PENGARUH PEMAHAMAN BONUS DAN PEMAHAMAN DENDA TERHADAP KINERJA DENGAN PREFERENSI RESIKO SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI *WIDYA'S HOME STUDY* PUSAT SURABAYA BARAT

SKRIPSI

Oleh:

FITRI SUGIARTI

NIM. C74212121

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH

SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	:	Fitri Sugiarti
NIM	:	C74212121
Fakultas/Prodi	:	Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pemahaman Bonus dan Pemahaman Denda Terhadap Kinerja Dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi di *Widya's Home Study* Pusat Surabaya Barat

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 13 Desember 2017

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
719BDAEF857211427
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Fitri Sugiarti
NIM. C74212121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Fitri Sugiarti NIM. C74212121 ini telah dipertahankan di depan siding Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Senin, tanggal 15 Januari 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,	Penguji II,
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM	**Dr. Iskandar Ritonga, M.Ag**
NIP. 196806212007011030	**NIP. 1965061991021001**
Penguji III,	Penguji IV,
Samsul Anam,MM	**Ana Toni Roby Candra Yudha, M.SEI**
NIP. 196803072008011017	**NUP. 201603311**

Surabaya, 09 Februari 2018
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

Prof. Akh. Muzakki, M.Ag. Grad. Dip. SEA, M.Phil, Ph.D
NIP. 197402091998031002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Fitri Sugiarti NIM. C74212121 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 13 Desember 2017
Pembimbing,

Dr. Muhamad Ahsan, MM
NIP: 196806212007011030

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fitri Sugiarti
NIM : C74212121
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
E-mail address : fitrisugiarti170@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Pengaruh Pemahaman Bonus dan Pemahaman Denda Terhadap Kinerja Dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi di *Widya's Home Study* Pusat Surabaya Barat

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihakPerpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 08-02-2018

Penulis

( )
Fitri Sugiarti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **" Pengaruh Pemahaman Bonus dan Pemahaman Denda Terhadap Kinerja dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi di *Widya's Home Study* Pusat Surabaya Barat"** ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial, simultan dari bonus dan denda terhadap kinerja serta mengetahui preferensi resiko memoderasi bonus dan denda terhadap kinerja

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah MRA *(Moderated Regression Analysis)*. Pengumpulan data dilakukan dengan Kuesioner yang diisi oleh tenaga pengajar *Widya's Home Study* pusat di Surabaya Barat.

Hasil penelitian yang diperoleh pada uji simultan antara denda dengan kinerja didapatkan nilai sebesar 0.001. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel denda dan preferensi resiko terhadap kinerja ditunjukkan oleh variabel bonus dengan nilai koefisien parameter sebesar 1,525 dengan signifikansi sebesar 0,011 (‹0,05). Nilai signifikansi bonus kurang dari 0,05 maka bonus secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan variabel denda dengan nilai koefisien parameter sebesar 1,298 dengan signifikansi sebesar 0,173 (›0,05). Nilai signifikansi denda lebih dari 0,05 maka denda secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel bonus memberikan nilai koefisien parameter 1,525 dengan tingkat signifikansi 0,01 (‹0,05). Variabel preferensi resiko memberikan nilai koefisien parameter 0,946 dengan signifikansi 0,019 (‹0,05). Variabel $moderat_1$ memberikan nilai koefisien parameter -0,043 dengan signifikansi 0,036 (‹0,05). Variabel $moderat_1$ merupakan interaksi bonus dan preferensi resiko signifikan atau variabel preferensi resiko merupakan variabel moderating. Sedangkan pada uji signifikansi parameter individual variabel denda memberikan nilai koefisien parameter 1,298 dengan signifikansi 0,173 (›0,05). Variabel preferensi resiko memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,770 dengan signifikansi sebesar 0,198 (›0,05). Variabel $moderat_2$ memberikan nilai koefisien parameter -0,035 dengan signifikansi 0,270 (›0,05). Variabel $moderat_2$ merupakan interaksi denda dan preferensi resiko tidak signifikan atau variabel preferensi resiko bukan variabel moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka *Widya's Home Study* yang tenaga pengajarnya lebih bersifat *risk averse* diharapkan menentukan kompensasi yang sesuai dengan tujuannya. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja serta melakukan penelitian lebih pada lembaga keuangan syariah.

