya. Prestasi dan status didefisikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seorang secara penuh. Keinginan seorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan²⁹.

²⁸ Prof.Dr.Wilson Bangun, S.E.,M.Si., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, 2012, 318.

²⁹ Violetta Maharani Putri Dan Rudi Afriyandi,"Penerapan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Aimiya Indomitra Sejahtera Sukabumi", Prosiding Semnastera

Akhirnya, sampailah pada kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.³⁰

Dimana pada pembagian seluruh kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu berjenjang atau bertingkat dari yang paling pertama adalah kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi. Kemudian makin naik tingkatan kebutuhan maka akan makin sedikit jumlah manusia yang memiliki kriteria kebutuhan tersebut.³¹

Di mana teori ini yang paling bagus untuk penelitian ini adalah penghargaan dan aktualisasi diri karena dengan penghargaan seperti pemberian bonus dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

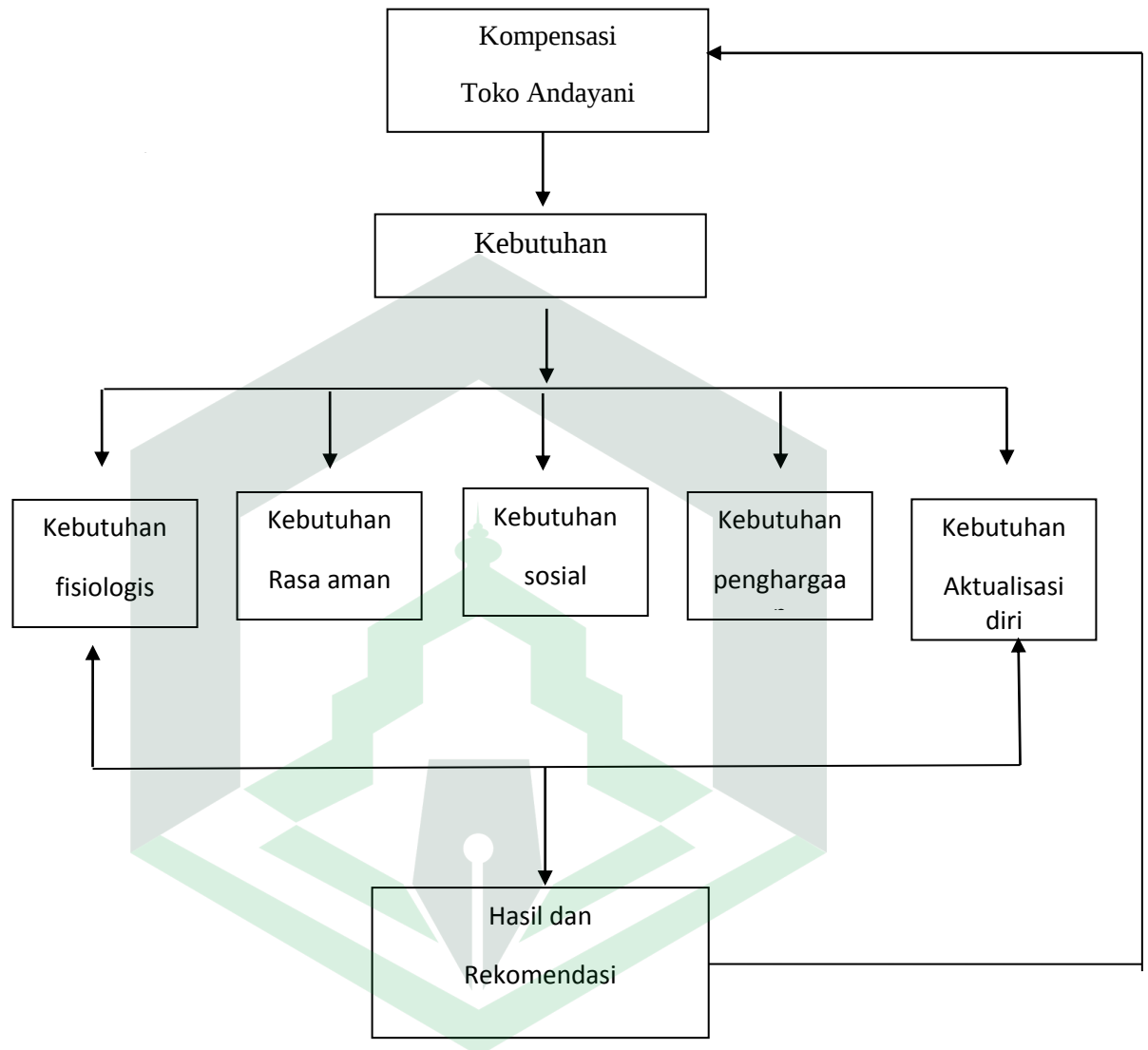
IAIN PALOPO

(Seminar Nasional Teknologi Dan Riset Terapan) Politeknik Sukabimu, 20 Oktober 2020, 248.

³⁰ Prof.Dr.Wilson Bangun, S.E.,M.Si., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, 2012, 318.

³¹Nurdin Batjo,S.Pt,MM.,M.Si Dan Dr.Mahadin Shaleh,M.Si "Manajemen Sumber Daya Manusia ",Aksara Timur,Cet.Pertama,Tahun.2018, 108-109.

B. Karangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini adalah jenis metode kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan sistem pengumpulan data. Dengan mendekati deskripsi, yaitu pengelolaan data yang bersifat uraian, argumentasi, dan pemaparan yang kemudian di analisis. Metode kualitatif adalah suatu penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena yang terjadi baik individu maupun kelompok.

Metode penelitian ialah salah satu faktor terpenting yang menunjang keberhasilan dalam satu penelitian karna dalam melaksanakan pengumpulan data yang kemudian akan disusun untuk dijadikan sebuah hasil penelitian harus menggunakan metode penelitian yang tepat. Secara singkat metode dan instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk kemudian diolah menjadi sebuah karya. Pada dasarnya metode penelitian digunakan agar penelitian yang dilakukan berurut dan terstruktur sesuai dengan prosedur yang ada.³²

B. Fokus Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis fokus kepada bagaimana peran kompensasi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan Abraham maslow oleh Toko Andayani Balandai kecamatan bara, yakni bagaimana peran

³² Sugiono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2015), 102.

kompensasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat mengetahui meningkatkan kinerja karyawan.

C. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan bagian yang sangat penting untuk memfokuskan penelitian ini agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam pengertian sebuah judul yang akan diteliti, maka peneliti menjelaskan secara singkat mengenai istilah dari kata yang digunakan dalam judul penelitian ini adalah:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi yang diterima di andayani yaitu kompensasi langsung yang diterima bersamaan dengan gaji mereka. Bentuk kompensasi yang diterima di andayani berupa bonus dimana diterima setiap bulan bersamaan dengan gaji pokok.

2. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balasan jasa yang sesuai dengan perjanjian.

3. Teori kebutuhan Abraham maslow

Menurut Abraham maslow kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi 5 kebutuhan yaitu: a). kebutuhan fisiologis: terpenuhnya kebutuhan makan dan minum, b). kebutuhan rasa aman: terpenuhnya rasa aman terhadap tempat bekerja, rasa aman dari terhadap kesehatan

sakit (BPJS) dan rasa aman terhadap hari tua (pensiun), c) . kebutuhan sosial: terpenuhinya kebutuhan bersosialisasi sesama pekerja dan bos, d). kebutuhan penghargaan: terpenuhinya penghargaan atas apa yang dia berikan kepada toko, e). kebutuhan aktualisasi diri: terpenuhinya kemampuan atau potensi dalam mencapai target yang diberi oleh toko.

4. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan agar dapat meningkatkan kompensasi yang akan diterima

D. Desain Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian menggunakan penelitian kualitatif atau yang lebih dikenal dengan istilah pencarian alamiah (*naturalistic inquiry*) karena menekankan pada pemahaman situasi alamiah partisipan, lingkungan dan tempat penelitian. Penelitian sangat bergantung pada kondisi atau situasi yang benar-benar terjadi pada apa yang sedang berlangsung sesuai dengan keadaan dan kenyataan lingkungan. Penelitian berangkat dari lingkungan, pengalaman, dan keadaan faktual bukan dari praduga, asumsi, maupun konsep penelitian. Hal tersebut mengharuskan penulis masuk dan mendalami situasi politik, ekonomi, budaya, yang berlaku di lingkungan penelitian. Tujuan utama

dari penelitian ini ialah menemukan pemahaman yang baru dari situasi ataupun gejala yang diteliti.³³

E. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata-kata atau kalimat dan bukan dalam bentuk angka atau angket. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yaitu:

1. Data primer : ialah merupakan data yang secara langsung diperoleh dari responden, dengan wawancara. Data primer diperoleh dari karyawan Toko Andayani Balandai.
2. Data sekunder : merupakan data yang didapat dari jurnal, artikel, serta situs-situs internet yang berkenaan dengan penelitian. Dengan mengumpulkan jurnal-jurnal terdahulu yang secara relevan.

