

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
DI YAYASAN PENDIDIKAN DARUL ULUM PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh

WAKIQ RAMDANI

NIM : 12510090

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2018

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
DI YAYASAN PENDIDIKAN DARUL ULUM PASURUAN
SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



OLEH :
WAKIQ RAMDANI
NIM 12510090

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI
YAYASAN PENDIDIKAN DARUL ULUM PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

WAKIQ RAMDANI

NIM : 12510090

Telah Disetujui, 12 Desember 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si

NIDT 19750426 20160801 2 042

Mengetahui :

Ketua jurusan



Dr. Agus Sucipto, MM

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI
YAYASAN PENDIDIKAN DARUL ULUM PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

WAKIQ RAMDANI

NIM : 12510090

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji :

1. Ketua

Rini Safitri, MM

NIDT. 19930328 20180201 2 193

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si

NIDT 19750426 20160801 2 042

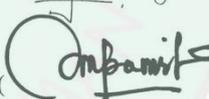
3. Penguji Utama

Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 19750906 200604 1 001

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh :

Ketua jurusan



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wakiq Ramdani
NIM : 12510090
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Sripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI YAYASAN PENDIDIKAN DARUL ULUM KOTA PASURUAN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 28 Desember 2018

Hormat saya,



Wakiq Ramdani

NIM : 12510090

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecil ini untuk yang ku cintai yang ku sayangi yang ku hormati (ayah, ibu, istri serta buah hati) yang senantiasa ada baik suka maupun duka dan selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih untuk segalanya yang telah kalian berikan kepada saya tanpa kalian saya tidak akan pernah ada dan dapat berdiri dengan tegak.

Dan juga kepada keluarga besar Mahasiswa Pecinta Alam Tursina UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membuat saya mengerti betapa pentingnya arti hidup ini.



HALAMAN MOTTO

Selalu berdiri tegak dan berdoa kepada Allah SWT



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Puji syukur alhamdulillah penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpah kanrahmat dan hidayahnya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di YayasanPendidikan Darul Ulum Pasuruan”.

Skripsi ini di tulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Malang.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang memberikan bantuan moril maupun materil, petunjuk dan nasehat yang sangat besar sekali manfaatnya terhadap penyelesaian skripsi ini, terutama pada:

- 1.Pimpinan Universitas Islam Negeri Malang, Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku RektorUniversitas Islam Negeri Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi universitas Islam Malang
3. Ketua jurusan Drs. AgusSucipto, MM dan seluruh staff di Prodi Manajemen Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

4. Terkhusus Kepada Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan
5. Bapak Kepala yayasan Darul Ulum Pasuruan Miskat. M,Pdi dan dewan guru beserta karyawan yang telah bersedia memberikan kontribusi kepada penulis dalam proses penelitian.
6. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta AbdMajid dan Ibunda tercinta Ida MahmudaS.Pd yang telah memberikan dukungan baik doa, materil, dan perhatian penuh kepada penulis sehingga penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Kepada istri tercinta Sri RahayuS.pd dan buah hati tercinta Ramadhani Nur Salamah yang selalu memberikan materil, dorongan semangat dan selalu mengingatkan agar selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Kepada keluarga besar Mahasiswa pecinta alam Tursina UIN malang yang telah memberikan dorongan semangat serta pengalamannya selama menjadi anggota keluarga besar

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini namun masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu penulis mengharap masukan dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembacanya amin yarobbal ‘alamin.

Malang, 28Desember 2018

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Pembatasan Masalah	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Kajian Empiris	10
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1 Kompensasi	21
1. Pengertian Kompensasi	21
2. Faktor-Faktor yang Menentukan Kompensasi	22
3. Syarat-Syarat Kompensasi	24
4. Jenis-Jenis Kompensasi	26
2.2.2 Motivasi Kerja	29
1. Pengertian Motivasi Kerja	29
2. Jenis-Jenis Motivasi	32
3. Tujuan Motivasi	32
4. Fungsi Motivasi	33
5. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	34
2.2.3 Kajian Keislaman	34
1. Kompensasi menurut Islam	34
2. Motivasi menurut Islam	36
2.2.4 Hubungan Kompensasi dan Motivasi kerja	36
2.2.5 Model Konsep	38
2.2.6 Model Hipotesis	38
2.2.7 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40

3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5 Data dan Jenis Data	41
3.6 Teknik Pengambilan Data.....	41
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6.2 Instrumen Penelitian	42
3.7 Definisi Operasional Variabel	44
Kompensasi.....	44
Motivasi Kerja	45
3.8 Skala Pengukuran	45
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
3.10 Analisa Data.....	47
3.10.1 UjiAsumsi	47
3.10.2 AnalisisRegresiBerganda.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 GambaranUmumObjekPenelitian	50
4.1.2 StruktutOrganisasi.....	50
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Gambaran Umum Responden	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.3 Uji Instrumen Data	59
4.4 Uji Asumsi Klasik	61
4.4.1 Uji Multikorelasional.....	61
4.4.2 Uji Normalitas.....	61
4.4.3 Uji Linieritas	62
4.5. Uji Hipotesis	63
4.6 Pembahasan	64
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan	64
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Secara Partia	67
BAB V PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Instrumen Kompensasi Finansial dan non finansial.....	42
Tabel 3.2 Instrumen Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3.3 Bobot Penilaian.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi Financial.....	55
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Item Kompensasi Non Financial.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.7 Uji Multikorelasional.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Model Konsep.....	38
Gambar 2.2 Model Hipotesis	38
Gambar4.2 Hasil Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Kompensasi dan Motivasi Kerja

Lampiran 3 Uji Normalitas, Linieritas dan Multiple regression

Lampiran 4 Tabel Data Frekuensi Motivasi dan kompensasi

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 7 Biodata Pribadi

Lampiran 8 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

WakiqRamdani. 2018, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan”.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu perhatian yang di berikan lembaga untuk karyawan dan guru guna meningkatkan motivasi kerja mereka. Saat kompensasi benar benar di perhatikan maka motivasi kerja guru dan karyawan akan meningkat sehingga mampu memberikan pelayanan dan pembelajaran yang maksimal bagi murid. Pada penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi financial dan non financial secara simultan dan juga secara parsial.

Penelitian yang digunakan adalah model penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 52 orang. Tehnik pengambilan sample yang digunakan yaitu sample jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisa data validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan multipel regresi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara simultan dan partial terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh secara simultan antara kompensasi financial dan non financial terhadap motivasi kerja. Secara partial kompensasi financial tidak berpengaruh secara signifikan namun sebaliknya kompensasi non financial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

ABSTRACT

WakiqRamdani. 2018, THESIS. Title: “*The Effect of Compensation On Work Motivation At The DarulUlumEducation Foundation in PasuruanCity*”.

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si

Keywords : *Financial Compensation, nonFinancial Compensation, Work Motivation*

Compensation is one of the concerns that institutions provide for employees and teacher to increase their work motivation. When compensation is really considered, the work motivation of teacher and employees will increase so that they are able to provide maximum service and learning for students. This study analyzes the effect of simultaneous and partial financial and non-financial compensation.

The research used is a quantitative research model with a sample of 52 people. The sampling technique used is sample saturation. In this study using data analysis of validity, reliability, classical assumption and multiple regression tests with the aim to find out the effect of compensation in a simualt and partial manner on work motivation.

The results of this study indicate that there is no simultaneous influence between financial and non financial compensation on work motivation. Partially financial compensation does not have a significant effect but on the contrary non financial compensation has a significant effect on work motivation.

الملخص

واكيق رمضان 2018. العنوان: "تأثير التعويض الدافع للعمل في مؤسسة التعليم دار العلوم باسوروان".
المشرف: الدكتورة فيفيماهار انياكوواتي، الماجستير
الكلمات الرئيسية: تعويض المالية، تعويض صغير المالية، "العمل لدافع"

التعويض هو واحد من الاهتمام الذي يعطى للموظفين والمعلمين المنظمات لتحسين الدافع عندما التعويض حقا اعتبار عمل المعلمين وتحفيز الموظفين وستزداد لتوفير عملهم في هذه الدراسة بتحليل تأثير التعويضات المالية. أقصى قدر من الخدمة والتعلم للطلاب وغير المالية في وقت واحد جزئي.

البحث المستخدم هو نموذج البحث الكمي مع عينة من 52 شخصا. تقنية أخذ العينات المستخدمة هي التثبع عينة. في هذه الدراسة باستخدام تحليل البيانات من صحة ، والموثوقية ، والافتراض الكلاسيكي واختبارات الانحدار المتعدد بهدف معرفة تأثير التعويض بطريقة متزامنة وجزئية على الدافع للعمل.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير متزامن بين التعويض المالي وغير المالي على دافع العمل. لا يكون للتعويض المالي الجزئي تأثير كبير ولكن على العكس من ذلك ، يكون للتعويض غير المالي تأثير كبير على دافع العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini berbagai sektor kehidupan telah mengalami perubahan secara signifikan. Hal ini nampak dari pola kehidupan masyarakat yang semakin maju dan kompleks. Namun perubahan ini juga akan memunculkan suatu peluang sekaligus ancaman bagi sebuah organisasi apabila sumber daya manusianya belum siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi, karena menjadi motor penggerak paling utama. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi. Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM untuk dapat menyesuaikan diri, baik fisik maupun psikis. Apabila penyesuaian ini gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja (Lucky:2011).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah orang yang memberikan tenaga, pikiran mereka kepada organisasi mereka. Oleh karena itu

kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja individual (Hartati : 2005).

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain, seperti: modal, bahan mentah, dan teknologi; tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Lucky:2011).

Agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Organisasi akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Manfaat tersebut antara lain adalah, pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan dapat diperkecil, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Perilaku seseorang akan menjadi acuan sebuah keberhasilan, perilaku yang timbul akan memperlihatkan berapa besar motivasi dan kemampuan yang di

miliki. Seseorang yang memiliki sikap dan perilaku positif terhadap situasi kerja maka akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya apabila seseorang memiliki perilaku dan sikap yang negative akan memunculkan motivasi kerja yang rendah, adapun situasi kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja, tipe kepemimpinan dalam bekerja, kebijakan atasan, interaksi antara atasan dan anggotanya serta kondisi kerja. Tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan rasa aman, pemenuhan kebutuhan social, pemenuhan kebutuhan penghargaan, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (Anikmah : 2008).

Ada beberapa faktor kunci yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh seseorang baik itu fisik maupun non fisik dan harus di hitung dan di berikan kepada seseorang. Dalam perhitungan besaran kompensasi harus melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat di pertanggung jawabkan.

Salah satu tujuan di berikannya kompensasi adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, dan eektivitas produksi. Maka apabila dalam pelaksanaannya kompensasi di berikan dengan tepat karyawan akan lebih terpuaskan dan termotifasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun apabila karyawan menilai kompensasi yang mereka terima tidak memuaskan maka motivasi kerja mereka akan turun. Karena kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai mereka diantara karyawan itu sendiri.

Penelitian ini di laksanakan di yayasan pendidikan Darul 'ulum kota Pasuruan dan salahsatu pemegang keberhasilan organisasi ini adalah guru. Apabila komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru dalam menjalankan tugas sehingga berimplikasi negative pada prestasi belajar siswa. Hal yang menjadi salah satu pemicu seseorang menjadi guru adalah untuk mengimplementasikan kompetensinya, dan juga untuk mendapatkan kompensasi karena manusia di tuntut untuk memenuhi kebutuhan nya.

Banyak sistem penggajian yang diterapkan oleh sejumlah organisasi baik dari sektor publik maupun swasta dan berupaya untuk menemukan cara-cara baru guna mengaitkan secara langsung antara kinerja organisasi, kontribusi individu dan penggajian. Sistem penggajian yang diharapkan oleh organisasi dan karyawan adalah sistem penggajian yang bisa memotivasi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya dan dipandang adil oleh karyawan yang satu dengan karyawan yang lain (Lucky:2011).