Kata kunci: *Bonus, Denda, Preferensi Resiko, Kinerja, Risk Averse, Risk Neutral, Risk Lover.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM.....i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING..... iii
PENGESAHAN..... iv
ABSTRAK..... v
KATA PENGANTAR..... vi
DAFTAR ISI..... vii
DAFTAR TABEL..... ix
DAFTAR GAMBAR..... x
DAFTAR TRANSLITERASI.. xi
BAB I PENDAHULUAN..... 1
A. Latar Belakang..... 1
B. Rumusan Masalah..... 11
C. Tujuan Penelitian..... 11
D. Kegunaan Hasil Penelitian..... ...11
BAB II KAJIAN PUSTAKA..... 13
A. Landasan Teori..... 13
1. Kinerja..... 13
2. Kompensasi..... 17
3. Bonus..... 19
4. Denda..... 21
5. Preferensi Resiko..... 23
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan..... 25
C. Kerangka Konseptual..... 29
D. Hipotesis..... 33
BAB III METODE PENELITIAN..... . 35
A. Jenis Penelitian..... 35
B. Waktu dan Tempat Penelitian..... 35
C. Populasi dan Sampel Penelitian..... . 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Variabel Penelitian..... 37
E. Definisi Operasional..... 38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas..... 44
G. Data dan Sumber Data..... 47
H. Teknik Pengumpulan Data..... 48
I. Teknik Analisis Data..... 50
BAB IV HASIL PENELITIAN..... 53
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian..... 53
1. Profil *Widya's Home Study* 53
2. Visi *Widya's Home Study* 53
3. Misi *Widya's Home Study* 54
4. Target Pembelajaran *Widya'*..... 54
5. Sistem Kompensasi *Widya's Home Study* 55
B. Analisis Data..... 58
1. Deskriptif..... 58
2. *Moderated Regression Analysis* (MRA) 62
BAB V PEMBAHASAN..... 68
A. Pengaruh simultan Bonus dan Denda Terhadap Kinerja..... 68
B. Pengaruh parsial Bonus dan Denda Terhadap Kinerja..... 69
C. Pengaruh Bonus dan Denda Terhadap Kinerja Dimoderasi Oleh Preferensi Resiko..... 75
BAB VI PENUTUP..... 82
A. Kesimpulan..... 82
B. Saran..... 84
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN..... 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kompensasi bertujuan untuk mendorong atau memotivasi kinerja dari tenaga kerja secara positif dalam mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja atas pencapaiannya dalam ssuatu lembaga atau organisasi. Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an sebagai berikut:

وَقُلِ أعْمَلُوا فَسَيَرَي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُو لُهُ وَالْمُوٌ مِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

"Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105).[1]

Kompensasi sangat berpengaruh dalam mendorong tenaga kerja untuk mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan, cita-cita, sasaran suatu lembaga ataau organisasi.[2] Kompensasi dan tenga kerja pada suatu lembaga atau organisasi saling terikat, dengan kata lain keduanya berhubungan. Semakin tinggi kompensasi yang didapatkan tenag kerja maka semakin tinggi pula pencapaian yang telah diberikan kepada lembaga atau organisasi tersebut; *cateris paribus*.

---

[1] Kementerian Agama R.I., *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jil Iv (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), 198.