F. Instrumen Penelitian

1. Subjek penelitian

Suatu yang akan diteliti baik orang maupun lembaga (organisasi) yang ada dalam dirinya atau terkandung objek penelitian. Adapun yang akan menjadi subjek penelitian adalah karyawan Toko Andayani.

2. Informasi penelitian

Informasi penelitian adalah seorang yang memiliki informasi atau data mengenai objek yang sedang akan diminta sebagai responden yaitu karyawan Toko Andayani Balandai.

³³ J.R. Raco, Metode Penelitian Kualitatif, (Jakarta : PT Gramedia, (2010) : 10.

Jenis penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kualitatif yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara. Dalam hal ini untuk memudahkan peneliti melakukan pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen pendukung pengumpulan data seperti, kuesioner (dukumentasi, video, maupun suara).

Tabel 3.1 Pedoman Wawancara

Aspek	Uraian
Kebutuhan Fisiologis	1. bagaimana dengan kompensasi yang anda peroleh dari toko dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari anda? 2. Bagaimana dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis anda, dapatkah terpenuhi dengan kompensasi yang anda peroleh dari toko? 3. Apakah dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis anda dapat meningkatkan motivasi kerja anda terhadap toko? Jelaskan! 4. Hal apa saja yang anda lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja anda hingga kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan fisiologis anda?
Kebutuhan rasa aman	1. Apakah dengan adanya pemberian kompensasi yang baik anda merasa rasa aman anda telah terpenuhi? Jelaskan!

2. apakah dengan pemberian kompensasi yang terimah dapat memenuhi rasa aman terhadap kesehatan (BPJS) anda ?

3. apakah dengan kompensasi/gaji yang diterimah dapat memenuhi kebutuhan dihari tua (pensiun) anda ?

Kebutuhan sosial

1. Bagaimana dengan kompensasi yang telah anda terimah, dapatkah memenuhi kebutuhan sosial anda selama kerja di toko ini ?

2. Kebutuhan sosial apa saja yang telah anda rasakan selama kerja di toko ini ?

3. Apakah hubungan anda dengan karyawan lain berjalan dengan baik?

Kebutuhan penghargaan

1. Apakah dengan pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan akan penghargaan anda ?

2. Apakah anda merasa bahwa sudah ditempatkan diposisi yang sesuai dengan potensi atau bakat yang anda miliki?

3. Apa saja bentuk penghargaan yang anda terima di toko ini?

Kebutuhan aktualisasi diri

1. Apakah selama anda bekerja disini anda telah memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuan yang anda miliki

2. Apakah dengan pekerjaan yang anda kerjakan selama ini suda sesuai dengan kompensasi yang anda terima?
3. Bagaimana kinerja anda untuk memenuhi ekualitasi diri anda dengan kompensasi yang diberikan?
4. Bagaimana cara anda menggunakan kompensasi yang telah anda dapatkan dari toko dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari anda sehingga memotivasi kerja anda?

G. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang dilakukan penelitian menggunakan teknik yang berbeda, yaitu sebagi berikut:

1. observasi

teknik pengumpulan data dengan cara observasi ialah data yang diambil melalui pengumpulan dan pengamatan data dilokasi secara langsung untuk mengetahui kondisi subjektif diseputar lokasi penelitian.

Observasi ialah suatu kegiatan untuk menyelidiki atau mengetahui yang dilakukan secara sistematis yang dilakukan dengan melihat langsung kejadian yang ada di lapangan dan dapat di analisa pada saat kejadian berlangsung. Observasi yang akan dilakukan penelitian ialah observasi

partisipasi atau partisipan observasi yaitu peneliti melihat, mengamati dan menemukan data yang lebih akurat.³⁴

2. wawancara

teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan ke narasumber dan mengambil berbagai literatur-literatur penelitian terdahulu untuk memperoleh informasi atau peralatan dasar yang berkaitan dengan penelitian. Seperti jurnal-jurnal, artikel, dan berbagai blog bacaan lainnya.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini hanya bertujuan sebagai data pelengkap untuk memperoleh keabsahan data yang akan dikumpulkan dari berbagai aspek yang mendukung.

H. Pemeriksaan dan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data yaitu dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang didapatkan. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Uji kredibilitas (kepercayaan)

Uji kredibilitas yaitu uji yang dilakukan untuk membuktikan data terhadap hasil yang didapatkan sesuai dengan sebenarnya. Apabila teknik yaitu pemeriksaan dari segi sumber, cara dan waktu. Kemudian diskusi dengan teman sejawat.

³⁴ Iryanan, Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif, (2017), 5.

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Perpanjangan pengamatan

perpanjangan pengamatan merupakan proses penelitian kembali kelapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan adanya perpanjangan pengamatan, hubungan antara penelitian dan narasumber akan terbentuk (*rapport*), akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga data yang diperoleh benar-benar data yang asli. Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk menguji kredibilitas data difokuskan pada pengujian data telah diperoleh.³⁵

b. meningkatkan ketekunan

meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesenambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.³⁶

c. Triangulasi

triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara. Dan berbagai waktu.

³⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D: Pengujian Validitas Dan Realibilitas Penelitian Kualitatif, (Bandung: CV. Alfabeta. 2015), 269-271

³⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R&D: Pengujian Validitas Dan Realibilitas Penelitian Kualitatif (Bandung:CV Alfabeta.2015), 272.

d. Analisis kasus negatif

kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai dengan hasil penelitian sehingga pada saat tertentu. Kasus negatif merupakan upaya mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan.

2. Pengujian *transferability* (keteralihan)

Merupakan validitas eksternal dimana penelitian membuat hasil penelitian secara jelas, rinci, sistematis dan hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut ditempat lain. Uji transfer ferabilitas yaitu tingkat vabilitas pada uji tidak dapat dijamin penelitian sendiri oleh karena itu, agar dipahami orang lain, maka peneliti harus merinci secara jelas dan sistematis hasil penelitian yang didapatkan.

3. Pengujian *dependability* (ketergantungan)

Dalam penlitian kualitatif uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Uji *dependability* digunakan untuk menentukan bahwa penelitian yang dilakukan benar-benar ada dan data yang diperoleh berasal dari informasi yang terkait. Uji *dependabilitas* yaitu uji ini dilakukan dengan pemeriksaan tahap proses penelitian yang dilakukan. Misalnya pemeriksaan proses penelitian oleh pembimbing secara keseluruhan dari mentukan masalah hingga membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

4. Pengujian *confirmability* (kepastian)

Pengujian *confirmability* mirip dengan pengujian *dependability* yaitu menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi *standar confirmability*. Uji *komfirmabilitas* dikatakan objektif ketika hasil penelitian disetujui oleh banyak orang.³⁷

I. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses dalam mencari data dan mengurus data secara sistematis yang memperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian secara kualitatif dengan model analisis miles dan huberman yang terdiri dari 4 alur penyusunan, yaitu :

1. Pengumpulan data

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dicatat dalam sebuah catatan lapangan yang terbagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Catatan deskripsif atau catatan alami yaitu catatan yang dialami langsung oleh penelitian dilapangan (dilihat, didengar dan disaksikan) tanpa memalsukan pandangan penulis mengenai kejadian yang dialami.

³⁷ Nurul Aini Hilman, “Persepsi Mahasiswa Program Serjana Fakultas Kedokteran Universitas Lampung G Terhadap Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Studi Kualitatif” Skripsi Universitas Lampung 2020, 36-3.

- b. Catatan reflektif adalah dari hasil penafsiran dan pendapat peneliti tentang kejadian yang dialami peneliti di lapangan.