Kompensasi langsung meliputi bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif.Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi non financial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja

karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Para karyawan mendambakan bahwa kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Karyawan menentukan pengharapan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.

Francella (1999:90) dalam Timple (1999), menyatakan bahwa penghargaan berupa uang, atau berupa penambahan gaji atau penghargaan karena performa (kinerja) masih menjadi alat paling populer untuk mengoptimalkan kepuasan pegawai dan memotivasi mereka melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi. Alasannya sederhana saja, lebih banyak uang yang ditawarkan, lebih giat ia akan bekerja. Dan banyak pemberi kerja serta manajer percaya uang sudah cukup dapat memberikan kebahagiaan kepada pegawai sehingga performa (kinerja) tinggi dapat diharapkan dari mereka.

Pada hasil penelitian Zulkifli (2016), Beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara signifikan bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur. Terdapat korelasi sempurna antara beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghofur, dimana nilai korelasi yang sempurna tersebut merupakan sebuah gambaran betapa besarnya keterkaitan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dengan kinerja dosen.

Dari hasil penelitian Sudarsono (2008) menyatakan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas ekonomi pada

perguruan tinggi swasta dapat diterima secara statistik. Kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, honor dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 0,30127 atau 30,13 persen terhadap motivasi intrinsik. Kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen dapat dibuktikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif, dan honor serta motivasi intrinsik yang terdiri dari pengakuan prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen. Sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dapat diterima secara statistik. Kompensasi non finansial dan variabel intrinsik mempengaruhi kinerja dosen tetap fakultas ekonomi pada PTS di Kediri dapat diterima. Kompensasi non finansial dan variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 55,67 persen terhadap variabel tingkat kinerja dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta di Kediri, sisanya 44,33 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model.

Dan hasil penelitian Rukmini (2017) yang dilakukan pada cv roda jadi karanganyarkompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di cv roda jadi karanganyar sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di cv roda jati karanganyar. terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di cv roda jati karanganyar.

Hasil penelitian diatas berbeda dengan penelitian dari Juliningrum & Sudiro (2013) bahwa kompensasi tidak mampu memberikan kontribusi terhadap

motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Braid (1999:66) dalam Timple (1999), menyatakan bahwa tidak ada satu organisasipun yang dapat memberi kekuatan baru kepada tenaga kerja mereka atau meningkatkan produktivitas jika ia tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan penggajian jika dikelola dengan benar, akan memotivasi pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan guru akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi juga oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. organisasi menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, yang memungkinkan karyawan dan guru bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dengan keluarganya, di harapkan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar para guru dan karyawan semakin meningkat motivasi kerja sehingga organisasi dapat mencetak alumni yang bermutu.

Oleh karena itu penelitian ini cukup penting untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan guru di yayasan pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan “

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang di teliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja di Yayasan Pendidikan Darul Ulum kota Pasuruan secara simultan ?
2. Apakah kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja di Yayasan Pendidikan Darul Ulum kota Pasuruan secara parsial ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap motivasi kerja Yayasan Pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap motivasi kerja Yayasan Pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan

Manfaat penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja Gurudan karyawan di Yayasan Pendidikan Darul Ulum.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah dalam hal motivasi kerja dan kompensasi.

1.4 Pembatasan Masalah

Agar Hasil penelitian dapat terfokus, maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalah adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini meneliti pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru dan karyawan yayasan pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan.
2. Lokasi penelitian terletak di yayasan pendidikan Darul Ulum kota Pasuruan dengan target semua guru dan karyawan yayasan pendidikan Darul Ulum kota Pasuruan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Empiris

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh :

Riansari, Sudiro, & Rofiaty (2012) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan menilai rendah pada indikator upah dan gaji dan tunjangan. Dengan demikian, perlunya pihak manajerial untuk dapat menyesuaikan upah dan gaji, maupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, akan tetapi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, diperoleh hasil yang signifikan. Hasil ini memperlihatkan bahwa sangat dibutuhkan perantara

(intervening) Kinerja Karyawan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang signifikan.

Juliningrum & Sudiro (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Berpendapat Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Artinya bahwa gaji, pembayaran insentif, bonus, tunjangan, asuransi, rekreasi tidak memiliki dampak terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pegawai PTIIK UB masih membutuhkan pengakuan diri (aktualisasi diri) serta status menjadi pegawai tetap. Budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB. Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Artinya, semakin kuat Budaya Organisasi, semakin tinggi pula nilai Kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Artinya penghargaan dalam organisasi perlu ditingkatkan lagi agar pegawai merasa hasil kerja yang baik dihargai oleh PTIIK UB. Adanya penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik akan mampu memberikan motivasi yang efektif terhadap cara kerja pegawai dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai serta mampu memenuhi harapan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Winarningsih, (2015) mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada. Dimana Kompensasi finansial dan non finansial telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang

artinya semakin baik standar tingkat kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tetapi kompensasi finansial telah membuktikan berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada.

Sarira (2015) meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Isan Baraperkasa di Samarinda. kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda, hal ini berarti kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut sangatlah menunjang dalam meningkatkan motivasi kerja pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. Kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan adanya hubungan kuat di mana naik turunnya tingkat motivasi kerja pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 70.1% sedangkan 29.9% dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Hendaknya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawan tetap dipertahankan dalam hal pemberian penghargaan, perhatian kepada karyawan saat karyawan bekerja agar adanya kesinambungan antara pihak karyawan dan pihak perusahaan. Walaupun demikian perusahaan harus lebih bisa meningkatkan lagi dalam pemberian kompensasi dan lainnya sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Perusahaan menyesuaikan atau memberikan keadilan dalam pekerjaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan tugas dan jabatan karyawan. Perusahaan lebih cermat lagi dalam sistem akuntansi agar perusahaan dapat memberikan

kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Arifin (2017) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen FKIP UMSU. Maka Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen FKIP UMSU. Maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dari hasil uji koefisien kontribusi yang diberikan kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 7,9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil	Variabel
1	Zulkifli	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan populasi dan sample. Adapun untuk menentukan jumlah sample, penulis menggunakan	Beban Kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara signifikan bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen universitas jabal ghofur	$Y =$ Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghofur $X_1 =$ Beban kerja $X_2 =$ Lingkungan kerja $X_3 =$ Kompensasi

		Ghafur	rumus slovin dan tehnik penentuan sample menggunakan metode stratified random sampling		
--	--	--------	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

			(penarikan sample secara acak berjenjang). Sedang untuk Untuk peralatan analisi data digunakan model regresi linier berganda.		
2	Rukmini	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada CV Roda jati karanganyar tahun 2016	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Untuk mendeskripsikan jawaban responden tentang pengaruh kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Roda Jati Karanganyar sedangkan untuk membuktikan hipotesis penelitian	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di cv roda jati karanganyar	$Y =$ Kinerja karyawan $X_1 =$ Kompensasi $X_2 =$ Lingkungan Kerja

			tentang ada tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja		
--	--	--	---	--	--

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

			terhadap kinerja karyawan CV. Roda Jati Karangnayar digunakan analisis Regresi Berganda.		
3	LianaSari Dan Winarnin gsih	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif kualitatif sedang metode penelitiannya menggunakan populasi dan sample. Tehnik pengambilan sample yang digunakan adalah dengan tehnik sample jenuh	pemberian kompensasi finansial dan non finansial telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada Surabaya, pemberian kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan	Y= Produktivitas kerja X= Kompensasi

				terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya persada Surabaya.	
--	--	--	--	---	--

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

4	Sudarsono	Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi Pada Perguruan Tinggi Swasta)	Analisis dilakukan secara kualitatif untuk menjelaskan dan mendeskripsikan hubungan data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai melalui uraian sistematis. Selanjutnya untuk analisis statistik inferensial dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan <i>Path Analysis</i> dengan terlebih dahulu diadakan analisis	kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen. kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen	Variabel yang mempengaruhi kinerja dosen: X ₁ = kompensasi finansial X ₂ = kompensasi non finansial X ₃ = motivasi intrinsik X ₄ = tingkat kinerja dosen
---	-----------	---	---	--	--

			faktor untuk tiap variabel.		
5	Sarira	Pengaruh Motivasi Terhadap Motivasi Kerja	Agar penelitian lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan penulis	Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap	Y= Motivasi kerja X= Kompensasi

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Karyawan PT. Isan Baraperkasa di Samarinda	menggunakan pendekatan kualitatif-kuantitatif. Pendekatan kualitatif yaitu pencarian data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas data dari kuesioner atau angket yang digunakan. Sedang analisis datanya menggunakan analisis regresi	motivasi kerja Karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja
--	--	--	--

			linier sederhana dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel Y dan variabel X		
--	--	--	---	--	--

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

6	Riansari, Sudiro, dan Rofiaty	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)	Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis GSCA (<i>Generalized Structural Component Analysis</i>)	<p>Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan .</p> <p>Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, akan tetapi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, diperoleh hasil yang signifikan.</p>	$X_1 = \text{Kompensasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan kerja}$ $Y_1 = \text{Kepuasan kerja}$ $Y_2 = \text{Kinerja karyawan}$
---	-------------------------------	---	--	---	--

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

7	Juliningrum dan Sudiro	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif kualitatif. Penelitian ini secara sistematis dalam suatu alur metode penelitian yang baik, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang akan dicapai. Kerangka konsep penelitian secara komprehensif perlu dibangun dengan	Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan- aturan yang diberikan pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.	Y= Kinerja pegawai X ₁ =Kompensasi X ₂ = Budaya organisasi Z= Motivasi kerja
---	------------------------	---	---	--	---

			mendasarkan fakta masalah yang ada, keterkaitan variabel, metodologi penelitian dengan keselarasan		
--	--	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

			tujuan penelitian yang ingin dicapai		
8	Arifin	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Metode yang digunakan peneliti adalah dengan pendekatan kuantitatif. Hal ini karena penyelesaian dibutuhkan waktu yang relatif lebih singkat, dan instrument pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan sebagainya, tidak harus dari peneliti sendiri dan setiap objek memiliki keterkaitan	Secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Dosen tidak memiliki pengaruh, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen.	$Y =$ Kinerja dosen $X_1 =$ Kompensasi $X_2 =$ Kepuasan kerja

			dan hubungan di dalamnya.		
--	--	--	---------------------------	--	--

2.2 Kajian teoritis

2.2.1 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Martoyo (2000:216) kompensasi adalah pengaturan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial).

Hariandja (2002:244) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau yang lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Malthis dan Jackson (2002:118) memberikan pengertian lain tentang kompensasi, yaitu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Menurut Panggabean (2002:75) kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Ruki (2001:9) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pengeluaran yang dikeluarkan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu perusahaan)

Pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli yang pada dasar intinya sama. Menurut Moekijat (2001:92) kompensasi adalah imbalan jasa untuk pegawai-pegawai yang layak dan adil untuk bantuan-bantuan mereka dengan tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi sangat berarti bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bagi tenaga kerja, kompensasi adalah sekedar uang dalam jumlah tertentu dan tunjangan, serta berbagai macam imbalan yang dapat dibelanjakan untuk membeli serangkaian material barang dan jasa.