[2] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2012), 247.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu, tenaga kerja suatu lembaga cendderung melakukan pencapaian yang menguntungkan, dengan kata lain melakukan pencapaian yaang mendatangkan kompensasi yang jauh lebih besar dari sebelumnya. Tidak semua tenaga kerja pada suatu lembaga atau orgaanisasi memperoleh kompensasi yang sepadan dengan kinerja yang dicapainya.[3]

Dalam hal ini kompensasi juga sangat berpengaruh pada praktik bisnis syari'ah. Ada berbagai macam bisnis syariah dalam berbagai bentuk bisnis barang ataupun jasa. Beberapa bisnis syariah sering disebut syirkah yang dipengaruhi oleh cara penanaman modal dan jenis kontribusi yang diikutsertakan dalam bisnis tersebut. Beberapa bentuk bisnis dalam bidang jasa salah satunya adalah lembaga bimbingan belajar. Salah satu bimbingan belajar yang menerapkan praktik bisnis syari'ah di Surabaya Barat adalah *Widya's Home Study.* Lembaga merupakan bimbel yang bermula dari bisnis rumahan kemudian berkembang menjadi beberapa anak cabang. Pada setiap pendirian anak cabangnya *Widya's Home Study* menerapkan praktik bisnis syariah pada manajemen imbalan bagi tenaga pengajarnya dan sistem bagi hasil pada sistem bisnis syariah pada setiapanak cabangnya dengan prosentase tertentu sesuai dengan kesepakatan antara pihak terkait berdasarkan kesepakatan dan besarnya restribusi yang disepakati. Retribusi yang diberikan oleh pihak terkait tidak seperti bimbel pada umumnya saat ini, retribusi yang dimaksud adalah menyediakan kelas pembelajaran, fasilitas dan beberapa hal lainnya yang disepakati. Sedangkan untuk pembagian keuntungan yang

[3] Robert dan Vijay Govindrajan, *Management Control System*, Alih Bahasa: F.X. Kurniawan Tjakrawala dan Krista, (Jakarta: Salemba Empat, 2005), 249.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima pihak terkait dalam *Widya's Home Study* diterima diakhir periode berjalan dalam setiap bulannya sesuai dengan prosentase yang disepakati di awal. Nominal yang diterima pihak terkait pada *Widya's Home Study* berbeda disetiap akhir periode berjalan sesuai dengan besarnya laba yang diperoleh tiap periode. Sedangkan penerapan manajemen imbalan pada *Widya's Home Study,* sistem kompensasi yang diterima oleh tenaga pengajarnya menyesuaikan dengan jumlah anak didik dengan jumlah tenaga pengajar yang ada pada tiap bulannya dengan prosentase yang sesuai dengan kesepakatan awal pihak terkait sehingga gkompensasi yang diterima akan mengalami perubahan sesuai dengan kondisi yang ada di *Widya's Home Study*.

Padahal umumnya bimbel di tahun 1970-an terkenal sebagai lembaga bimbingan belajar bagi para siswa tingkat SMA yang akan mengikuti ujian masuk Perguruan Tinggi Negeri (PTN).[4] Secara statistik menurut Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016) jumlah Bimbel yang tercatat di Dinas pendidikan Kabupaten/Kota terbagi menjadi dua yakni yang sudah diverifikasi dan yang belum diverivikasi. Pada tabel 1 dicantumkan jumlah Bimbel di setiap Provinsi di seluruh Indonesia dari Dinas Pendidikan Nasional Kota/Kabupaten.

[4] Tim Penelitian dan Pengembangan Perkreditan dan Umkm, "Pola Pembiayaan Usaha Kecil (PPUK) Komoditas Jasa Bimbingan Belajar", dalam www.bi.go.id, diakses pada 11 Juli 20016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1.1

Penyebaran Jumlah Lembaga Bimbel Menurut Provinsi, tahun 2016[5]