2. Reduksi data

Setelah melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi selanjutnya peneliti membuat reduksi data yakni untuk memilih data yang relevan dan bermakna untuk memecahkan masalah dan penemuan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kemudian melakukan penyederhanaan dan penyusunan secara sistematis hasil penemuan dan penelitian. Dalam reduksi data, data yang diambil adalah data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

a. Penyajian data

Penyajian data disajikan dalam bentuk tulisan atau kata-kata dalam bentuk grafik ataupun tabel. Penyajian data bertujuan untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi. Dalam hal ini, agar peneliti tidak kesulitan dalam penguasaan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian.

b. Kesimpulan dari hasil penelitian

Berdasarkan hasil reduksi data dan penyajian data yang dilakukan penelitian membuat kesimpulan dari hasil penelitian didasarkan dengan fakta-fakta dari proses pengumpulan data. Kesimpulan merupakan hasil dari pertanyaan-pertanyaan.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Profil Toko Andayani Balandai

Toko Andayani Balandai terletak di jalan poros Dr. Ratulagi kelurahan balandai Kecamatan bara kota palopo, Toko ini mulai berjalan pada tahun 2012 dan merupakan sala satu cabang dari Toko andayani yang ada di Kota Palopo. Toko Andayani Balandai merupakan Toko yang menyediakan barang-barang campuran, baik barang saji maupun barang keperluan rumah tangga, keperluan banyu, produk kecantikan dan lain-lain. Barang-barang ini tersusun rapi di rak-rak toko. Para masyarakat khususnya di Kelurahan Balandai ketika hendak membuka warung atau jualan-jualan kecil, maka Toko Andayani tempatnya untuk mengambil barang dagangan. Di Toko Andayani menyiapkan para karyawan untuk melayani para pembeli. Namun di Toko Andayani Balandai memberlakukan sistem pasar swalayan, mengambil barang sendiri sesuai kebutuhan dan keinginan, setelah itu pembeli membayarnya di kasir. Barang-barang yang terdapat di Toko Andayani sudah memiliki harga yang terdapat pada kemasan barang dan dicocokkan dengan sistem komputer. Barang yang sudah terscan langsung komputer suda tidak bisa untuk dikembalikan.³⁸

³⁸ Data Toko Andayani Balandai Kecamatan Bara Kota Palopo, 2019.



Gambar 4.1 Logo Andayani

2. Lokasi Toko

a. Status kelurahan balandai

Kelurahan balandai dimekarkan pada bulan Mei tahun 2006 dengan nama kelurahan Balandai Kecamatan Bara Kota Palopo, status Hak Milik dan sudah bangun sendiri.

b. Letak geografisnya

1. Sebelah utara berbatasan dengan Tammalebba Kecamatan Bara.
2. Sebelah timur berbatasan dengan teluk bone
3. Sebelah selatan berbatasan dengan Kel.salobulo Kecamatan Wara Utara
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Battang Kecamatan Wara Barat.

3. Visi dan misi

a. Visi

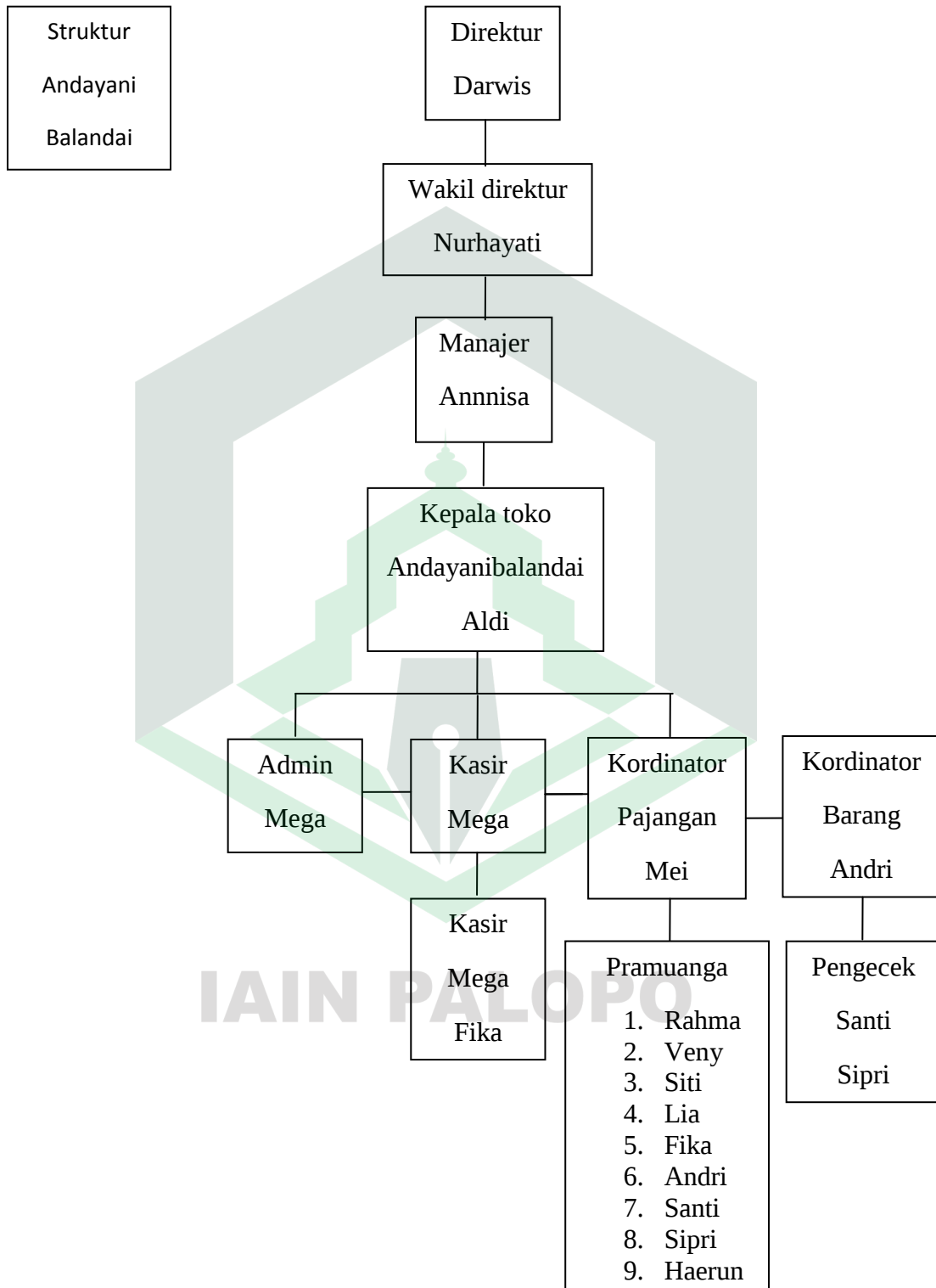
Menjadi perusahaan minimarket yang memiliki jaringan luas, beroperasi secara profesional yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

b. Misi

1. Berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan berusaha sepenuh hati memenuhi harapan pelanggan
 2. Menyediakan berbagai jenis produk kebutuhan pelanggan
 3. Pengembangan sistem manajemen yang professional
 4. Kesejahteraan kepada seluruh tim Andayani
5. Nilai- nilai perusahaan
- a **Muhasabah** – evaluasi diri terus belajar dan mengembangkan kapasitas
 - b **Amanah** – memegang teguh kepercayaan yang diberikan (jujur dan teladan)
 - c **Niat** – dengan niat baik menjadikan bekerja sebagai ladang menjemput surge
 - d **Teamwork** – kordinasi yang sempurna
 - e **Adaptif** – memiliki kemampuan menyelesaikan diri berinovasi
 - f **Professional** – bekerja cerdas memberikan hasil terbaik

IAIN PALOPO

6. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

berikut ini macam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi Toko Andayani Balandai dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga motivasi kerja mereka meningkat dan tujuan toko dapat tercapai.

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk karyawan sebagai pelaksana dalam organisasi harus memiliki motivasi dan berorientasi pada tujuan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Toko Andayani Balandai mengatakan bahwa :

Tabel 4.1 Kebutuhan Fisiologis

No	Informasi	jawaban informasi
1.	Veny	“Dengan kompensasi yang saya terima didalam toko ini telah memenuhi kebutuhan fisiologis saya, namun dengan kebutuhan lainnya belum terpenuhi. Akan tetapi dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis saya bisa bekerja dengan maksimal”³⁹

³⁹ Veny, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, ”Wawancara”, Palopo: 24 Februari 20.

2. Siti “kompensasi yang terima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari saya akan tapi begitumi masih kurang, dan dengan terpenuhnya kebutuhan ini saya akan lebih bekerja keras”.⁴⁰
3. Santi “kompensasi yang diterima bisa di bilang suda terpenuhi, dengan terpenuhnya kubutuhan saya dapat meningkatkan motivasi untuk kerja saya”.⁴¹
4. Mei “Pemberian kompensasi yang baik telah diberikan pada saya telah memenuhi kebutuhan sehari-hari saya. Dan dengan terpenuhnya kebutuhan fisiologis saya dapat bekerja dengan maksimal dengan tugas yang telah diberikan kepada saya”.⁴²

⁴⁰ Siti, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁴¹ Santi, Karyawan Toko Andayani, Pengecekan, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁴² Mei, Karyawan Toko Andayani, Kordinator Pajangan, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

5. Mega “kompensasi yang saya terima sudah bisa dikatakan baik karena sesuai dengan kerja saya sehingga kebutuhan sehari-hari saya bisa terpenuhi sehingga kebutuhan fisiologis bisa terpenuhi”.⁴³
6. fika “kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari saya, karena untuk bekerja tubuh butuh nutrisi atau makanan yang sehat dan bergizi, rajin dan memahami aturan yang ada di toko”.⁴⁴
7. Rahma “ya, dengan kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari akan tetapi tidak semua kebutuhan sehari dapat terpenuhi dengan maksimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis ini saya dapat bekerja dengan baik”.⁴⁵

⁴³ Mega, Karyawan Toko Andayani Balandai, kasir, “wawancara”, palopo : 31 maret 2021.

