

































- a) Gaji adalah kompensasi yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari posisinya sebagai karyawan yang memberikan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji bisa dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam perusahaan.
  - b) Upah adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Gaji tidak seperti besarnya gaji yang relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
  - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan pada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang ditentukan.
- 2) Kompensasi tidak langsung
- Kompensasi yang tidak bisa dirasakan secara langsung, yaitu *benefit* dan *services*. *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasar kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan *family gathering*.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang selama ini banyak dijumpai bukan pada organisasi dakwah. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kekosongan penelitian tersebut, khususnya pada organisasi masjid.

1. Penelitian berjudul pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan

kepuasan kerja guru. Faktor dominan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang adalah disiplin kerja diikuti dengan kompetensi dan kompensasi.<sup>43</sup>

2. Penelitian berjudul pengaruh disiplin kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RSUD Lubuk Sikaping. Hasil penelitian tersebut adalah kinerja karyawan dipengaruhi disiplin, gaya kepemimpinan dan pelatihan. Faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Nilai R Square ketiga variabel adalah 0,6050 atau 60,50%, sisanya sebesar 39,50% yaitu faktor-faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>44</sup>
3. Penelitian berjudul pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bober. Hasil penelitian tersebut adalah kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh komunikasi dan motivasi.<sup>45</sup>
4. Penelitian berjudul pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BPKD) Propinsi Jawa Barat Kota Bandung. Hasil penelitian tersebut adalah komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada pada kategori kuat, namun pengaruh komunikasi organisasi secara parsial

---

<sup>43</sup> Siti Rohimah, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang", (*Tesis*—Universitas Esa Unggul, Jakarta, 2011)

<sup>44</sup> Leny Evanita, "Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping", (*Tesis*—Universitas Esa Unggul, Jakarta, 2011)

<sup>45</sup> Taufik Rachim, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober", (Universitas Kristen Satya Wacana, 2014)

terhadap kinerja pegawai pada kategori sedang dan pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kategori rendah.<sup>46</sup>

Penelitian terdahulu yang menjadikan Yayasan Masjid Al Falah Surabaya sebagai subyek penelitian belum ada yang menganalisis pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Masjid Al Falah Surabaya. Judul penelitian yang dijumpai, sebagai berikut

1. Analisis Penerapan PSAK No. 45 pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyusunan, bentuk dan isi laporan keuangan pada yayasan dengan mengacu pada ketentuan-ketentuan PSAK No. 45. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa (1) yayasan belum mempunyai pedoman struktur organisasi yang memisahkan pembagian wewenang, dan tanggung jawab, (2) laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan PSAK No. 45, namun terdapat sebagian akun yang belum disajikan sesuai dengan PSAK No. 45 yaitu klasifikasi aset bersih, (3) pengakuan kerugian piutang diakui secara langsung.<sup>47</sup>
2. Meningkatkan Fungsi Masjid Melalui Reformasi Administrasi (Studi pada Masjid Al Falah Surabaya), penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, fokus pada bagaimana reformasi administrasi yang dilakukan dan apa sajakah faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan reformasi administrasi pada Masjid Al Falah Surabaya dalam

---

<sup>46</sup> Anthony Akhmad Z.A., "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BPKD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung", (Universitas Komputer Indonesia)

<sup>47</sup> Diyani Ade Rizky, "Analisis Penerapan PSAK No. 45 pada Yayasan Masjid Al Falah Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.2, No.7, (2013), 1-17