No	Propinsi	Belum Diverifikasi	Sudah Diverifikasi	Total LKP
1	DKI Jakarta	282	553	835
2	Jawa Barat	859	1888	2747
3	Jawa Tengah	648	1538	2186
4	DI Yogyakarta	81	227	308
5	Jawa Timur	996	2112	3108
6	Aceh	94	285	379
7	Sumatera Utara	716	1004	1720
8	Sumatera Barat	93	267	360
9	Riau	101	233	334
10	Jambi	135	275	410
11	Sumatera Selatan	259	336	595
12	Lampung	259	375	634
13	Kalimantan Barat	84	193	277
14	Kalimantan Tengah	29	128	157
15	Kalimantan Selatan	60	277	337
16	Kalimantan Timur	104	227	331
17	Sulawesi Utara	79	199	278
18	Sulawesi Tengah	67	333	400
19	Sulawesi Selatan	50	528	578
20	Sulawesi Tenggara	49	162	211
21	Maluku	28	76	104

[5] Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, "Rekap Jumlah LKP per Propinsi", dalam www.Infokursus.Net, diakses pada 11 Juli 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

22	Bali	175	384	559
23	Nusa Tenggara Barat	164	365	529
24	Nusa Tenggara Timur	170	287	457
25	Papua	16	39	55
26	Bengkulu	66	210	276
27	Maluku Utara	65	78	143
28	Banten	100	369	469
29	Bangka Belitung	51	106	157
30	Gorontalo	20	96	116
31	Papua Barat	4	24	28
32	Kepulauan Riau	164	167	331
33	Sulawesi Barat	23	161	184
34	Kalimantan Utara	12	17	29
Jumlah		6103	13519	19622

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah bimbingan belajar di jawa timur baik yang sudah diverifikasi maupun yang belum diverifikasi adalah sebesar 3.108 lembaga atau setara dengan 15,6 % dari keseluruhan bimbel di Indonesia. Dari prosentase tersebut maka setiap bimbel pasti memiliki manajemen imbalan tersendiri untuk mencapai tujuan bisnisnya baik terhadap pangsa pasar maupun individu terkait yang menjadi pelaku dalam pencapaian tujuan usaha ini. Dalam hal ini tenaga pengajar merupakan bagian penting yang berada dalam titik tengah yang menjadi penghubung antara pangsa pasar atau peserta didik dan manajemen dari bimbel.

Pada praktiknya kebanyakan lembaga bimbel menerapkan sistem kompensasi tiap bulan bagi tenaga pengajarnya dengan jumlah pertemuan yang terbatas pada kisaran 3 hingga 4 kali pertemuan dalam seminggu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terbatasnya jumlah kedatangan tenaga pengajar secara otomatis berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima oleh tenaga pegajar pada bimbel tersebut. Besarnya pembagian kompensasi antara lembaga bimbel dan tenaga pengajar ditentukan diawal oleh lembaga bimbel dengan tidak menyertakan perbandingan porsi keduanya. Sehingga tenaga pengajar hanya akan mengetahui kompensasi yang akan mereka terima. Praktik kompensasi ini sama dengan kompensasi yang diterima oleh para karyawan pada perusahaan jasa ataupun dagang.

Hal ini berbeda dengan *Widya's Home Study*, usaha dibidang jasa ini menerapkan sistem kompensasi yang berbeda dibandingkan bimbel pada umumnya. Kompensasi yang didapatkan oleh tenaga pengajar *Widya's Home Study* menggunakan sistem bagi hasil. Selain itu, *Widya's Home Study* memberlakukan *one shiht* dan *full shift* dengan jumlah pertemuan 6 kali dalam seminggu dengan ketentuan waktu yang berbeda tiap shifnya. Secara langsung tenaga pengajar *Widya's Home Study* memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan bimbel yang lainnya.