⁴⁴ Fika, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁴⁵ Rahma, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

2. Kebutuhan rasa aman

Rasa aman adalah dimana kita terhindar dari berbagai macam ancaman bahaya yang datang kepada kita.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Toko Andayani Balandai mengatakan bahwa :

Tabel 4.2 Kebutuhan Rasa Aman

No	Informasi	jawaban informasi
1.	veny	“belum, karena kebutuhan rasa aman yang berupa rasa aman terhadap kesehatan (BPJS) dan kesehatan hari tua (pensiun) masi ditanggung oleh keluarga akan tetapi dari segi rasa aman terhadap lingkungan kerja telah terpenuhi karena selama ini belum ada kejadian hal- hal yang tidak diinginkan.” ⁴⁶
2.	Siti	“belun, akan tetapi pemenuhan kebutuhan rasa aman terhadap BPJS masih ditanggung oleh orang tua akan tetapi

⁴⁶ Veny, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, "Wawancara", Palopo: 24 Februari 20.

belum pernah ada pekerja yang mengalami kecelakaan dalam bekerja”⁴⁷

3. Santi “belum, karena kebutuhan rasa aman terhadap BPJS dan dan pensiun karena masih ditanggung oleh orang tua, akan tetapi dalam hal rasa aman terhadap lingkungan kerja sudah terpenuhi dengan baik karena kami belum pernah mengalami hal-hal yang buruk”.⁴⁸
4. Mei “belum, karena kebutuhan kesehatan dan kesehatan hari tua masi ditanggung oleh keluarga tetapi dengan rasa aman terhadap rasa aman lingkungan kerja saya telah terpenuhi sehingga saya belum pernah mengalami hal buruk atau kecelakaan pada saat bekerja”.⁴⁹
5. mega “ya, karena kompensasi yang saya dapatkan masih dapat menjamin rasa aman

⁴⁷ Siti, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁴⁸ Santi, Karyawan Toko Andayani, Pengecekan, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁴⁹ Mei, Karyawan Toko Andayani, Kordinator Pajangan, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

kesehatan (BPJS) karena dari gaji yang saya dapat saya sisihkan untuk kesehatan, tetapi dana pensiun saya belum terpenuhi karena masih ditanggung oleh orang tua. akan tetapi kebutuhan lingkungan kerja sudah terpenuhi karena selama keadaan toko masih kondusif dan tidak ada hal-hal terkait kesejahteraan saya merasa aman-aman saja”.⁵⁰

6. fika “belum, karena pemberian kompensasi belum menjamin kesehatan dan dana pensiun saya akan tetapi rasa aman lingkungan kerja sudah terpenuhi karna selama saya bekerja di andayani belum pernah mengalami kejadian hal buruk selama bekerja”.⁵¹

7. Rahma “tidak, kompensasi yang diterima belum tentu menjamin kesehatan saya dan hari tua saya akan tetapi terhadap keaman toko

⁵⁰ Mega, Karyawan Toko Andayani Balandai, Kasir, “Wawancara”, Palopo:31 Maret 2021

⁵¹ Fika, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

sejauh ini belum terjadi hal-hal buruk
terhadap karyawan dan pembeli”.⁵²

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Toko Andayani Balandai mengatakan bahwa :

Tabel 4.3 Kebutuhan Sosial

No	Informasi	jawaban informasi
1.	veny	“dengan pemberian kompensasi yang cukup merasa sudah diperhatikan dari pihak toko, hubungan baik dengan bos dan karyawan lainnya dan saling tolong menolong sesama pekerja”. ⁵³
2.	Siti	“kompensasi yang diterima belum menentukan terpenuhnya kebutuhan sosial

⁵² Rahma, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁵³ Veny, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

saya, untuk sekarang hubungan antara sesama pekerja masih baik-baik saja”.⁵⁴

3. Santi “ya sudah terpenuh karena kami dapat berkomunikasi kepada sesama karyawan dan bos dan kami saling juga saling bantu dalam bekerja”.⁵⁵

4. Mei “dengan kompensasi yang saya terima selama di toko dapat memenuhi kebutuhan sosial kepada rekan kerja dan hubungan sosial kepada rekan kerja dan hubungan dengan rekan kerja baik-baik saja dan saling tolong menolong dalam bekerja”.⁵⁶

5. mega “ya, karena dari kompensasi yang didapatkan memberikan kebahagiaan dan rasa sosial kepada sesama pekerja dan saling tolong menolong sesama rekan kerja”.⁵⁷

⁵⁴ Siti, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁵⁵ Santi, Karyawan Toko Andayani, Pengecekan, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁵⁶ Mei, Karyawan Toko Andayani, Kordinator Pajangan, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁵⁷ Mega, Karyawan Toko Andayani Balandai, Kasir, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

6. fika “dengan kompensasi yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan sosial saya, selalu bersyukur dengan kompensasi yang di terima dan saling menjaga hubungan sesama karyawan”.⁵⁸
7. Rahma “ya, kebutuhan sosial saya sudah terpenuhi, karena semua karyawan menjalin hubungan baik karena kami selalu komunikasi baik dalam mengerjakan pekerjaan dan hubungan kami dengan pihak toko juga sangat baik walaupun kadang ada perselisihan sedikit sesama karyawan”.⁵⁹

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan biasa juga disebut kebutuhan penghargaan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Toko

Andayani Balandai mengatakan bahwa :

⁵⁸ Fika, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁵⁹ Rahma, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

Tabel 4.4 Kebutuhan Penghargaan

No	Informasi	jawaban informasi
1.	veny	“pemberian kompensasi yang diberikan toko saya merasa telah dihargai terhadap kerja saya selama bekerja di toko ini, bentuk penghargaan yang saya terima selama ini yaitu insentif yang cukup dan diberikan tepat waktu dan posisi yang diberikan sudah sesuai dengan potensi yang saya miliki”.⁶⁰
2.	Rahma	“ya, terpenuhi karena pihak toko sudah memberikan kompensasi tepat waktu dan pemberian posisi sesuai dengan kemampuan yang kami miliki”.⁶¹
3.	Siti	“ya, terpenuhi dengan penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, bentuk penghargaan yang biasa saya terima

⁶⁰ Veny, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, "Wawancara", Palopo: 24 Februari 2021

⁶¹ Siti, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, "Wawancara", Palopo: 31 Maret 2021

yaitu tambahan dari gaji pokok dan tanggungan makan siang untuk harinya”⁶²

4. Santi “saat ini suda terpenuhi dengan pemberian bonus setiap bulannya dan pemberian tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”.⁶³
5. Mei “saat ini merasa kebutuhan penghargaan suda cukup terpenuhi karena telah diberikan posisi sesuai dengan potensi yang saya miliki, bentuk penghargaan yang saya terima terutama dari rekan kerja saya begitu peduli dan suasana ditempat kerja yang nyaman dan aman”.⁶⁴
6. mega “ya, karena hasil kerja dari toko dapat dihargai oleh keluarga dan sudah sesuai

IAIN PALOPO

⁶² Rahma, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁶³ Santi, Karyawan Toko Andayani, Pengecekan, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁶⁴ Mei, Karyawan Toko Andayani, Kordinator Pajangan, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

dengan kemampuan saya, rasa cinta dan kasih sayang keluarga”.⁶⁵

7. fika “iya, karena dengan pemberian kompensasi sudah menghargai pekerjaan saya, atasan toko sudah memberikaan posisi sesuai dengan kemampuan saya, kompensasi, THR setiap menjelang mau idul fitri dan komsumsi “. ⁶⁶

5. Kebutuha aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Toko Andayani Balandai mengatakan bahwa :

Tabel 4.4 Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Informasi	jawaban informasi
1.	veny	“saya selalu bekerja dengan maksimal sesuai dengan produser kerja yang telah diberikan.