Kompensasi menurut Handoko (2001:155) adalah suatu bentuk balas jasa atau imbalan yang berwujud uang dalam bentuk tentunya yang di dalamnya termasuk tunjangan-tunjangan maupun atas kemungkinan pemotongan yang dikenakan kepadanya di mana telah disesuaikan atas tingkat kemampuan dan tanggung jawab maupun kemampuan resiko yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Faktor-Faktor Yang Menentukan Kompensasi

Dalam menentukan jumlah nominal upah yang akan diberikan kepada karyawannya, perusahaan harus mempertimbangkan banyak hal. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah (Simamora, 2003:48) adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tak dapat menetapkan secara mutlak masalah tenaga kerja, tetapi dapat diketahui bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap memhubungani untuk pekerja yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang dan jumlah tenaga kerjanya langka maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upahnya cenderung rendah.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan menghubungkan terbentuknya tingkat upah demikian pula sebaliknya.

c. Kemampuan membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapiakhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan pada akhirnya akan mengurangi keuntungan kalau kenaikan biaya produksi sampai

mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

d. **Produktivitas**

Upah sebenarnya merupakan imbalan akan prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima.

e. **Biaya hidup**

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidupnya tinggi upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun tampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah para karyawan.

f. **Pemerintah**

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggirendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari upah yang dibayar.

3. Syarat-Syarat Kompensasi

Adapun syarat-syarat kompensasi sebagaimana dikemukakan Nitisemito (2003:150) adalah sebagai berikut:

a. **Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhna minimal**

Dengan kompensasi yang diinginkan ini pegawai dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Maka setiap organisasi dalam menetapkan kompensasi pada pegawai harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan

mereka secara minimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan minimal bagi pegawai melalui kompensasi ini, maka pegawai yang bersangkutan akan merasakan aman karena kebutuhannya akan terpenuhi. Sehingga kompensasi ini akan menghubungkan prestasi kerjanya. Apabila tidak dapat menetapkan kompensasi minimal ini, maka akan dapat menyulitkan organisasi antara lain moral kerja dan disiplin kerja sangat rendah, sehingga tidak ada semangat untuk bekerja, yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai.

b. Kompensasi harus dapat mengikat

Dalam menetapkan besarnya kompensasi tidak asal besar saja, tetapi seharusnya kompensasi yang diberikan harus dapat mengikat dengan organisasi lain pada umumnya, karena bila kompensasi yang diberikan kepada pegawai terlalu kecil dibandingkan dengan organisasi lainnya, maka akan berakibat para pegawai tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, sehingga menimbulkan kecenderungan untuk pindah ke organisasi lain. Di samping itu kompensasi harus dapat mengikat seluruh pegawai terutama bagi pegawai penting dan berpengalaman.

c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

Berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung oleh kondisi pegawai yang ada, sehingga untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan perlu adanya dorongan. Dorongan yang dimaksud adalah pemberian kompensasi yang tepat sehingga diharapkan dapat menimbulkan

semangat dan kegairahan kerja. Pemberian kompensasi yang sama dengan organisasi lain atau lebih tinggi akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Apabila suatu organisasi dalam memberikan kompensasi kepada pegawai sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi.

d. Kompensasi harus adil

Kompensasi yang tepat tidak hanya mengandung unsur mengikat dan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, melainkan kompensasi yang diberikan juga harus mengandung unsur keadilan. Keadilan meliputi dua bagian, yaitu besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan atau pekerjaan sejenis mendapat bayaran yang sama.

e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat berupa uang, tetapi ada juga yang tidak berwujud uang. Untuk kompensasi yang berwujud uang kemungkinan nilai riilnya akan turun naik. Dengan demikian besarnya kompensasi akan selalu berubah-ubah juga sesuai dengan naiknya nilai riil uang.

f. Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan

Organisasi beranggapan, bahwa dengan memberikan kompensasi dalam bentuk uang, maka akan mencapai sasaran yang lebih baik. Bila seluruh kompensasi diwujudkan dalam bentuk uang, maka kemungkinan

pegawai pada pertengahan bulan telah habis uangnya, padahal persediaan berasal untuk makan sehari-hari belum ada. Hal ini akan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2005:350) ada 2 (dua) macam bentuk pembayaran kompensasi pegawai yaitu:

- a. Pembayaran secara langsung (*direct financial payment*), yaitu pembayaran dalam bentuk uang yang dilaksanakan secara langsung, sebagai suatu imbalan kepada pegawai yang mencurahkan tenaganya untuk organisasi. Pembayaran secara langsung dapat berupa gaji, komisi, dan bonus.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*), yaitu : suatu pembayaran yang tidak langsung diberikan kepada pegawai yang telah memberikan tenaganya untuk organisasi biasanya berupa tunjangan dan fasilitas.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang telah dikemukakan di atas, bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain yang berupa gaji, juga berupatunjangan dan fasilitas. Oleh karena itu kompensasi dapat berupa: (Heidjrachman, 2001: 123).

a. Gaji dan upah

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan

kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi atau nilai dalam bentuk uang yang ditentukan menurut perjanjian kerja antara pemberi kerja/majikan/organisasi dengan penerima kerja/buruh/pekerja.

b. Insentif

Insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

c. Tunjangan

Pada umumnya setiap organisasi mempunyai suatu kebijakan paket tunjangan, dengan maksud untuk mendorong para pegawai untuk berprestasi. Tunjangan merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh organisasi yang dapat berupa uang atau barang maupun jaminan sosial. Tunjangan dapat digolongkan menjadi empat macam yaitu: tunjangan bayaran suplemen, tunjangan asuransi, tunjangan masa tua dan tunjangan pelayanan pegawai.

d. Fasilitas

Yang dimaksud dengan fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

Menurut Handoko (2001:157) bahwa untuk mengetahui nilai kompensasi dapat diukur melalui:

a. Kesesuaian kompensasi

Menganalisis kesesuaian pemberian kompensasi dengan kondisi saat ini, seperti banyaknya staf dalam setiap jabatan, besarnya gaji tiap-tiap orang, kenaikan umum apa saja (biaya hidup), kenaikan atau prestasi apa yang diberikan dan apakah perusahaan mengalami kesulitan atas kenaikan gaji.

b. Ketepatan pemberian kompensasi

Merumuskan kebijakan penggajian yaitu kebijakan ketepatan penggajian yang ditetapkan oleh level yang bertanggung jawab dalam penentuan kebijakan.

c. Pemberian tunjangan

Perhatian terhadap pemberian tunjangan baik material maupun nonmaterial akan mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

d. Keadilan dan kelayakan kompensasi

Mengembangkan prosedur sistem penggajian untuk menjamin kebijakan dan anggaran dilaksanakan dalam anggaran, kenaikan gaji dihubungkan dengan prestasi, struktur gaji tetap adil ke dalam dan bersaing keluar, tingkat upah yang betul untuk tiap pekerjaan dan gaji tiap orang tidak melebihi batas teratas golongan gaji di tiap pekerjaan.

2.2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pemahaman mengenai motivasi kerja karyawan perlu dimiliki oleh pihak manajemen organisasi. Karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dengan organisasi sehingga karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menekankan perilaku manusia yang bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pengertian motivasi yang disampaikan Hasibuan (2001:141) adalah sebagai berikut: Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Robbin ((2002:55) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125)) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai

kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Morrison (1993) dalam Hakim (2006:167) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektifitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target atau sasaran itulah yang mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2005), yaitu:

- a. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut hukuman.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Hasibuan (2005:97) mengungkapkan bahwa:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007:85) fungsi motivasi ada 3, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

- c. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutermeister (Karweti 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. kondisi fisik lingkungan kerja
- b. kondisi sosial lingkungan kerja
- c. keterpenuhan dasar individu

2.2.3 Kajian Keislaman

Menjadi guru merupakan tugas mulia yang mana selain mencerdaskan anak-anak bangsa, hal tersebut juga amal jariyah bagi guru itu sendiri. Dalam islam kita juga diajarkan bagaimana menghormati seorang guru. Bahkan kita diajarkan bahwa menghormati guru itu sebagaimana kita menghormati kedua orang tua kita. Sebagaimana hadist Rasulullah SAW :

لَيْسَ مِنَّا مَنْ لَمْ يُجَلِّ كَبِيرَنَا، وَيَرْحَمْ صَغِيرَنَا، وَيَعْرِفَ لِعَالِمِنَا

“Tidak termasuk golongan kami orang yang tidak memuliakan yang lebih tua dan menyayangi yang lebih muda serta yang tidak mengerti (hak) orang yang berilmu (agar diutamakan pandangannya).” (Riwayat Ahmad)

1. Kompensasi menurut islam

Menghormati guru bukan hanya tugas bagi seorang murid, namun bagi kita semua khususnya bagi lembaga-lembaga pendidikan. kebutuhan seorang pekerja (guru) harus terpenuhi agar tercapainya pembelajaran yang kondusif dan pendidikan yang baik. Allah sudah menjanjikan ganjaran yang baik bagi para pekerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran yang artinya :

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.” (Al Kahfi : 30)

Tanpa adanya dari kompensasi dari manusia sendiri namun Allah SWT telah menjanjikan hal yang lebih baik dari apa yang dijanjikan manusia sendiri. Allah SWT yang maha pengasih dan pemberi sudah menjanjikan kompensasi kepada para pekerja (guru) yang mengerjakan pekerjaannya secara ikhlas dan tulus.

Seharusnya kita dapat mengambil pelajaran dari ayat diatas bahwa memberikan kompensasi kepada guru sudah menjadi hal yang harus dilakukan. Secara tidak langsung hal tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi lembaga dan pendidikan kita.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu kewajiban bagi seluruh pengusaha atau pengelola organisasi. Kompensasi juga menjadi hak bagi para karyawan. Sebagaimana hadist nabi Muhammad SAW :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى
ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ

ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya :

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayarnya (HR.Bukhari.no.2109)

Dalam hadist ini menjelaskan bagaimana kewajiban seseorang untuk memenuhi kewajibannya yaitu memberikan gaji atau kompensasi yang menjadi hak seseorang yang bekerja

2. Motivasi Kerja Menurut Islam

Setiap orang mempunyai motivasi dalam dirinya untuk bekerja. Hal ini juga di jelaskan dalam islam bahwa bekerja merupakan kewajiban bagi setiap orang . untuk mendapatkan penghasilan yang halal maka harus dari proses yang halal juga. Bekerja merupakan ibadah bagi setiap muslim. Untuk menafkahi keluarganya dengan harta yang halal. Ini mampu menjadi motivasi internal bagi seorang muslim. Sebagai mana ayat al quran yang menjelaskan :

وفي السماء رزقكم وما توعدون – فورب السماء والأرض إنهلق
مثل ما أنكم تنطقون

“Di langit terdapat sebab rezekimu dan janji Tuhanmu. Maka demi Tuhan langit dan bumi, sungguh yang dijanjikan itu benar-benar akan terjadi tanpa dapat dipungkiri.” (ad-Dzariat: 22-23)

2.2.4 Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Dalam dunia pendidikan kompensasi merupakan hal yang tidak bisa dianggap remeh. kompensasi yang diberikan kepada guru diharapkan dapat membuat motivasi guru dalam mengajar meningkat. Dalam persaingan dunia pendidikan, lembaga-lembaga pendidikan bersaing untuk meningkatkan kualitas mengajar para gurunya, yang mana diharapkan nantinya kompensasi dapat memberikan dampak yang besar terhadap motivasi kerja para guru, sehingga lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia menghasilkan para siswa yang siap untuk bersaing.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan.

Dalam dunia pendidikan pemberian kompensasi mungkin memiliki efek yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dibandingkan dengan yang lainnya. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo, 2005).