Widya's Home Study memberikan kompensasi kepada tenaga pengajar sesuai dengan program ajar yang dipilih dan disepakati oleh individu terkait, yakni tenaga pengajarnya. Sehingga setiap tenaga pengajar *Widya's Home Study* mendapatkan kompensasi gaji sesuai dengan tujuan pribadinya di awal kesepakatan. Berikut adalah kompensasi yang berupa gaji yang diterima oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga pengajar *Widya's Home Study* pada masing-masing pilihan program ajar :

Tabel 1.2

Gaji Tenaga Pengajar *Widya's Home Study*

Intensif			
SD		**Kelas**	**Gaji Pokok**
	Full Shift		
	2 p.m – 5 p.m s/d	1-2	2.400.000
	5 p.m – 8 p.m	3-4	2.880.000
		5-6	3.360.000
	One shift	1-2	1.200.000
	2 p.m – 5 p.m atau	3-4	1.440.000
	5 p.m -8 p.m	5-6	1.680.000
SMP	**Full Shift**	1-2	3.640.000
		3	4.080.000
	One shift	1-2	1.920.000
		3	2.040.000
Privat			
SD	1,5 jam	1-2	55.000
		3-4	65.000
		5-6	75.000
SMP	1,5 jam	1-2	80.000
		3	85.000

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap program ajar memiliki kompensasi yang berbeda dengan kualifikasi tenaga pengajar yang berbeda pula. Dengan demikian seharusnya setiap tenaga pengajar *Widya's Home Study* memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tujuan dari masing-masing individu terkait dan sebaliknya *Widya's Homne Study* memperoleh tenaga pengajar yang sesuai dengan tujuan lembaganya.

Beberapa lembaga bimbel biasanya membuat sistem kompensasi khusus untuk memotivasi tenaga pengajar dengan mengkombinasikan antara bonus dan denda. Sistem ini dirancang untuk memotivasi pihak manajemen dalam kinerjanya untuk memenuhi tujuan usaha. Hal ini juga berlaku pada *Widya's Home Study*. Seringkali bentuk kompensasi lain selain gaji mendorong tenaga pengajar *Widya's Home Study* untuk menuntut kompensasi yang dianggap lebih besar daripada kinerja bagi *Widya's Home Study* sehingga kompensasi gaji yang diberikan dianggap tidak selaras dengan tujuan tenaga pengajar *Widya's Home Study* dengan lembaga *Widya's Home Study.*

Pada penelitian sebelumnya peneliti mengkombinasikan antara bonus dan denda, hasilnya adalah tenaga kerja pada suatu organisasi atau lembaga dominan memilih kompensasi bonus dibandingkan denda.[6] Sehingga semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja.

Bonus yang diberikan oleh *Widya's Home Study* berkisar antara 20% hingga 30 % dari gaji pokok. Bonus diberikan oleh *Widya's Home Study* ketika performa tenaga pengajar pada jam kerja melampaui kualifikasi yang

[6] Church et al, "Contracting Frame and Individual Behavior : Experimental Evidence", *Management Accounting Research* , 20(2008), 153.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditentukan oleh *Widya's Home Study* dan diberikan secara berkala setiap bulannya. Pemberian bonus ini tentu berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*. Selain bonus, denda dalam *Widya's Home Study* yang diberikan pada setiap kelalaian tenaga kerja *Widya's Home Study* juga akan mempengaruhi kinerja tenaga pengajarnya baik untuk mendorong tingkat kinerja atau menurunkan kinerja. Denda yang diberikan pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* bisa berupa pemotongan pada gaji atau bahkan *Clawback*. *Clawback* adalah pengembalian atas pembayaran yang telah diberikan. Dalam hal ini penerapan *Clawback* pada *Widya's Home Study* adalah pengembalian atas bonus yang telah diberikan oleh *Widya's Home Study* kepada tenaga pengajarnya karena dianggap kinerjanya kurang kompeten. Dengan kedua kombinasi kompensasi tersebut sebenarnya *Widya's Home Study* mengharapkan adanya keselaran tujuan antara lembaga daan tenaga pengajarnya. Tetapi, penerapan sistem kompensasi yang ada di *Widya's Home Study* ini tidak sepenuhnya mampu mengahasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan *Widya's Home Study*. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dari tenaga kerja suatu lembaga. Motivasi ini dapat dilihat dari jenis preferensi resikonya. Apabila termasuk dalam kelompok yang menyukai risiko maka tenaga pengajar *Widya's Home Study* akan memperkuat pengaruh denda terhadap kinerja sehingga kinerjanya semakin baik dengan bertambah besarnya denda yang diberikan, sebaliknya apabila termasuk dalam kelompok *risk averse*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka denda yang diberikan kepada tenaga pengajar *Widya's Home Study* akan memperlemah kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick[7] menyebutkan bahwa tenaga kerja yang *risk averse* akan memperkuat hubungan antara kinerja dengan bonus atau gaji saja, namun tenga kerja yang *risk loving* akan menyukai bentuk kompensasi dengan unsur yang lain seperti denda.