⁶⁵ Mega, Karyawan Toko Andayani Balandai, Kasir, “Wawancara”, Palopo:31 Maret 2021

⁶⁶ Fika, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

Menggunakan kompensasi sebaik mungkin agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”.⁶⁷

2. Siti “selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah diberikan sehingga dapat meningkatkan bonus dan dapat memenuhi kebutuhan hari-hari”⁶⁸

3. Santi “bekerja dengan maksimal dan selalu mengikuti peraturan kerja yang sudah diberikan oleh bos sehingga dapat meningkatkan bonus yang saya dapatkan”⁶⁹

4. Mei “selama bekerja disini saya telah berusaha untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki untuk memenuhi pencapaian kerja dengan kompensasi yang diberikan, saya bekerja lebih giat karena pembagian kompensasi

⁶⁷ Veny, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁶⁸ Siti, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁶⁹ Santi, Karyawan Toko Andayani, Pengecekan, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

dilihat dari kerapian dalam menyusun barang dan kehadiran”.⁷⁰

5. mega “ya, karena sudah bekerja dengan maksimal mungkin, kinerja sudah sesuai dengan kompensasi yang saya terima, kinerja saya sebisa mungkin selalu ditingkatkan agar toko semakin diminati dan pemberian kompensasi lebih baik lagi”.⁷¹
6. fika “ya, saya sudah bekerja dengan maksimal dengan kompensasi yang saya terima dan melakukan yang terbaik untuk toko ini”.⁷²
7. Rahma “ya, saya sudah bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang saya miliki sehingga kompensasi yang didapatkan dapat meningkat dan kebutuhan-kebutuhan lainnya dapat terpenuhi”.⁷³

⁷⁰ Mei, Karyawan Toko Andayani, Kordinator Pajangan, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁷¹ Mega, Karyawan Toko Andayani Balandai, Kasir, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

⁷² Fika, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 24 Februari 2021

⁷³ Rahma, Karyawan Toko Andayani, Pramuniaga, “Wawancara”, Palopo: 31 Maret 2021

C. Pembahasan

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan dan minum⁷⁴. Dimana hasil wawancara yang dilakukan di Toko Andayani Balandai menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis dapat terpenuhi karena karyawan mendapatkan gaji/ pendapatan setiap bulannya dari toko untuk memenuhi kebutuhan karyawan seperti kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tabel 4.1 kebutuhan fisiologis, menyatakan bahwa pemberian yang baik kompensasi dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan toko andayani seperti makan dan dan rasa haus dan kebutuhan lainnya akan tetapi belum sepuh terpenuhi. Akan tetapi sudah termasuk memenuhi kebutuhan fisiologis mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan toko andayani balandai sudah mengerjakan tugas masing-masing dengan baik.

Apabila dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan toko andayani balandai dimana jumlah ada 12. Dimana dari 7 karyawan yang diwawancara menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi sudah dapat mencukupi kebutuhan fisiologisnya walaupun belum semua terpenuhi. Akan tetapi karyawan di toko andayani balandai

⁷⁴ Elisa Sari, Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madu Baru (PG Madukismo) Yogyakarta, JPSB Vol. 6 No. 1, 2018

sudah merasa termotivasi dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Andi Harpepan dan Atika Permata sari bahwa kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi dengan gaji yang diterima tiap bulannya oleh karyawan walaupun dengan gaji rendah⁷⁵. akan tetapi tidak sependapat terhadap pemenuhan kebutuhan fisiologis karena peraturan Gubernur sulawesi selatan Nomor 14.15/X tanggal 27 Oktober 2020 tentang penetapan upah minimum provinsi Sulawesi selatan sekitar Rp.3.000.000.00 oleh karena itu pemenuhan kebutuhan fisiologis masih belum terpenuhi dengan sepenuhnya⁷⁶.

Menurut saya kebutuhan fisiologis dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil sehingga karyawan dapat meningkat kerja mereka sehingga rencana yang telah disusun akan tercapai. Oleh karena itu pihak toko toko adayani balandai harus lebih memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis yang mencakup keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan

⁷⁵ Andi Harpepan Dan Atika Permata Sari "Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamala Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow" JURNAL AGHINYA STIESNU BENGKULU, Volume 3 No 2 Juli Desember 2020.211

⁷⁶ <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sulsel>

di tempat pekerjaan dan keamanan diri⁷⁷. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di toko andayani balandai menyatakan bahwa kebutuhan rasa aman mereka telah terpenuhi sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tabel 4.2 diatas tentang kebutuhan rasa aman menyatakan bahwa kompensasi yang berikan dengan baik dapat memicu terpenuhinya rasa aman dalam bentuk rasa aman kesehatan dana dan pensiun sehingga karyawan tidak khawatir akan kesehatan mereka.

Dapat dilihat dari hasil wawanaca yang dilakukan di toko andayani balandai berdasarkan 7 dari 12 karyawan menyatakan bahwa kebutuhan rasa aman belum sepenuhnya terpenuhi dalam segi keshatan (BPJS) dana dana dihari tua (dana pensiun) akan tetapi karyawan juga suda merasa akan kebutuhan rasa aman terhadap lingkungan kerja suda tercukupi karna karyawan belum perna mengalami hal yang buruk selama ditempat kerja dan dengan pemberian kompensasi yang baik akan memuhin semua kebutuhan rasa aman karyawan sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Andi Harpepan dan Atika Permata sari menyatakan bahwa kebutuhan rasa aman suda terpenuhi dengan terjaminnya keselamatan atau keamanan sehingga karyawan merasa aman nyaman tempat kerja sehingga karyawan dapat

⁷⁷ Elisa Sari, Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madu Baru (PG Madukismo) Yogyakarta, JPSB Vol. 6 No. 1, 2018

dengan aman mengerjakan pekerjaan masing-masing⁷⁸. Toeri Abraham sependapat bahwa kebutuhan rasa aman akan terpehuni dengan adanya pemberian pengarahan untuk hati-hati dalam pekerjaannya, karyawan juga merasa berada lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.

Menurut saya pemberian kompensasi belum tentu menjamin keamanan karyawan karena keamana dapat terpenuhi ketikan toko masi dalam keadaan kondusif sehingga karyawan kanaa merasa aman akan keselamatannya selama berada dalam lingkungan toko.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. kebutuhan sosial telah terpenuhi karena hunbungan karyawan sangat baik, pemilik andayani, dan dilingkungan keluarga maupun kelompok masyarakat⁷⁹.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tabel 4.3 diatas tentang kebutuhan sosial, menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi dapat memicu bahwa mereka telah diperhatikan atau kebutuhan sosial mereka telah dipenuhi dari pihak toko sehingga karyawan dapat bersosialisasi sesama pekerja dan menjadi hubungan baik

⁷⁸ Andi Harpepen Dan Atika Permata Sari “Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamala Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow”, JURNAL AGHINYA STIESNU BENGKULU, Volume 3 No 2 Juli Desember 2020.211

⁷⁹ Elisa Sari, Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madu Baru (PG Madukismo) Yogyakarta, JPSB Vol. 6 No. 1, 2018

antara bos dan karyawan, saling membantu dalam suatu pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga pekerjaan mereka cepat selesai dan motivasi kerja mereka meningkat.

Dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan di toko andayani belandai berdasarkan dari 7 karyawan dari 12 karyawan menyatakan bahwa kebutuhan sosial mereka sudah terpenuhi dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada pihak toko. Karena dengan kompensasi yang diterima mereka dapat sosialisasi atau berkomunikasi sesama karyawan dan saling tolong menolong dalam mengerjakan pekerjaan agar dapat bekerja dengan cepat sehingga motivasi mereka akan meningkat.

Menurut Elisa Sari kebutuhan sosial dapat terpenuhi dengan adanya persahabatan atau hubungan akrab terhadap sesama karyawan berinteraksi terhadap orang lain dan teori Abraham Maslow juga berpendapat yang sama dengan pemenuhan kebutuhan sosial juga dapat terpenuhi dengan adanya hubungan baik antara karyawan dan karyawan dan pihak organisasi dengan begitu pekerjaan yang mereka kerjakan dapat berjalan dengan baik dan lancar sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat.

Menurut saya kebutuhan akan sosial tidak sepenuhnya terpenuhi dengan pemberian kompensasi karena tanpa adanya kompensasi karyawan dapat juga berkomunikasi sesama pekerja dalam suatu pekerjaan. Akan tetapi dengan kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan

motivasi kerja mereka sehingga sosial atau hubungan mereka semakin baik.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seorang serta efektivitas kerja seorang. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan kedalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain⁸⁰. Kebutuhan penghargaan untuk karyawan sudah terpenuhi meskipun karyawan belum mendapatkan penghargaan dari perusahaan tetapi karyawan sudah mendapatkan penghargaan dari pihak toko seperti pemberian kompensasi yang baik adil sehingga karyawan merasa sudah diperhatikan terhadap apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 4.4 diatas tentang kebutuhan akan penghargaan, menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang telah mereka terima telah memenuhi kebutuhan akan penghargaan mereka seperti posisi yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan kompensasi yang diterima sudah menghargai kerja keras mereka selama kerja di toko, saling peduli kepada sesama pekerja, pemberian makan siang diwaktu istirahat dan dengan suasana tempat kerja yang nyaman dan aman.