Motivasi kerja dalam dunia pendidikan merupakan hal yang mutlak. bagaimana lembaga pendidikan dapat menghasilkan siswa yang berkualitas tanpa adanya kualitas dan motivasi dari guru pengajar. dari pemberian kompensasi tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja dan mengajar dari tenaga pengangajar. ketika motivasi kerja dari seorang guru meningkat maka ketika bekerja atau mengajar mereka mampu mengajar dengan semangat dan mampu meningkatkan insiatif dalam metode mmengajar

Dari pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan, bagi lembaga pendidikan memberikan kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja. Membuat motivasi kerja seorang guru tetap bertahan akan menjadi sangat sulit apabila dilihat dari sistem pendidikan yang sangat rumit. Lembaga- lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan guru yang berkualitas dan murid yang berkualitas

2.2.5 Model Konsep

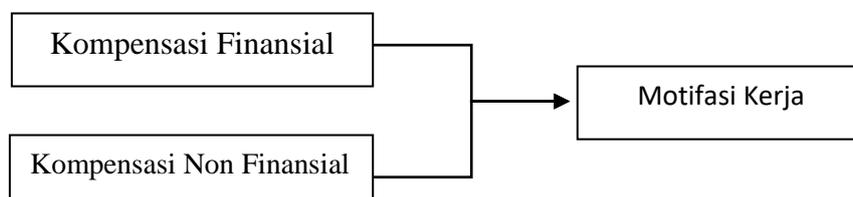
Gambar 2.1. Model Konsep



Berdasarkan dari teori yang dirujuk, hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja

2.2.6 Model Hipotesis

Gambar 2.2. Model Hipotesis



2.2.7 Hipotesis

1. Ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap motivasi kerja
2. Ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap motivasi kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)” (Sugiyono, 2007: 23).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen, Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan dan guru yang bekerja di yayasan pendidikan Darul Ulumkota Pasuruan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu lembaga pendidikan swasta di kotaPasuruan yakni yayasan pendidikan Darul Ulum

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar dan karyawan yayasan pendidikan Darul Ulumkota Pasuruan Jawa Timur yang masih aktif. Populasi pada penelitian ini telah diketahui oleh peneliti maka dari itu pada penelitian ini peneliti tidak menggunakan sampel.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel disini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik ini digunakan dikarenakan populasi pada penelitian ini telah di ketahui dan relatif kecil yakni berjumlah 52 orang.

3.5. Data Dan Jenis Data

Data pada penelitian ini merupakan hasil dari pengisian kuesioner para guru dan karyawan yang dioalah menggunakan statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis data berdasarkan sifatnya

Data pada penelitian ini bersifat kuantitatif dikarenakan data-data yang diperoleh diolah menjadi angka

2. Data Primer

Ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pemimpin dan karyawan organisasi yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

3. Jenis data berdasarkan sumbernya

Data ini bersifat internal karena diperoleh dari organisasi atau lembaga pendidikan langsung yang terkait

3.6. Teknik Pengambilan Data

3.6.1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut:

Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu dengan melakukan peninjauan secara langsung melalui observasi dan kuisisioner, dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk

mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan. Teknik yang dilakukan yaitu:

- a. Kuisisioner (angket), yaitu sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang dirinya atau hal-hal yang dirasakan oleh karyawan selama terikat dengan perjanjian yang telah disepakati dengan organisasi tersebut dengan cara membagi langsung dengan responden yang bersangkutan, angket dapat berupa pernyataan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan pada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.6.2. Instrumen Penelitian

Instrumene penelitian ini di adaptasi dari penelitian Yulianti (2016) yang bersumber Simamora (2004 :442) dan di modifikasi sesuai kebutuhan peneliti. -

Tabel 3.1.
Instrumen Kompensasi Finansial dan non Finansial

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi Finansial	1. Gaji atau Upah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari. ▪ gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang ditetapkan. ▪ gaji yang diterima mampu meningkatkan semangat kerja 	Yulianti, (2016)
	2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pemberian insentif dalam meningkatkan motivasi. ▪ Pemberian insentif meningkatkan semangat mengajar 	

Lanjutan Tabel Tabel 3.1. Instrumen Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial	3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keefektifan pemberian tunjangan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. ▪ Tingkat keefektifan pemberian tunjangan profesi diberikan secara rutin. ▪ Tingkat keefektifan pemberian tunjangan dalam meningkatkan motivasi kerja. 	Yulianti, (2016)
Kompensasi non Finansial	1. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemberian wewenang dalam meningkatkan kemampuan. ▪ Pemberian <i>reward</i> dalam meningkatkan motivasi. 	Yulianti, (2016)
	2. Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemberian motivasi oleh kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja. ▪ lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja. 	
	3. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemanfaatan media pembelajaran memberikan kemudahan saat mengajar di kelas. ▪ Keberadaan ruang guru memberikan kenyamanan untuk mengerjakan pekerjaan. 	

Menurut Nugroho (2012) indikator dan item motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Kerja	1. Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas • Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 	Nugroho

		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 	(2012)
--	--	--	--------

Lanjutan table 3.2 instrumen motivasi kerja

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Kerja		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki rasa senang dalam bekerja. • Selalu berusaha mengungguli orang lain. • Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya 	Nugroho (2012)
	2. Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. • Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. • Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. • Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan 	

3.7. Definisi Operasional Variabel

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan sebagai bentuk balas jasa dari suatu institusi ke guru yang bersifat materil maupun non materil. Yang mana segala bentuk kompensasi tersebut memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan atau guru.

Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini motivasi seorang guru dapat

memberikan dampak yang positif kepada lembaga pendidikan. dari mulai timbulnya motivasi akan memunculkan ide kreatif dan perilaku yang positif dari seorang karyawan yang memberikan dampak positif terhadap suatu organisasi

3.8. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016 :136) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Dalam Penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variable penelitian.

Dalam menjawab skala *likert* ini, responden hanya member tanda misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesyoner yang diisi oleh responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut bobot penilaian pada skala *Likert*.

Tabel 3.3

Bobot Penilaian

Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3

Lanjutan Tabel 3.4 Bobot Penilaian

Tidak Setuju	2
--------------	---

Sangat Tidak Setuju	1
---------------------	---

3.9. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya” (Azwar, 2010: 5). Rumus yang digunakan yaitu Pearson Product Moment.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:267) Validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing – masing butir pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel atau digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila tampilan output SPSS terlihat bahwa korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2016)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Sebaliknya, jika reliabilitas alat pengukur tersebut rendah, maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas dengan menggunakan formulasi Cronbach Alpha, yang selanjutnya disebut koefisien alpha. Secara umum kriteria reliabilitas alpha dikatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2016).

3.10 Analisa Data

Analisa data merupakan kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

3.10.1 Uji asumsi

1. Uji Asumsi Klasik

Uji mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, heterokedastisitas, multikolineritas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah estimasi telah memenuhi kriteria ekometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan

2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah

dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan melihat Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang berguna untuk menguji apakah residual modal regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. b. Jika data menyebar jauh dan/tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas (Ghozali, 2005). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di Studentized. Dasar

pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005): a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang) maka telah terjadi heterokedastisitas. b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.10.2 Analisis Regresi Berganda

Uji Multiple Regression

Metode analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi multipel regresi. Analisis multipel regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Analisa data *multiple regression* dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2003:277.)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan kepada tenaga pengajar SD Darul Ulum Pasuruan Jawa Timur dengan jumlah subjek 52 orang dan teknik pengambilan data yang digunakan menggunakan kuesioner, sedangkan tehnik *sampling* menggunakan *sampling* jenuh. Subjek yang diteliti mempunyai karakteristik guru/tenaga pengajar dan karyawan yayasan pendidikan Darul Ulum kota Pasuruan Jawa Timur yang masih aktif.

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Yayasan pendidikan darul ulum adalah sebuah lembaga pendidikan yang didirikan pada tahun 1960 latar belakang berdirinya yayasan karena melihat rendahnya kesadaran pendidikan masyarakat sekitar lingkungan sekolah hingga saat ini yayasan pendidikan darul ulum memiliki beberapa lokal sekolah mulai dari TK,SD,SMP.Lokasi kantor pusat yayasan saat ini berada di Jl. Hangtuh No 36 Ngemplakrejo Kota Pasuruan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Ketua Yayasan : Miskat, M.PdI

Kepala sekolah TK : Tsuaibatul Aslamiyah, S.Pd

Kepala sekolah SD : Miskat,M.Pdi

Kepala sekolah SMP :Titik Isnawati, S.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik individu merupakan data penting yang harus di cermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah di definisikan dan mudah di dapatkan begitu jugaobjektifitasnya.

Responden dari penelitian ini adalah karyawan dan guru di yayasan pendidikan darul ulum, dengan jumlah 52 orang.Data ini di dapat dari penarikan kuisisioner yang telah di bagikan dan diisi oleh responden. Dari kuisisioner yang dibagikan diketahui beberapa gambaran karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
21-30	18	34,61%
31-40	21	40,39%
41-50	9	17,31%
>50	4	7,69%
Jumlah	52	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	17	32,69%
Perempuan	35	67,31%
Jumlah	52	100%
Pendidikan		
SMA	2	3,85%
S 1	48	92,3%
S 2	2	3,85%
Jumlah	52	100%

Pada table 4.1 terlihat bahwa 18 responden (34,61%) berusia antara 21-30 tahun, 21 responden (40,39%) berusia 31- 40 tahun, 9 responden (17,31%)

berusia 41-50 tahun dan 4 responden (7,69%) berusia lebih dari 50 tahun, dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa sebagian besar karyawan dan guru di yayasan pendidikan darul ulum berusia 21-30 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (32,69%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (67,31%), dari data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan jumlah 35 responden (67,31%).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di ketahui bahwa tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 responden (3,85%) dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 responden (92,3%) dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 responden (3,85%), dari data tersebut dapat di ketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 dengan 48 responden (92,3%).

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.2. Tabel distribusi frequency Motinasi kerja

Jawaban Respondent										
Item	1		2		3		4		5	
	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	1	1.9%	2	3.8%	12	23.1%	33	63.5%	4	7.7%
Y2	0	%	0	%	6	11.5%	41	78.8%	5	9.6%
Y3	0	%	4	7.7%	18	34.6%	26	50.0%	4	7.7%
Y4	1	1.9%	0	%	2	3.8%	32	61.5%	17	32.7%
Y5	0	%	9	17.3%	13	25.0%	28	53.8%	2	3.8%
Y6	1	1.9%	2	3.8%	18	34.6%	30	57.7%	1	1.9%
Y7	1	1.9%	3	5.8%	4	7.7%	29	55.8%	15	28.8%
Y8	0	%	4	7.7%	7	13.5%	24	46.2%	17	32.7%
Y9	3	5.8%	14	26.9%	17	32.7%	17	32.7%	1	1.9%

Dari table 4.2 dapat di ketahui bahwa variabel motivasi kerja (Y1) dari 52 responden sebanyak 1 reponden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 12 reponden menyatakan ragu ragu (23,1%), 33 responden menyatakan setuju (53,5%) dan 4 responden menyatakan sangat setuju (7,7%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 71,2% menyatakan setuju dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pada item (Y2) dari 52 responden sebanyak 6 reponden (11,5%) menyatakan ragu ragu, 41 responden (78,8%) menyatakan setuju, 5 reponden menyatakan sangat setuju (9,6%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 88,1% menyatakan setuju dapat membuat target dengan jelas ketika bekerja.

Dari item (Y3) dari 52 responden sebanyak 4 reponden (7,7%) menyatakan tidak setuju, 18 reponden menyatakan ragu ragu (34,6%), 26 responden menyatakan setuju (50%) dan 4 responden menyatakan sangat setuju (7,7%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 57,7% menyatakan suka dalam hal hal yang menantang dalam pekerjaan.

Pada item (Y4) dari 52 responden sebanyak 1 reponden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan ragu ragu, 32 responden menyatakan setuju (61,5%) dan 17 responden menyatakan sangat setuju (32,7%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 94,2% menyatakan mereka merasakan senang dalam pekerjaannya.