Tenaga pengajar *Widya's Home Study* dengan tipe individu *risk neutral* tidak terpengaruh dengan bonus atau denda melainkan hanya tertarik dengan gaji sehingga individu *risk neutral* akan melakukan kinerja sesuai dengan kriteria lembaga dan memperoleh hasil sesuai dengan kinerja yang telah dilakukannya. Sedangkan *risk lover* akan termotivasi dengan beberapa bentuk kompensasi untuk melampaui kriteria yang ada sehingga memperoleh kompensasi yang lebih besar. Untuk *risk averse* cenderung termotivasi dengan bonus. Sehingga ketika dihadapkan dengan denda maka tenaga kerja *risk averse* tidak lebih termotivasi bahkan akan menurunkan tingkat kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pemahaman Bonus dan Pemahaman Denda Terhadap Kinerja dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi pada Tenaga Pengajar *Widya's Home Study* Pusat di Surabaya Barat."

---

[7] Alisa G Brink dan Frederick, "The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior Under Bonus, Penalty, And Combined Contract Frames", *Behavioral Research in Accounting*, 25(2013), 151.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh parsial dari bonus dan denda terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh simultan dari bonus dan denda terhadap kinerja
3. Apakah preferensi resiko memoderasi bonus dan denda terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh parsial dari bonus dan denda terhadap kinerja.
2. Mengetahui pengaruh simultan dari bonus dan denda terhadap kinerja.
3. Mengetahui preferensi resiko memoderasi bonus dan denda terhadap kinerja.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoretis dan praktis.

1. Secara teoretis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen imbalan.
   b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang manajemen imbalan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Secara praktis

   a. Bagi penulis Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai wahana dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari khususnya dalam bidang ilmu manajemen imbalan.

   b. Bagi lembaga Hasil penelitian ini berguna bagi lembaga bimbingan belajar *Widya's Home Study* untuk menentukan skema kompensasi yang sesuai dengan tipe individu yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau dapat dikatakan sebagai paparan yang menunjukkan sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada tingkat tertentu atau suatu aturan yang dibuat suatu organisasi atau lembaga dalam perencanaan strategis untuk mencapai visi, misi, tujuan maupun sasaran suatu organisasi.[8] Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja merupakan suatu cara yang dipilih oleh setiap pelaku organisasi dalam melakukan fungsi organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai pencapaian yang telah berhasil dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi pada periode tertentu dengan beragam faktor.[9]

Menurut Robbins[10], kinerja adalah penilain ulang terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga kerja dengan membandingkan antara kinerja tenaga kerja yang bersangkutan dengan kinerja rata-rata atau standar rata-rata. Sedangkan menurut Ahuya kinerja adalah cara yang

---

[8] Moeheriono, Kinerja atau Paparan..., 95.

[9] Noh Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 121.