⁸⁰ Elisa Sari, Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madu Baru (PG Madukismo) Yogyakarta, JPSB Vol. 6 No. 1, 2018

Dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan berdasarkan 7 karyawan dari 12 karyawan toko andayani balandai menyatakan bahwa kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan penghargaan mereka karena kompensasi yang mereka terima dapat menghargai kerja keras mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari pihak toko dengan tepat waktu dan pemberian posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mereka termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh pihak toko.

Menurut anggung dan depi menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan penghargaan dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan agar dapat menghadapi tugas yang menantang serta melakukan pencapaian akan tetapi tidak sependapat dengan teori abraham mengatakan bahwa penuhi akan penghargaan bukan hanya dengan mengikut sertakan dalam seminar atau pelatihan akan tetapi dapat terpenuhi dengan menghargai pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam saling mendiskusikan pekerjaan agar dapat berjalan dengan baik.

Menurut saya pemberian kompensasi memang dapat memenuhi kebutuhan penghargaan mereka karena dengan kompensasi yg diterima. Karena karyawan toko andayani merasa bahwa kerja kerasnya selama ini sudah dihargai dengan pemberian kompensasi dan penempatan posisi yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga motivasi

kerja mereka dapat meningkat dan kompensasi yang mereka dapatkan juga meningkat.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai proses seorang untuk mencapai prestasi. Kebutuhan aktualisasi diri sudah terpenuhi meskipun karyawan belum diberikan pelatihan dan seminar akan tetapi karyawan dapat bertanya kepada sesama pekerja.⁸¹

Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 4.5 tentang kebutuhan aktualisasi diri, menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri mereka karena dengan mereka bekerja dengan maksimal mereka dapat meningkatkan kompensasi yang akan mereka terima sehingga kebutuhan ini dapat mereka capai dan pemberian kompensasi di toko andayani balandai dapat dilihat dari bagaimana kerja mereka dalam menyusun barang, kehadiran/absen dan kerajinan dalam membantu pembeli dalam mencari barang-barang yang mereka butuhkan.

Dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan toko andayani yang berdasarkan dari 7 karyawan dari 12 yang di wawancara menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri mereka dapat terpenuhi dengan kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan sesuai dengan prosedur yang sudah ada. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga motivasi

⁸¹ Elisa Sari, Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madu Baru (PG Madukismo) Yogyakarta, JPSB Vol. 6 No. 1, 2018

kerja meningkat dan juga dapat meningkatkan kompensasi yang diterima dari hasil kerja keras mereka.

Menurut saya kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi berdasarkan kemampuan sendiri dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan sehingga kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan hasil pekerjaan atau tugas. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri kemampuan yang dimiliki dengan meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga kompensasi yang mereka terima dapat meningkat juga. Dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya juga.

Dari hasil penelitian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow ialah kebutuhan dapat dibagi menjadi 5 kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima pemenuhan kebutuhan dari hasil wawancara di toko Andayani Balandi menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat terpengaruh terhadap motivasi kerja mereka. Dan dalam penurunan tingkat peraturan dan absensi kerja, berbagai permasalahan kompensasi yang dihadapi oleh banyak organisasi hanya untuk memecahkan permasalahan jangka pendek saja. Dimana bukti ini ditemukan masih banyak permasalahan yang berulang-ulang pada persoalan yang sama, sehingga para petinggi terlihat bingung mencari persoalan yang tepat terhadap penurunnya motivasi kerja karyawan. Dimana semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya pemberian kompensasi yang baik dan adil yang dirasakan oleh karyawan sehingga peningkatan pendapatan organisasi/perusahaan menurun.

Dimana dalam pemberian kompensasi merupakan suatu dorongan yang menjadi yang menjadi daya penggerak untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan, namun motivasi kerja tergantung dari atasan karena jika atasan tidak memberikan kompensasi tidak sesuai kepada bawahannya, maka semangat kerja itu dengan sendirinya rendah. Dalam kondisi yang mental pemimpin yang mental pemimpin harus mengambil tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan dan memberikan kompensasi yang baik dan secara adil dengan kerja mereka.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dan penurunan tingkat peraturan dan absensi kerja. Berbagai permasalahan kompensasi yang dihadapi oleh banyak perusahaan hanya untuk memecahkan permasalahan jangka pendek saja. Sebagai bukti ini ditemukan masih banyak permasalahan yang berulang-ulang pada persoalan yang sama, sehingga para manajer terlihat kewalahan mencari persoalan cara yang tepat. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya pemberian kompensasi yang dirasakan oleh karyawan sehingga peningkatan pendapatan perusahaan menurun.

BAB V

PENUTUP

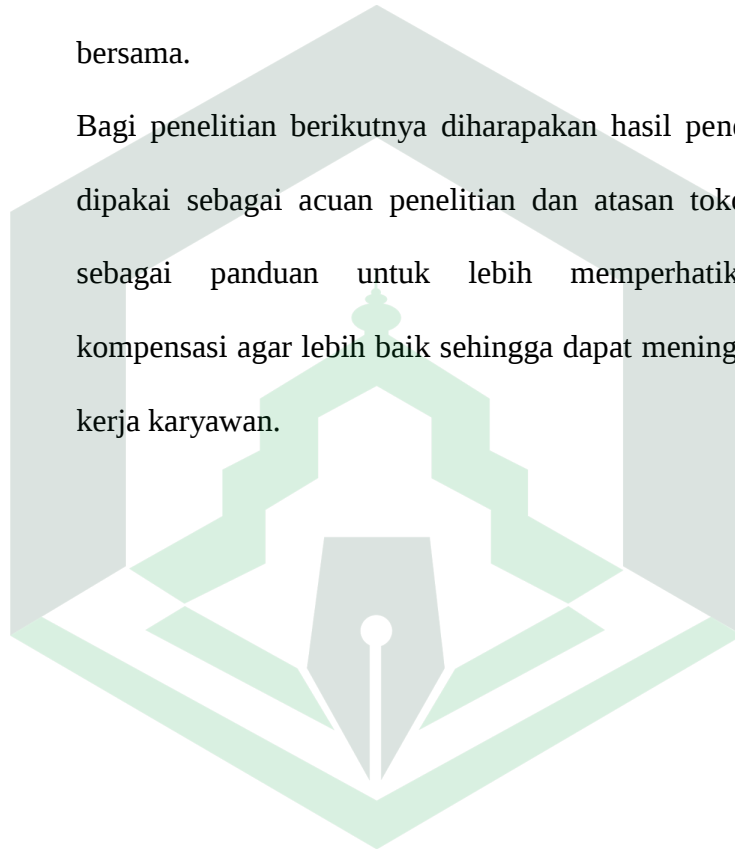
A. Simpulan

1. kompensasi yang dilakukan di Andayani adalah kompensasi langsung karena pemberian kompensasi diberikan tiap bulannya bersamaan dengan gaji yang diterima oleh karena pemberian kompensasi dapat dilihat dalam beberapa faktor yaitu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada atasan sehingga tugas yang telah diberikan dapat dikerjakan tepat waktu, keterampilan dalam menyusun barang-barang sesuai dengan tempatnya sehingga pembeli tidak kesusahan untuk menemukan barang yang diinginkan, dan kehadiran.
2. Motivasi kerja karyawan telah meningkat dengan kompensasi di terima oleh karyawan. Dimana pemberian di Toko Andayani Balandai termasuk sudah baik karena telah memenuhi kebutuhan dan menempatkan posisi atau jabatan sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Akan tetapi pemberian kompensasi harus lebih ditingkatkan karena di Toko Andayani Balandai belum memberikan asuransi kesehatan terhadap karyawan.

B. Saran

1. Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan hendaknya toko lebih memperhatikan kesesuaian yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga apa yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi.

2. Mengingat kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan toko Andayani Balandai. Maka diharapkan toko dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi karyawan terhadap perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan toko dapat tercapai bersama.
3. Bagi penelitian berikutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian dan atasan toko dapat dipakai sebagai panduan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi agar lebih baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUTAKA

- Data Toko Andayani Kecamatan Bara Kota Palopo. (2019).
- Adhi, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Tengah (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Di Toko Roti Muntjul). *Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Adri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Mega Finance Kota Palopo. *Institut Agama Islam Negeri Palopo*.
- Alqazwani, M. A. (1998 M). *Sunan Ibnu Majah, Kitab. Muqaddin, Juz 2, No.2443 (Darus Fikri: Bairut-Libanon, 19981 M)*. 817: Dairul-Libona.
- Aprillia, P. (2019). Strategi Pemasaran Barang Di Toko Handayani Kelurahan Balandai Kecamatan Bara . *Institut Agama Islam Palopo*.
- Bagas, A. M. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Jurnal Bimbingan Dan Consoling Islam Vol 1 No.2*.
- Barokah , R. H. (2015). Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kota Banjar. *Artikel*.
- Batjo, N., & Shaleh, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 81: Askara Timur.
- Dwiyanti, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Human Reletion Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja(Pada PT.Marica Indo Fashion Semarang. *Mahasiswa Progam SI Ekonomi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran*.
- Febriani, M. N., & Indrawati, D. A. (2015). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hatel The Ninche Bali. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia*.
- Ferawati. (2015). Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam . *Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Iain Palopo*.
- Fika. (Palopo 24 Feberuari). Karyawan Toko Andayan. *Pramuaniga, Wawancara, 2021*.
- Fimandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variebe Moderasi (StudiPada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekonomi Dan Bisnis Islam*.

- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal EKBISI IX, No.1*.
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, TBK). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.25 No.1*.
- Herpapien, A., & Sari, P. A. (2020). Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Mamala Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu Vol 3 No.2*.
- Hilma, A. N. (2020). Persepsi Mahasiswa Program Sarjana Fakultas Kedokteran Universitas Lampung Terhadap Metode Penelitian Kualitatif. *Skripsi Universitas Lampung*.
- <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sulsel>. (n.d.).
- Iryanan. (2017). Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif.
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kerja Pustaka. *Jurnal Ilmu Pustaka, Informasi Dan Kearsipan Khizanah Hikmah*.
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kerja Pustakawan. *Jurnal Ilmu Pustakaan, Informasi Dan Kearsipan Khizanah Hikmah*.
- J.R, R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. *Jakarta: PT Gramedia*.
- Mega. (Palopo 24 Februari). Karyawan Toko Andayan. *Kasir, Wawancara*, 2021.
- Mei. (Palopo 24 Februari). Karyawan Toko Andayani. *Pengecekan Wawancara*, 2021.
- Mei. (Palopo 24 Februari). Karyawan Toko Andayani. *Pramuniga Wawancara*, 2021.
- Mengawati, E. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asia Mico Di Kabupaten Karanganyar. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sukarta*.
- Nurchayani, M. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1*.

- Nurmala. (2017). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo). *Institut Agama Islam Negara Palopo*.
- Perawati. (2015). Kompensasi Dalam Prespektif Ekonomi Islam. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Prodi Ekonomi Islam*.
- Prof.Dr.Bangun, W. (318). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012: Erlangga.
- Putri, C. A., & Hamid, D. (2015). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Bagia Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.27 1 Oktober*.
- Putri, M. V., & Afriyandi, R. (2020). Penerapan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Aimiyah Idomitra Sejahterah Sukabumi . *Prosiding Semnastera (Seminar Nasional Teknologi Dan Riset Terapan) politeknik Sukabimu, 20 oktober*.
- Rahman. (Palopo 31 Maret). Karyawan Toko Andayan. *Pramuniaga, Wawanacara*, 2021.
- Santi. (Palopo 24 Februari). Karyawan Toko ANdayani. *Pramuniaga, Wawancara*, 2021.
- Santi. (Palopo 24 Februari). Karyawan Toko Andayani . *Pramuniaga, Wawancara* , 2021.
- Sari, E. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT.Madura(PG Mabukismo). *JPSB Vol.6 No.1*.
- Sari, E. (2018). Pengaruh Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT.Madu Bara (PGModikismi). *Yogyakarta JPSB Vol 6 No.1*, 11.
- Siti. (Palopo 25 Februari). Karyawan Toko Andayan. *Kordinator, Wawancara*, 2021.
- Siti. (Palopo 31 Maret). Karyawan Toko Andayani Pramuniaga. *Wawancara* , 2021.
- Sugiono. (2015). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D,. *Bandung Alfabeta*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D: Pengujian Validitas Dan Realilitas Kualitatif. *Bandung: CV.Alfabeta*.
- Utamaningih, A. (2019). Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kajian Toeri Kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis, Volume 11 No.2 oktober* .

- Veny. (2021). Karyawan Toko Andayani Pramuniaga. *Wawancara Palopo*:24.
- Viani, O. C. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di BNT Pringapus). *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1.
- Widayat. (2015). Teori-Toeri Motivasi . *Jurnal Ababiyah*, Vol.1 No.83, 5.
- Wirawan. (2015). Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (Jakarta, Salembang Empat). *Aplikasi Dan Penelitian Selemang Empat Jakarta*, 1.
- Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT. Tunas Hijau Samarenda. *Administrasi Bisnis* ,



IAIN PALOPO

L

A

M

P

I

R

A

IAIN PALOPO

N



Pedoman wawancara

❖ Identitas responden

- Mana :
- Usia :
- Kelamin :
- Jabatan :
- Status :
- Pendidikan :
- Lama Bekerja :
- Alamat :

Aspek	Uraian
Lampiran 10	1. Sk Penguji
Kebutuhan rasa aman	1. Apakah dengan adanya pemberian kompensasi yang baik anda merasa rasa aman anda telah terpenuhi? Jelaskan! 2. Bagaimana perasaan anda selama kerja di toko ini , apakah anda merasa ama?
Kebutuhan sosial	1. Bagaimana dengan kompensasi yang telah anda terima, dapatkah memenuhi kebutuhan sosial anda selama kerja di toko ini ? 2. Kebutuhan sosial apa saja yang telah anda rasakan selama kerja di toko ini ?

	3. Apakah hubungan anda dengan karyawan lain berjalan dengan baik?
Kebutuhan penghargaan	1. Apakah dengan pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan akan penghargaan anda ? 2. Apakah anda merasa bahwa suda ditempatkan diposisi yag sesuai dengan potensi atau bakat yang anda miliki? 3. Apa saja bentuk pengharhaan yang anda terima di toko ini?
Kebutuhan ekualitasi diri	1. Apakah selama anda bekerja disini anda telah memberikan yang terbaik dan sesuai dengan kemampuan anda? 2. Apakah dengan pekerjaan yang anda kerjakan selama ini suda sesuai dengan kompensasi yang anda terima? 3. Bagaimana kinerja anda untuk memenuhi ekualitasi diri anda dengan kompensasi yang diberikan? 4. Bagaimana cara anda menggunakan kompensasi yang telah anda dapatkan dari toko dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari anda sehingga memotivasi kerja anda?

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang beranda tugas di bawah ini:

Nama : Verry
Jabatan : Promotor
Hari/tanggal : Rabu, 24 Februari 2021

Mentoring:

Nama : Ayu Ashri
Nim : 16 0811 0041
Profesi/pekerjaan : Mahasiswa IAIN Palopo
Pendidik : Elzabeth Syarif

Baku yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penelitian yang berjudul "Pain komposisi karyawan dalam perspektif teori keabstrakan Abraham Maslow (studi pada toko online keluarga keemasan wara kota palopo)".

Ditandatangani dan ditandatangani untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Palopo, 23 April 2021

(Verry)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Megh
Jabatan : Kasir
Hari/tgl : Rabu, 21 Nov 2021

Materi yang:

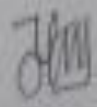
Nama : Ayu Adhul
NIM : 16 0401 8041
Profil pekerjaan : Mahasiswa IAIN Palopo
Prodi : Ekonomi Syariah

Dikwa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penelitian yang berjudul "Penerapan konsep karyawati dalam pengabdian sosial terhadap Abdiyah muslimah (studi pada toko online katering kearifan nusantara palopo)".

Dengan surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Palopo, 23 Nov 2021


Megh
(.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang beranda terang di bawah ini :

Nama : Fika
Jabatan : Mahasiswa
Tanggal : 24 Februari 2021
Materi :
Nama : Kys Adnan
Kini : 16.08.01.0041
Prodi/pekerjaan : Mahasiswa IAIN Palopo
Pekerjaan : Dosen Syarif

Dikwa yang bersangkutan telah mengadakan wawancara dalam rangka penelitian yang berjudul "penerapan kompetensi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan Abraham Maslow (studi pada toko online di halaman kecamatan wana kota palopo)".

Dititikkan keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 23 Mei, 2021

IAIN PALOPO


(Fika)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang beranda terang di bawah ini :

Nama : Fila
Jabatan : Manajer
Tanggal : Rabu, 24 Februari 2021

Melampirkan :

Nama : Aya Adnan
NIM : 16.001.0041
Prodi/Departemen : Manajemen IAIN Palopo
Prodi : Ekonomi Syariah

Dikwa yang bersangkutan telah memberikan wawancara dalam rangka penelitian yang berjudul "gaya kepemimpinan karyawan dalam perspektif teori kekhawatiran Abraham Maslow (studi pada toko online di kabupaten kota palopo)".