Dari item (Y5) dari 52 responden sebanyak 9 reponden (17,3%) menyatakan tidak setuju, 13 reponden menyatakan ragu ragu (25%), 28 responden menyatakan setuju (53,8%) dan 2 responden menyatakan sangat setuju (3,8%).

Dari data tersebut diketahui sebanyak 57,6% menyatakan selalu bersaing ketika bekerja untuk mendapatkan prestasi.

Pada item (Y6) dari 52 responden sebanyak 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 18 responden menyatakan ragu ragu (34,6%), 30 responden menyatakan setuju (57,7%) dan 1 responden menyatakan sangat setuju (1,9%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 59,6% menyatakan setuju selalu dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan pekerjaannya.

Dari item (Y7) dari 52 responden sebanyak 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (5,8%) menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan ragu ragu (7,7%), 29 responden menyatakan setuju (55,8%) dan 15 responden menyatakan sangat setuju (28,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 84,6% menyatakan setuju Bahwa pujian yang diberikan dapat membuat semangat dalam bekerja

Pada item (Y8) dari 52 responden sebanyak 4 responden (7,7%) menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan ragu ragu (13,5%), 24 responden menyatakan setuju (46,2%) dan 17 responden menyatakan sangat setuju (32,7%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 78,9% menyatakan setuju bahwa insentif membuat semangat dalam bekerja.

Pada item (Y9) dari 52 responden sebanyak 3 responden (5,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 14 responden (26,9%) menyatakan tidak setuju, 17 responden menyatakan ragu ragu (32,7%), 17 responden menyatakan setuju (32,7%) dan 1 responden menyatakan sangat setuju (1,9%). Dari data tersebut

diketahui sebanyak 34,6% menyatakan setuju apabila pujian lebih baik dari insentif dalam melakukan pekerjaan namun mayoritas 65,4 menyatakan tidak setuju dengan hal tersebut.

4.3. Tabel distribusi Kompensasi financial

Item	Jawaban Respondent									
	1		2		3		4		5	
	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	6	11,5%	21	40,4%	11	21,2%	12	23,1%	2	3,8%
X1.2	3	5,8%	5	9,6%	16	30,8%	28	53,8%	0	
X1.3	1	1,9%	3	5,8%	2	3,8%	35	67,3%	11	21,2%
X1.4	1	1,9%	2	3,8%	4	7,7%	28	53,8%	17	32,7%
X1.5	1	1,9%	3	5,8%	6	11,5%	26	50,0%	16	30,8%
X1.6	2	3,8%	5	9,6%	15	28,8%	25	48,1%	2	3,8%
X1.7	0		6	11,5%	16	30,8%	27	51,9%	3	5,8
X1.8	1	1,9%	1	1,9%	9	17,3%	25	48,1%	16	30,8%

Pada table 4.3 di jelaskan bahwa item (X1.1) dari 52 responden sebanyak 6 reponden (11,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 21 responden (40,4%) menyatakan tidak setuju, 11 reponden menyatakan ragu ragu (21,2%), 12 responden menyatakan setuju (23,1%) dan 2 responden menyatakan sangat setuju (3,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 73,1% menyatakan tidak setuju gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pada item (X1.2) dari 52 responden sebanyak 3 reponden (5,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan tidak setuju, 16 reponden menyatakan ragu ragu (30,8%), 28 responden menyatakan setuju (53,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 53,8% menyatakan setuju gaji yang diterima telah sesuai dengan peraturan yang ada.

untuk item (X1.3) dari 52 responden sebanyak 1 reponden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (5,8%) menyatakan tidak setuju, 2

reponden menyatakan ragu ragu (3,8%), 35 responden menyatakan setuju (67,3%) dan 11 responden menyatakan sangat setuju (21,2%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 88,5% menyatakan setuju jumlah gaji yang diterima telah mempengaruhi dalam semangat bekerja.

Dari item (X1.4) dari 52 responden sebanyak 1 reponden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 4 reponden menyatakan ragu ragu (7,7%), 28 responden menyatakan setuju (53,8%) dan 17 responden menyatakan sangat setuju (32,7%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 86,5% menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan dapat meningkatkan motifasi kerja.

Pada item (X1.5) dari 52 responden sebanyak 1 reponden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (5,8%) menyatakan tidak setuju, 6 reponden menyatakan ragu ragu (11,5%), 26 responden menyatakan setuju (50%) dan 16 responden menyatakan sangat setuju (30,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 80,8% menyatakan insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Dari item (X1.6) dari 52 responden sebanyak 2 reponden (3,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (9,6%) menyatakan tidak setuju, 15 reponden menyatakan ragu ragu (28,8%), 25 responden menyatakan setuju (48,1%) dan 2 responden menyatakan sangat setuju (3,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 51,9% menyatakan tunjangan yang diberikan sekolah telah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dari item (X1.7) dari 52 responden sebanyak 6 responden (11,5%) menyatakan tidak setuju, 16 responden menyatakan ragu ragu (30,8%), 27 responden menyatakan setuju (51,9%) dan 3 responden menyatakan sangat setuju (5,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 57,7% menyatakan setuju bahwa tunjangan provesi telah diberikan secara rutin.

Pada item (X1.8) dari 52 responden sebanyak 1 responden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan ragu ragu (17,3%), 25 responden menyatakan setuju (48,1%) dan 16 responden menyatakan sangat setuju (30,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 78,9% menyatakan setuju jika tunjangan yang di berikan dapat meningkatkan motifasi kerja.

4.4. Tabel Distribusi kompensasi nonfinancial

Item	Jawaban Respondent									
	1		2		3		4		5	
	STS		TS		R		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	1	1,9%	1	1,9%	9	17,3%	25	48,1%	16	30,8%
X2.2	0	0	3	5,8%	18	34,6%	24	46,2%	7	13,5%
X2.3	0	0	0	0	8	15,4%	29	55,8%	15	28,8%
X2.4	0	0	2	3,8%	8	15,4%	34	65,4%	8	15,4%
X2.5	2	3,8%	7	13,5%	6	11,5%	22	42,3%	15	28,8%
X2.6	1	1,9%	2	3,8%	13	25,0%	31	59,6%	5	9,6%

Pada data yang di paparkan table 4.4 di peroleh bahwa (X2.1) dari 52 responden sebanyak 1 reponden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,9%) menyatakan tidak setuju, 9 reponden menyatakan ragu ragu (17,3%), 25 responden menyatakan setuju (48,1%) dan 16 responden menyatakan sangat setuju (30,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 78,9% menyatakan

bahwa pihak sekolah telah memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan responden.

Pada item (X2.2) dari 52 responden sebanyak 3 reponden (5,8%) menyatakan menyatakan tidak setuju, 18 reponden menyatakan ragu ragu (34,6%), 24 responden menyatakan setuju (46,2%) dan 7 responden menyatakan sangat setuju (13,5%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 59,7% menyatakan bahwa *reward* mempengaruhi dalam semangat bekerja.

Dari item (X2.3) dari 52 responden 8 reponden menyatakan ragu ragu (15,4%), 29 responden menyatakan setuju (55,8%) dan 15 responden menyatakan sangat setuju (28,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 84,6% menyatakan bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi dalam pekerjaan.

Pada item (X2.4) dari 52 responden sebanyak 2 reponden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 8 reponden menyatakan ragu ragu (15,4%), 34 responden menyatakan setuju (65,4%) dan 8 responden menyatakan sangat setuju (15,4%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 80,8% menyatakan bahwa suasana lingkungan bekerja yang nyaman membuat responden nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Dari item (X2.5) dari 52 responden sebanyak 2 reponden (3,8%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden (13,5%) menyatakan tidak setuju, 6 reponden menyatakan ragu ragu (11,5%), 25 responden menyatakan setuju (48,1%) dan 16 responden menyatakan sangat setuju (30,8%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 78,9% menyatakan bahwa media pembelajaran yang ada dapat mempermudah responden dalam bekerja.

Pada item (X2.6) dari 52 responden sebanyak 1 reponden (1,9%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, 13 reponden menyatakan ragu ragu (25,0%), 31 responden menyatakan setuju (59,6%) dan 5 responden menyatakan sangat setuju (9,6%). Dari data tersebut diketahui sebanyak 69,2% menyatakan bahwa ruangan yang ada telah membuat responden nyaman dalam bekerja.

4.3. Uji Instrumen Data

4.5 Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Nilai		Keterangan
			Koefisien (r)	r tabel	
Kompensasi Financial	Gaji/Upah	X1.1	0,248	0,279	Tidak Valid
		X1.2	0,563	0,279	Valid
		X1.3	0,593	0,279	Valid
	Insentif	X1.4	0,675	0,279	Valid
		X1.5	0,537	0,279	Valid
	Tunjangan	X1.6	0,476	0,279	Valid
		X1.7	0,150	0,279	Tidak Valid
		X1.8	0,548	0,279	Valid
Kompensasi non Financial	Pekerjaan itu sendiri	X2.1	0,162	0,279	Tidak Valid
		X2.2	0,457	0,279	Valid
	Lingkungan kerja	X2.3	0,323	0,279	Valid
		X2.4	0,389	0,279	Valid
	Fasilitas	X2.5	0,708	0,279	Valid
		X2.6	0,405	0,279	Valid
Motivasi Kerja	Internal	Y1	0,212	0,279	Tidak Valid
		Y2	0,339	0,279	Valid
		Y3	0,517	0,279	Valid
		Y4	0,259	0,279	Tidak Valid
		Y5	0,689	0,279	Valid
		Y6	0,266	0,279	Valid
	Eksternal	Y7	0,564	0,279	Valid
		Y8	0,195	0,279	Tidak Valid
		Y9	0,313	0,279	Valid

Dari hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel diatas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel yaitu : variabel kompensasi finansial, kompensasi non financial dan variabel motivasi kerja. Kompensasi financial mempunyai 3 indikator yaitu : Gaji, insentif dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non financial mempunyai 3 indikator yaitu : pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan vasilitas. Validitas dapat dilihat dari r tabel dan r hitung. Apabila r tabel > dari r hitung maka item tersebut tidak valid. Disini dapat dilihat r tabel berjumlah 0,279.

Dari hasil uji validitas didapatkan Variabel kompensasi financial mempunyai 8 item. Dari 8 item tersebut 2 item tidak valid dan 6 item valid. 2 item yang tidak valid dari indikator Gaji dan Tunjangan. Sedangkan untuk kompensasi non financial di dapatkan 1 item tidak valid dari indikator pekerjaan itu sendiri. total item yang tidak valid dari variabel kompensasi secara keseluruhan 3 item dan yang valid 11 item. Dan setiap indikator mempunyai item yang falid yang mewakilinya makan dapat di lanjutkan ke uji reliabilitas.

Variabel motivasi kerja mempunyai 2 indikator yaitu motivasi eksternal dan internal. Motivasi internal diwakili dengan 6 item dan 3 item untuk motivasi eksternal. Dari keseluruhan uji validitas didapat kan 3 item tidak valid dari total keseluruhan 9 item.

4.6 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,769	0,60	Reliabel
Kompensasi non Finansial	0,737	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,753	0,60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat keseluruhan variabel *reliabel*. Dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai sig. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari syandar nilai sig 0,60 maka item tergolong *reliabel*.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Multikolinearitas

Untuk melakukan pengujian Multikorelasional, peneliti menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* sebagai alat uji untuk melihat apakah terjadi gangguan multikorelasional. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikorelasional.