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 23 Mei, 2021

IAIN PALOPO


(.....Fila.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Sth
Jabatan: Promosi
Hari/tanggal: Rabu, 31 Maret 2021

Mencangkan:

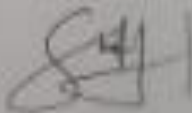
Nama: Ayu Adhul
NIM: 1904010041
Pekerjaan: Mahasiswa IAIN Palopo
Pendidikan: Ekonomi Syariah

Adapun yang bersangkutan telah mengadakan wawancara dalam rangka penelitian yang berjudul "Penerapan konsep kearifan dalam perspektif teori keadilan Abraham Maslow (studi pada tatanan kehidupan budaya kearifan masyarakat IAIN Palopo)".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Palopo, 31 Maret 2021


(Sth)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang beranda tugas di bawah ini :

Nama : Ket
Jabatan : Koordinator Bimbingan
Hari/tanggal : Rabu, 31 Maret 2021

Menyatakan

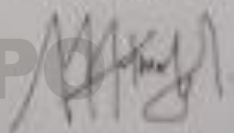
Nama : Ayu Adhul
NIM : 16 0401 0041
Profil/pekerjaan : Mahasiswa IAIN Palopo
Pekerjaan : Ekonomi Syariah

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penelitian yang berjudul "Peran kemampuan karyawan dalam pengabdian teori kebidanan Akutansi masalah (studi pada toko andayani bulandak kecamatan wara kota palopo)".

Ditentukan keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 23 Mei 2021

IAIN PALOPO



(Ket)

Dr. Takdir, SH., MH.

Nurdin Batjo, S.Pt., M. Si., M.M.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Ayu Ashari

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Ayu Ashari

NIM : 16 0401 0041

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Peran Kompensasi Karyawan Dalam Prespektif Toeri
Kebutuhan Abraham Maslow (Studi Pada Toko
Andayani Balandai Kecamatan Wara Kota Palopo)

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I

Dr. Takdir, SH., MH.

Tanggal

Pembimbing II



Nurdin Batjo, S. Pt., M.Si., M.M

Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama proposal penelitian skripsi berjudul :

Peran Kompensasi Karyawan Dalam Presfektif Toeri Kebutuhan Abraham Maslow (Studi Pada Toko Andayani Balandai Kecamatan Wara Kota Palopo).

Yang ditulis oleh :

Nama : Ayu Ashari

Nim : 16 0401 0041

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa proposal penelitan skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Dr. Takdir, SH., MH.

Tanggal:

Pembimbing II

Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., M.M

Tanggal:

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, SEI., MM

Muh. Shadri Kahar Muang, SE., M.M

Dr. Takdir, SH., MH.

Nurdin Batjo, S. Pt., M.Si., M.M

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :-
Hal : Skripsi an. AyuAshari
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Ayu Ashari

NIM 16 0401 0041

Program Studi : Ekonomi Syariah

JudulSkripsi : “peran kompensasi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan Abraham maslow (studi pada toko andayani toko andayani balandai kecamatan wara kota palopo)”

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diajukan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikumwr.wb.

1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, SEI., MM
Penguji I

()
Tanggal:

2. Muh. Shadri Kahar Muang, SE., M.M
Penguji II

()
Tanggal:

3. Dr. Takdir, SH., MH.
Pembimbing I

()
Tanggal:

4. Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., M.M
Pembimbing II

()
Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul peran kompensasi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan Abraham maslow (studi pada toko andayani balandai kecamatan wara kota palopo) yang ditulis oleh Ayu Ashari Nomor Induk Mahasiswa 16 0401 0041, mahasiswa program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Selasa, 24 Agustus 2021 bertepatan dengan tanggal 07 September 2021 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. ()
Ketua Sidang/Penguji Tanggal:
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. ()
Sekretaris Sidang/Penguji Tanggal:
3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. ()

Penguji I IAIN PALOPO Tanggal:

4. Muh. Shadri Kahar Muang, SE., M.M. ()

Penguji II Tanggal:

5. Dr. Takdir, SH., MH. ()

Pembimbing I Tanggal:

6. Nurdin Batjo, S.Pt., M.Si., M.M. ()

Pembimbing II Tanggal:



1 2 0 2 1 1 9 0 0 9 0 0 9 6

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 96/IP/DPMPTSP/II/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : AYU ASHARI
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Bitti Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16 0401 0041

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

IMPLEMENTASI KOMPENSASI DALAM MENGETAHUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA TOKO ANDAYANI PALOPO)

Lokasi Penelitian : TOKO ANDAYANI PALOPO
Lamanya Penelitian : 24 Februari 2021 s.d. 24 Mei 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 25 Februari 2021
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
X Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

ANDI AGUS MANDASINI, SE. M.AP

Pangkat : Penata

NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp. : -

Hal : skripsi an. Ayu Ashari

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Ayu Ashari
NIM 16 0401 0041
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Peran Kompensasi Karyawan Dalam Perspektif
Teori Kebutuhan Abraham Maslow (Studi Pada
Toko Andayani Balandai Kecamatan Wara Kota
Palopo)

menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Tim Verifikasi

1. Abdul Kadir Arno, SE.Sy., M.Si

tanggal :

()

2. Kamriani, S.Pd.

tanggal : 29 Oktober 2021

()



IAIN PALOPO

SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 04 TAHUN 2019
TENTANG

PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. Bahwa demi kelancaran proses penyusunan dan penulisan skripsi bagi mahasiswa strata S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Pembimbing Penyusunan dan penulisan skripsi.
- b. Bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo;

Memperhatikan : DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2019

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Pertama : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- Kedua : Tugas Tim Dosen Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi adalah : membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan panduan penyusunan skripsi dan pedoman akademik yang ditetapkan pada Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2019
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan atau penulisan skripsi mahasiswa selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan didalamnya.
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Ditapkan di
Pada Tanggal

: Palopo
: 04 Oktober 2019



Tembusan :

1. Kabiرو AUAK;
2. Pertiinggal;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO NO : 04 TAHUN 2019
TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI
MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- I Nama Mahasiswa : Ayu Ashari
NIM : 16 0401 0041
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
- II Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kinerja Karyawan
- III Tim Dosen Pembimbing :
- A. Pembimbing Utama (I) : Dr. Takdir, SH., MH
- B. Pembantu Pembimbing (II) : Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.

Palopo, 04 Oktober 2019



IAIN PALOPO



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 159 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian tugas akhir skripsi bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Dosen Penguji Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Penguji Tugas akhir skripsi mahasiswa sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.
- Memperhatikan : Penunjukan penguji dari ketua prodi
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- Pertama : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas.
- Kedua : Tugas Dosen Penguji Tugas akhir skripsi mahasiswa adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/ mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN PALOPO TAHUN 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya.
- Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 15 Juli 2021

a.n. Rektor
Rektor Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



- Tembusan :
1. Kabiرو AUAK;
 2. Pertiinggal;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR : 159 TAHUN 2021
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR SKRIPSI MAHASISWA MAHASISWA INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Ayu Ashari
NIM : 16 0401 0041
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
- II. Judul Skripsi : **Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Toko Andayani Balandai Kecamatan Wara Kota Palopo)**
- III. Tim Dosen Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
Sekretaris : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
Penguji Utama (I) : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
Pembantu Penguji (II) : Muh. Shadri Kahar Muang, SE., M.M.

Palopo, 15 Juli 2021

a.n. Rektor
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



IAIN PALOPO

Peran kompensasi karyawan dalam perspektif teori kebutuhan abraham maslow (studi pada toko andayani balandai kecamatan wara kota palopo)

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id	2%
	Internet Source	
2	123dok.com	2%
	Internet Source	
3	docplayer.info	1%
	Internet Source	
4	journal.lppmunindra.ac.id	1%
	Internet Source	
5	es.scribd.com	1%
	Internet Source	
6	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung	1%
	Student Paper	
7	Submitted to IAIN Pekalongan	1%
	Student Paper	
8	irfanjayadiblogspot.blogspot.com	1%
	Internet Source	

IAIN PALOPO

9	docobook.com	1%
	Internet Source	
10	lib.unnes.ac.id	1%
	Internet Source	
11	ejournal.iainpalopo.ac.id	1%
	Internet Source	
12	www.coursehero.com	1%
	Internet Source	
13	www.scribd.com	1%
	Internet Source	



Dokumentasi





RIWAYAT HIDUP



Ayu Ashari, lahir di Tolada pada 10 Maret 1998. Penulis merupakan anak dari pasangan seorang ayah bernama Husni dan Ibu Sahuri dan merupakan anak keeman dari sembilan bersaudara. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Dusun Topa'o, Desa Tolada Kecamatan Malangke, Kabupaten Luwu Utara. Menamatkan Pendidikan Dasar MI Nurul Hikma Tolada pada tahun 2010 di Sekolah Dasar MI Nurul Hikma. Kemudian, melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di MTS, As'adiyah Belawa Baru dan selesai pada tahun 2013. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Malangke dan selesai pada tahun 2016. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan S1 pada tahun 2016 dan menjadi mahasiswi di Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan mengambil prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

contact person penulis : ayu_ashari_mhs@iainpalopo.ac.id