4.7. Tabel hasil uji multikorelasional

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi Financial	0,760	1,316	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi Non Financial	0,760	1,316	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari hasil uji multikorelasional seperti tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kedua variabel diatas 0,1(0,760) dan nilai VIFdibawah 10 (1,316) dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikorelasional

4.4.2. Uji Normalitas

4.8 Tabel. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N	Variabel	Mean	Std. Deviation	Sig
52	Kompensasi dan Motivasi kerja	17,58	2,645	0,72

Berdasar tabel diatas di dapatkan hasil uji normalitas *kolmogorov-Smirnov* pada kompensasi dan motivasi kerja nilai $p=0,72$ yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti berdistribusi normal karena nilainya berada di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diteliti yaitu *kompensasi dan motivasi kerja* pada guru berdistribusi normal. Maka variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

4.4.3. Uji Linieritas

4.9 Tabe Linieritas

Variabel	F hitung	Sig
Kompensasi financial – Motivasi	0,919	0,526
Kompensasi Non financial – Motivasi	0,970	0,486

Berdasarkan tabel dia atas kita dapat melihat nilai F hitung dan Sig. Dasar dalam pengambilak keputusan dengan melihat dari F hitung atau Signifikan. Apabila nilai Sig nya lebih $>$ dari 0,05 maka ada hubungan yang linier. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikan dari kedua variabel. Variabel Kompensasi finansial dengan nilai Sig $0,526 > 0,05$ dan variabel kompensasi non finansial dengan nilai sig $0,486 > 0,05$. Dapa diambil kesimpulan ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel kompensasi financia dan non financial dengan motivasi kerja.

4.5. Uji Hipotesis

4.10. Tabel hasil analisa data multipel regresion

Variabel	Koefesien Regresi	t hitung	Sig
Konstanta	11,282		
X ₁	-,027	-,238	,813
X ₂	,360	2,188	,033
F hitung = 2,852	Sig = 0,067 ^b		
R ² = 0,104			

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas secara simultan maka harus dilihat dari F hitung dan F tabel. Apabila nilai F tabel lebih kecil dari F hitung maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil diatas dapat di simpul kan Nilai F tabel (4,03) lebih besar dari nilai F hitung (2,852) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel bebas.

Dari tabel diatas juga dapat disimpulkan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial. apabila t tabel lebih kecil dari t hitung maka variabel berpengaruh secara signifikan dengan taraf sig 0,05. Kesimpulannya sebagai berikut :

X¹ kompensasi financial) = t hitung – 0,238

X² kompensasi non financial = t hitung 2,188

t tabel = 1,67655

X₁ = t tabel > t hitung= tidak ada pengaruh secara signifikan

X₂= t tabel < t hitung = berpengaruh secara signifikan

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Secara Simultan

Dari penjabaran data diatas dapat diambil kesimpulan, secara simultan variabel kompensasi financial dan non financial tidak ada pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan dan guru pada SD Darul Ulum Pasuruan. Dilihat dari hasil nilai F tabel $>$ dari F hitung dengan F tabel $4,03 >$ dan F hitung $2,852$.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Liana Sari Dan Winarningsi dan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan pemberian kompensasi finansial dan non finansial adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, pemberian kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap produktifitas kerja karyawan

Pegawai/guru merupakan aset dalam bentuk SDM. Aset tersebut merupakan hal penting dan urgen yang dimiliki Organisasi/Institut pendidikan. Sebuah organisasi/instituti pendidikan tidak akan mungkin bisa berjalan tanpa adanya SDM yang kompeten. SDM memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kompensasi, menurut Martoyo (2000:216) kompensasi adalah pengaturan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung (non financial). Sedangkan menurut Panggabean

(2002:75) kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Gaji, intensif, tunjangan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru/karyawan. Namun hal itu tidak menjadi satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang guru atau karyawan. Pemberian semangat dari atasan, pujian atas kinerja guru /karyawan dan motivasi dari lingkungan sekitar bahkan fasilitas yang disediakan bisa mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Kompensasi merupakan salah satu proses yang diberikan untuk balas jasa dari perusahaan/organisasi untuk karyawan atas kinerja yang dilakukan di organisasi/perusahaan.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu kewajiban bagi seluruh pengusaha atau pengelola organisasi. Kompensasi juga menjadi hak bagi para karyawan. Sebagaimana hadist nabi Muhammad SAW :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ
ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya :

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain

yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya (HR. Bukhari. no. 2109)

Dalam hadist ini menjelaskan bagaimana kewajiban seseorang untuk memenuhi kewajibannya yaitu memberikan gaji atau kompensasi yang menjadi hak seseorang yang bekerja.

Hadist diatas juga menjelaskan bagaimana sebuah perusahaan harus memperlakukan karyawan. Setiap karyawan mempunyai hak dan kewajibannya. Kewajibannya berupa harus bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, mencapai target-target yang harus dicapai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah para karyawan melakukan kewajibannya maka tugas perusahaan selanjutnya memberikan hak yang seharusnya diberikan kepada karyawan. Ketika sebuah perusahaan tidak memberikan hal tersebut maka sudah menyalahi hadist yang ada diatas. Hal yang paling penting adalah saat hak mereka tidak diberikan bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Ketika berbicara tentang kinerja kita tidak bisa lepas dari hal yang menggerakkan kinerja individu tersebut. Dalam diri individu ada motivasi yang menggerakkan perilaku seseorang. Maka tugas para pengusaha adalah bagaimana menggerakkan dan mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan.

Materi yang dibahas dalam motivasi adalah bagaimana cara menggerakkan dan mengarahkan potensi pegawai agar mau bekerja secara produktif. Robbin ((2002:55) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125)) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi

untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Sutermeister (Karweti 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil yaitu kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi sosial lingkungan kerja, keterpenuhan dasar individu. Dalam hal ini kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Dalam penelitiannya Budaya organisasi memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Juliningrum & Sudiro). Tidak selamanya kompensasi mampu mempengaruhi motivasi kerja. Namun ada hal-hal lain yang harus diperhatikan seperti kondisi lingkungan, kondisi budaya organisasi harus diperhatikan.

4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Secara Partial

Sedangkan secara partial dilihat dari nilai t hitung, variabel kompensasi financial dengan t hitung $-0,238$ dan variabel kompensasi non financial t hitung $2,188$. Nilai t hitung variabel non financial $>$ dari t tabel $1,67655$. Dengan begitu kompensasi non financial lebih besar pengaruhnya secara sig terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan kompensasi financial.

Kompensasi adalah pengaturan pemberian balas jasa bagi pegawai atau karyawan baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial). Pandangan umumnya

kompensai financial seharusnya mampu mendorong motivasi kerja seorang karyawan karena tujuan mereka untuk bekerja adalah untuk mendapatkan income materi. Dalam dunia industri dan organisasi kompensasi financial berupa penghargaan atas kinerja karyawan atau pegawai, motivasi dan lingkungan kerja tidak dapat di anak tirikan. Tidak sedikit perusahaan yang memberikan gaji dan upah tunjangan yang besar namun belum bisa meningkatkan produktifitas dan motivasi kerja karyawannya dikarenakan ketiadaan penghargaan dan lingkungan kerja yang positif. Penghargaan berupa motivasi dan pengakuan terhadap kinerja karyawan bahkan mampu untuk memicu motivasi internal yang ada pada dalam diri seseorang.

Kompensasi Finansial dan non finansial mempengaruhi motivasi intristik karyawan (sudarsono:2008). Motivasi kerja merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dengan organisasi sehingga karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Dalam dunia kerja yang harus dipahami adalah setiap individu yang bekerja dalam diri mereka mempunyai motivasi kenapa mereka bekerja. Hal yang harus dipahami oleh para organisasi dan perusahaan adalah motivasi yang ada dalam SDM yang bekerja pada organisasi dan perusahaan tersebut. Mereka harus mampum untuk mendorong motivasi tersebut agar SDM yang ada mampu bergerak sesuai dengan tujuan organisasi dan perusahaan tersebut.

Setiap orang mempunyai motivasi dalam dirinya untuk bekerja. Hal ini juga di jelaskan dalam islam bahwa bekerja merupakan kewajiban bagi setiap orang . untuk mendapatkan penghasilan yang halal maka harus dari proses yang halal juga. Bekerja merupakan ibadah bagi setiap muslim. Untuk menafkahi keluarganya dengan harta yang halal. Ini mampu menjadi motivasi internal bagi seorang muslim. Sebagai mana ayat al quran yang menjelaskan :

وفي السماء رزقكم وما توعدون – فرب السماء والأرض إنه لحق
مثل ما أنكم تتطقون

“Di langit terdapat sebab rezekimu dan janji Tuhanmu. Maka demi Tuhan langit dan bumi, sungguh yang dijanjikan itu benar-benar akan terjadi tanpa dapat dipungkiri.” (ad-Dzariat: 22-23)

Manusia mempunyai kewajiban yang harus dilakukan. Persaingan dalam dunia kerja terkadang membuat manusia lupa diri. Terkadang manusia takut sehingga mereka melakukan hal-hal yang dilarang dalam islam. Kita sebagai manusia masih meragukan janji yang allah berikan seperti ayat di atas. Rizki, jodoh dan ajal sudah tertulis. Namun walaupun begitu kita tidak bisa hanya duduk untuk menunggu datangnya rizki tersebut. Kita harus berusaha mencarinya. Mencari dengan cara yang halal untuk mendapatkan sesuatu yang halal. Ini mampu memotivasi kita untuk tetap bekerja dan semangat bekerja karena allah tidak pernah mengingkari janjinya.

Perbedaan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat dari bagaimana faktor motivasi itu di pengaruhi. Menurut Sutermeister hal-hal yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan : kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi sosial lingkungan kerja, keterpenuhan dasar individu. Hal ini menjelaskan bagaimana perbedaan motivasi kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja perusahaan pada umumnya mempunyai perbedaan yang sangat signifikan dengan instansi pendidikan. Lingkungan kerja perusahaan dan industrial mempunyai tekanan yang lebih besar dibandingkan dengan instansi pendidikan begitu juga dengan lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Penghargaan yang didapatkan saat bekerja di instansi pendidikan lebih besar dari lingkungannya, dan kepuasan kerja bisa lebih besar.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di yayasan pendidikan darul ulum kota pasuruan. Maka :

1. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial dan non finansial secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru dan pegawai yayasan pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan hal tersebut dikarenakan menurut mereka gaji yang di terima telah sesuai dengan peraturan yang ada .
2. Berdasarkan hasil penelitian diatas Secara partial kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun yang berpengaruh secara signifikan adalah kompensasi non finansial hal tersebut di karenakan pihak yayasan selalu memberikan motivasi terhadap klerja mereka sehingga responden merasakan nyaman ketika bekerja.

5.2 Saran

1. Bagi pengelola yayasan pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan diharapkan lebih memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja guru dan pegawai sehingga akan memberikan dampak yang lebih positif khususnya kompensasi finansial untuk guru dan karyawan.

2. Bagi peneliti lain dan akademisi agar lebih memperhatikan perbedaan lingkungan dan budaya organisasi yang ada pada setiap institusi dan perusahaan, dan menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.



Lampiran 1 Kuesioner

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru

Di Yasayan Pendidikan Darul Ulum Pasuruan



Identitas Responden

(responden tidak perlu mencantumkan nama)

1. No. Responden :(diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*)
3. Usia :tahun
4. Status Kepegawaian : PNS/Non PNS*)

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Pasuruan

Responden Yth,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber daya manusia, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja guru dan karyawan. Dengan tercapainya hasil penelitian ini, saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisidafat pertanyaan berikut secara lengkap, benar dan jujur. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuisioner ini bersifat rahasia dan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Atas waktu dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Waqiq Ramdani
Nim : 12510090

Petunjuk Pengisian

- Responden dimohon mengisi kolom profil responden sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner
- Responden dimohon mengisi kuesioner dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan
- Berikan tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaannya sebenarnya.

Predikat	Keterangan	Bobot
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Skala Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	ST
1	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan aturan yang di tetapkan					
3	Gaji yang saya terima mempengaruhi dalam meningkatkan semangat kerja					
4	Insentif yang saya terima meningkatkan motivasi kerja saya					
5	Insentif yang diberikan membuat kami semangat untuk bekerja					
6	Tunjangan yang diberikan sekolah sudah sesuai dengan aturan yang berlaku					
7	Pemberian tunjangan provesi diberikan secara rutin					
8	Tunjangan yang diberikan meningkatkan motivasi kerja saya					
9	Pihak sekolah memberikan saya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya					
10	Saya menerima reward dan membuat saya lebih semangat bekerja					
11	Kepala sekolah selalu memotivasi kami dalam bekerja					
12	Suasana lingkungan saya membuat saya nyaman dalam bekerja					
13	Media pembelajaran yang ada membuat saya lebih mudah mengajar					
14	Ruang guru yang ada membuat saya nyaman dalam bekerja					

Skala Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dan menyelesaikan tepat waktu					
2	Saya selalu membuat target yang jelas dalam pekerjaan saya					
3	Saya suka hal-hal yang menantang dalam pekerjaan saya					
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya					
5	Saya selalu bersaing dengan rekan kerja saya untuk mendapatkan prestasi					
6	Saya selalu bisa memenuhi kebutuhan hidup saya dan kebutuhan pekerjaan saya					
7	Pujian yang diberikan kepada saya membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
8	Saya akan lebih giat apabila di berikan insentif					
9	Menurut saya pujian atas pekerjaan saya lebih baik daripada diberikan insentif					

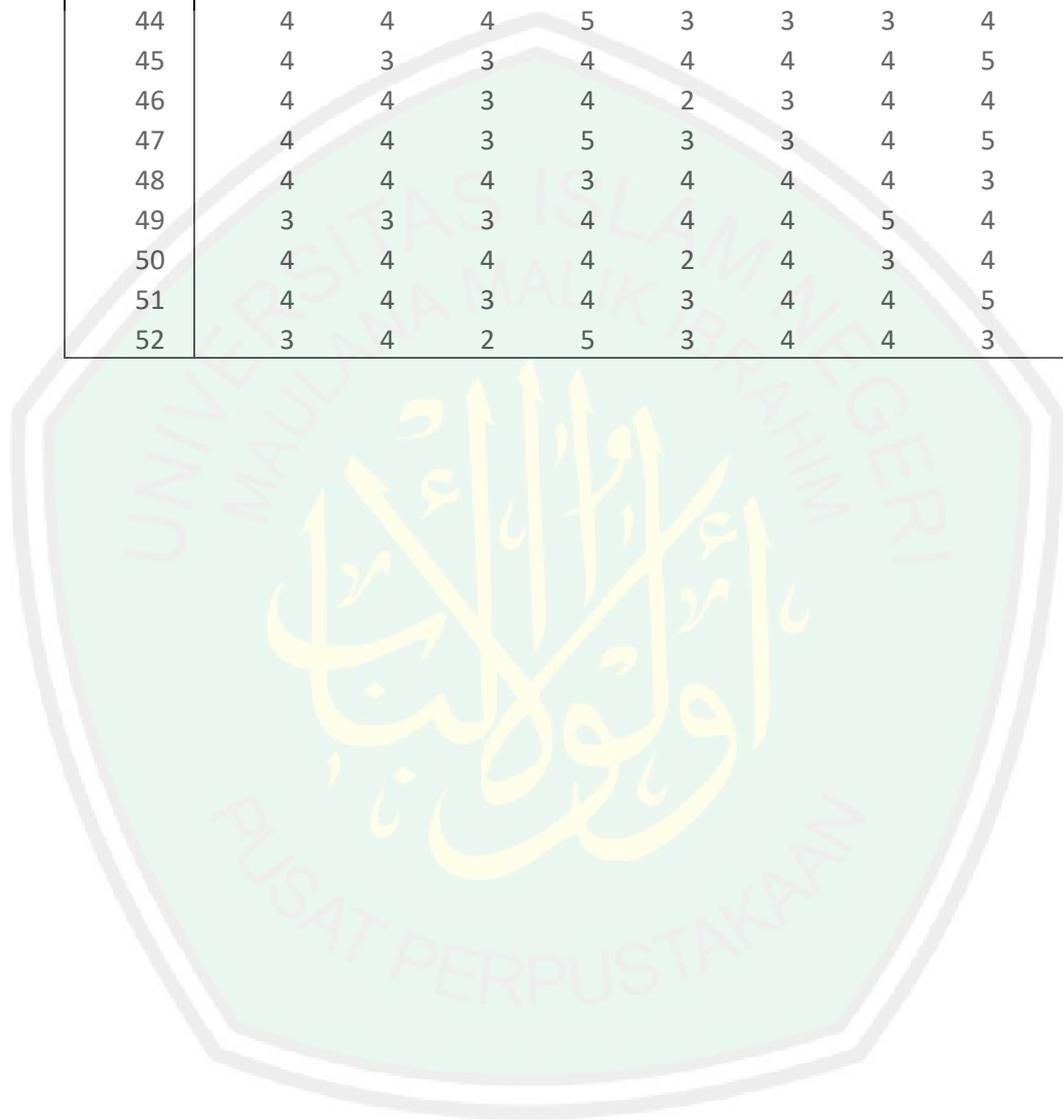
Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Kompensasi dan Motivasi kerja

NO	Indikator variable													
	Kompensasi													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	2	1	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2
2	2	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5
6	2	2	1	1	1	2	4	1	4	4	4	4	1	1
7	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
8	2	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	4	2	4
9	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4
10	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
11	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
12	1	4	5	4	5	2	4	5	5	3	5	5	5	3
13	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4
14	1	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3
15	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3
16	2	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4
17	2	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	3
18	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4
19	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4
20	1	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3
21	2	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4
24	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4
25	2	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	3	3	2	2	3	2	3	5	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
29	1	1	2	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4
30	3	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3
31	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2
32	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
34	1	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5
35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4

36	2	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	3	3	3
37	2	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
38	2	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
39	2	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4
40	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5
41	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
42	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3
43	2	2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
44	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4
45	3	3	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4
46	3	3	4	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	3
47	1	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4
48	3	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
49	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4
50	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4
51	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3
52	3	3	4	4	5	2	3	3	5	3	4	4	2	3

No	Indikator Variabel								
	Motivasi Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	3	2	4	2	4	1	4	1
2	4	4	4	5	4	4	4	4	2
3	4	4	2	4	2	2	2	4	2
4	4	4	4	5	4	3	2	2	3
5	4	4	4	5	4	4	4	4	2
6		4	4	1	4	4	4	5	2
7	5	4	5	5	4	4	5	5	4
8	4	3	4	4	4	4	5	5	4
9	4	4	3	4	4	3	4	3	4
10	4	4	3	4	3	4	4	3	4
11	4	4	3	4	3	4	4	3	4
12	1	5	5	4	4	2	5	5	4
13	5	5	3	5	4	4	5	5	4
14	2	3	4	4	4	3	5	5	3
15	4	4	4	5	4	3	5	4	3
16	4	4	4	4	5	3	5	4	3
17	4	5	3	5	4	3	4	4	3
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4
19	3	4	4	5	4	3	5	5	2
20	3	4	5	5	3	4	5	5	3
21	3	4	3	5	3	3	4	5	2
22	4	4	4	4	5	5	5	4	4
23	2	4	4	4	2	3	5	4	2
24	4	5	3	5	4	4	5	4	2
25	3	4	3	4	2	3	5	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4	2	4
28	4	4	3	4	4	4	4	3	3
29	4	4	4	4	3	3	4	5	3
30	3	3	2	4	2	4	4	2	2
31	4	4	4	4	3	4	2	2	3
32	3	4	3	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	2	1	4	5	1
35	4	4	4	4	4	4	5	4	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	4	4	4	5	2
38	4	4	3	4	3	3	3	5	3
39	5	4	4	5	4	3	4	5	2

40	5	5	5	4	4	4	4	4	3
41	3	4	4	3	3	4	4	4	4
42	3	4	4	4	3	4	4	4	4
43	4	4	3	4	2	3	3	4	3
44	4	4	4	5	3	3	3	4	3
45	4	3	3	4	4	4	4	5	2
46	4	4	3	4	2	3	4	4	3
47	4	4	3	5	3	3	4	5	2
48	4	4	4	3	4	4	4	3	3
49	3	3	3	4	4	4	5	4	4
50	4	4	4	4	2	4	3	4	3
51	4	4	3	4	3	4	4	5	1
52	3	4	2	5	3	4	4	3	5



Lampiran 3 uji Normalitas & Linieritas & multipel Regresion

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,83	19,23	17,58
	Std. Deviation	3,563	2,494	2,645
	Absolute	,150	,138	,179
Most Extreme Differences	Positive	,121	,112	,122
	Negative	-,150	-,138	-,179
Kolmogorov-Smirnov Z		1,083	,993	1,290
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191	,277	,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Linieritas

Kompensasi financial-Motivasi kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	71,506	11	6,501	,912	,538
	Between Groups	5,974	1	5,974	,838	,365
	Deviation from Linearity	65,532	10	6,553	,919	,526
Within Groups		285,187	40	7,130		
Total		356,692	51			

Kompensasi Non financial

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups (Combined)	99,232	11	9,021	1,402	,210

	Linearity	36,821	1	36,821	5,721	,022
	Deviation from Linearity	62,411	10	6,241	,970	,484
	Within Groups	257,460	40	6,437		
	Total	356,692	51			

Multipel Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 ^a	,104	,068	2,554

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,282	2,981		3,784	,000
	X1	-,027	,115	-,037	-,238	,813
	X2	,360	,164	,339	2,188	,033

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,189	2	18,595	2,852	,067 ^b
	Residual	319,503	49	6,520		
	Total	356,692	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 4 tabel frekuensi motivasi dan kompensasi

FREQUENCY TABEL MOTIVASI

Item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
2	2	3,8	3,8	5,8
3	12	23,1	23,1	28,8
Valid 4	33	63,5	63,5	92,3
5	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	11,5	11,5	11,5
Valid 4	41	78,8	78,8	90,4
5	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,7	7,7	7,7
3	18	34,6	34,6	42,3
Valid 4	26	50,0	50,0	92,3
5	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
3	2	3,8	3,8	5,8
Valid 4	32	61,5	61,5	67,3
5	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	17,3	17,3	17,3
3	13	25,0	25,0	42,3
Valid 4	28	53,8	53,8	96,2
5	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	2	3,8	3,8	5,8
3	18	34,6	34,6	40,4
4	30	57,7	57,7	98,1
5	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	3	5,8	5,8	7,7
3	4	7,7	7,7	15,4
4	29	55,8	55,8	71,2
5	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7,7	7,7	7,7
3	7	13,5	13,5	21,2
4	24	46,2	46,2	67,3
5	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5,8	5,8	5,8
2	14	26,9	26,9	32,7
3	17	32,7	32,7	65,4
4	17	32,7	32,7	98,1
5	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

FREQUENCY DATA KOMPENSASI

Item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	11,5	11,5	11,5

2	21	40,4	40,4	51,9
3	11	21,2	21,2	73,1
4	12	23,1	23,1	96,2
5	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5,8	5,8	5,8
2	5	9,6	9,6	15,4
3	16	30,8	30,8	46,2
4	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	3	5,8	5,8	7,7
3	2	3,8	3,8	11,5
4	35	67,3	67,3	78,8
5	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	2	3,8	3,8	5,8
3	4	7,7	7,7	13,5
4	28	53,8	53,8	67,3
5	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	3	5,8	5,8	7,7
3	6	11,5	11,5	19,2
4	26	50,0	50,0	69,2
5	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,8	3,8	3,8
2	8	15,4	15,4	19,2
3	15	28,8	28,8	48,1
4	25	48,1	48,1	96,2
5	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	11,5	11,5	11,5
3	16	30,8	30,8	42,3
4	27	51,9	51,9	94,2
5	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	1	1,9	1,9	3,8
3	9	17,3	17,3	21,2
4	25	48,1	48,1	69,2
5	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,9	1,9	1,9
2	1	1,9	1,9	3,8
3	4	7,7	7,7	11,5
4	34	65,4	65,4	76,9
5	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,8	5,8	5,8
3	18	34,6	34,6	40,4
4	24	46,2	46,2	86,5
5	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15,4	15,4	15,4
4	29	55,8	55,8	71,2
5	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,8	3,8	3,8
3	8	15,4	15,4	19,2
4	34	65,4	65,4	84,6
5	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

item13

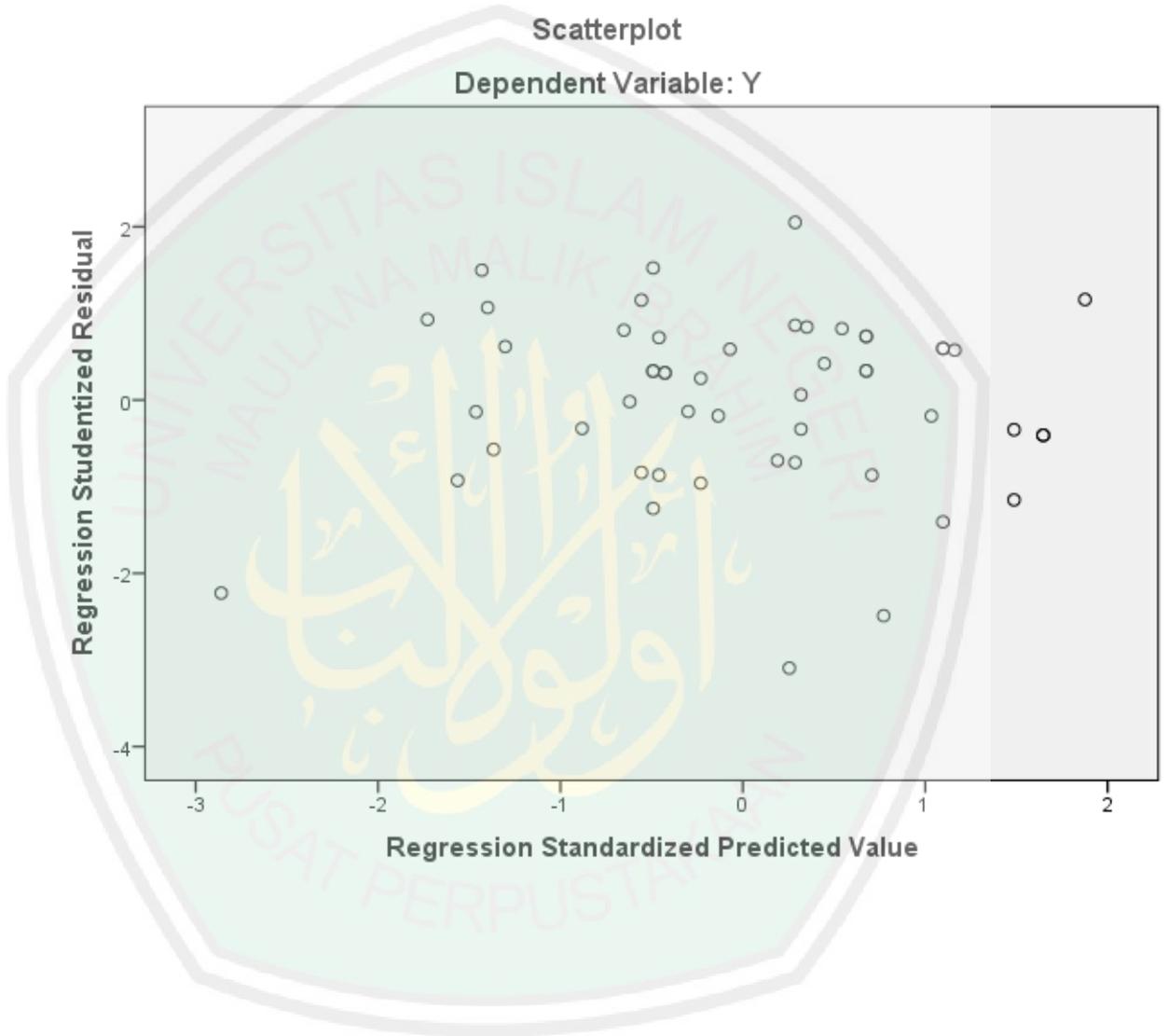
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,8	3,8	3,8
2	7	13,5	13,5	17,3
3	6	11,5	11,5	28,8
Valid 4	22	42,3	42,3	71,2
5	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

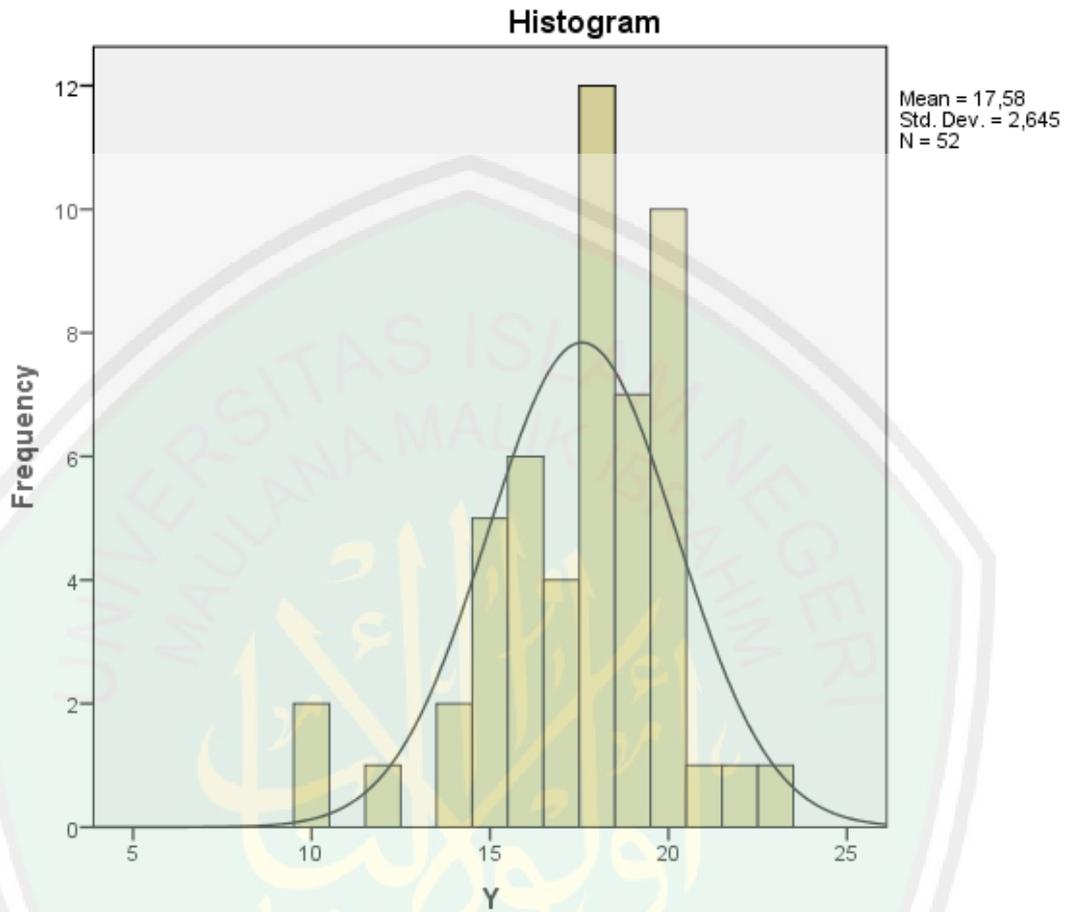
item14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,9	1,9	1,9
2	2	3,8	3,8	5,8
Valid 3	13	25,0	25,0	30,8
4	31	59,6	59,6	90,4
5	5	9,6	9,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Uji Heterokedastis





Uji Auto korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,323 ^a	,104	,068	2,554	1,900

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,282	2,981		3,784	,000		

X1	-,027	,115	-,037	-,238	,813	,760	1,316
X2	,360	,164	,339	2,188	,033	,760	1,316

a. Dependent Variable: Y





“YAYASAN DARUL ULUM NGENEMPLAKREJO PASURUAN”

Akta Notaris : Widjanarti, SH Nomor 37 Tanggal 21 September 2015

**TK, SD, SMP/MTs., SMA/SMK, PT,
PONPES, MADIN, PKBM, DAN KOPERASI**

Jl. Hang Tuah 10 A/363, Kelurahan Ngemplakrejo Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan
Telp. (0343) 432998, 421801, 415735 Kode Pos : 67113
E-mail : yysdarul.ulum@gmail.com

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : ...06.../YDU/4/1/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miskat, M.PdI
Jabatan : Ketua yayasan pendidikan Darul ulum kota Pasuruan
Alamat : Jl. Hangtuah X no.363 Ngemplak rejo,Panggungrejo,kota Pasuruan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Wakiq Ramdani
NIM : 12510090
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah selesai melakukan penelitian pada guru dan karyawan yayasan pendidikan Darul Ulum kota Pasuruan 5 Agustus 2018 untuk memperoleh data dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Yayasan Pendidikan Darul Ulum kota Pasuruan”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan seperlunya.

Pasuruan, 15 Januari 2019

Ketua yayasan



Miskat, M.PdI

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Wakiq Ramdani

Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 27 Februari 1995

Alamat Asal : Jl. Sulawesi Utara 130a Kel. Trajeng Kec. Panggungrejo
Kota Pasuruan

Telepon/Hp : 085102866424

E-mail : wakiqramdani@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2005 : TK DarulUlum Kota Pasuruan

2005-2007 : SD DarulUlum Kota Pasuruan

2007-2009 : MTS DarulUlum Kota Pasuruan

2009-2012 : SMA DarulUlum 3 PeteronganJombang

Pengalaman Organisasi

- Pengurus Bidang Humas Mahasiswa Pecinta Alam Tursina UIN malang tahun 2014

Aktifitas dan Pelatihan

- Tim *support* pendakian *Javanis seventeen summits* MapalaTursina UIN Malang tahun 2012

- Pendidikan Expedisi Taman Nasional Gede Pangrango tahun 2013
- Pemateri Gunung Hutan di Mapala Bunglon IKIP Budi Utomo Malang tahun 2013
- Tim Delegasi Mukhtar Kenal Medan di IAIN Ponorogotahun 2014
- Panitia ULTRA Taman Nasional BromoTengger Semeru 2013
- Tim Relawan Gunung Kelut 2014
- Dan Berbagai Kepanitiaan di Mahasiswa Pecinta Alam Tursina UIN malang tahun 2012-2018

Malang, 28 Desember 2018

WakiqRamdani

BUKTI KONSULTASI

Nama : Wakiq Ramdani
NIM/Jurusan : 12510090/Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Kota Pasuruan

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	6 April 2018	Pengajuan outline	1.
2	19 April 2018	Proposal	2.
3	6 Juni 2018	Revisi & Acc Proposal	3.
4	13 Juli 2018	Seminar Proosal	, 4.
5	1 Agustus 2018	Skripsi bab 1-V	5.
6	13 Oktober 2018	Revisi bab 1-V	6.
7	12 Desember 2018	Revisi & Acc Skripsi	7.
8	28 Desember 2018	Acc Keseluruhan	8.

Malang, 29 Desember 2018

Mengetahui,
Ketua jurusan



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001