[10] Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*, Vol. 2, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), 98.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditetapkan atau diputuskan oleh seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.[11]

Menurut Mangkunegara[12], faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang tenaga kerja dalam mengambil atau memutuskan cara kerjanya dlam suatu organisasi atau lembaga, atau suatu sikap yang cenderung mengarah pada hasil pencapaiaannya dalam suatu organisasi.
2) Faktor Kemampuan (*ability*), terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge* dan *skill*). Artinya, tenaga kerja dengan IQ yang memenuhi standar organisasi atau lembaga bahkan lebih dari standar tersebut dianggap memiliki kecakapan yang lebih dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga. Dengan demikian penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan hal tersebut serta kemampuan sehingga pencapaian tujuan organisasi akan lebih tepat dan sesuai.

Timple dalam Mangkunegara[13] memaparkan bahwa faktor internal dan eksternal berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dari seseorang atau sekelompok orang dapat dilihat dari motivasi tenaga kerja tersebut, tingkat intelektualnya atau kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi, peluang yang memungkinkan dari

---

[11] I Gusti Agung Rai, *Audit Kinerja pada Sektor Publik*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 40.
[12] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Vol.2, (Bandung: PT Refika Aditama, 2000), 83.
[13] Ibid., 83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi ataau lembaga, serta lingkungan. Salah satu faktor pendukung bisa saja menghambat proses pencapaian kinerja seseorang jika faktor-faktor lainnya tidak mendukung.

Bernardin dan Russel dalam Rosyidi[14] menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1) *Quality*, menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi sesuai dengan standar atau kebijakan yang diterapkan suatu lembaga atau orgaanisasi;
2) *Quantity*, menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi sesuai dengan jumlah standar yang diterapkan suatu lembaga atau organisasi;
3) *Timeliness*, menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan suatu lembaga atau organisasi tanpa mengurangi pencapaian lain yang menjadi sasaran atau tujuan organisasi;
4) *Cost of effectiveness*, menunjukkan tingkat penerapan dan pengkoordinasian berbagai sumber daya yang secara langsung berhubungan dengan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi baik itu sumber dya manusia, keuangan dan sejenisnya;
5) *Need of supervision*, menunjukkan tingkat ketelitian atau kredibilitas tenaaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi tanpaa adanya pengawasan dari manajemn diatasnya;

[14] Mochammad Anwar Rosyidi, "Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang" (Skripsi--FE Universitas Brawijaya, Malang, 2007), 37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) *Interpersonal input*, menunjukkan tingkat kepedulian tenaaga kerja dalam menjaga hubungan soaial pada lingkungan kerja baik sesama ingkatannya aatau bukan sehingga tidak mengganggu atau menghaambaat tujuan.

Menurut Gomez dalam Utomo,[15] berdasarkan penelitian yang dilakukannya dengan melihat hubungan antara kinerja dan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) terdapat delapan dimensi, antara lain:

1) *Quality of Work* (kualitas kerja)

   Kualitas dengan melihat pencapaian yang dilakukan oleh tenaga kerja berdasarkan standar suatu lembaga atau organisasi.

2) *Quantity of Work* (kuantitas kerja)

   Jumlah kerja tenaga pengajar dalam suatu organisasi atau lembaga tertentu.

3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

   Pengetahuan tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik itu keterampilan, kecakapan atau bentuk yang lainnya.

4) *Creativeness* (kreatifitas)

   Ide atau gagasan tenaga kerja dan upaya dalam menyelesaikan atau memperkecil hambatan yang adaa untuk mencapai tujuan organisai.

---

[15] Prasetyo Utomo, "Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel" (Skripsi--Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2006), 35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) *Cooperative* (kerjasama)

Kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama atau membina hubungan sosial yang baik dengan partner.

6) *Initiative* (inisiatif)

Gagasan yang dapat digunakan sebagai rencana jangka panjang yaang akan menguntungkan atau mendorong tujuan lembaga.

7) *Dependerability* (ketergantungan)

Menunjukkan seberapa besar tenaga kerja dapat dipercaya melalui kehadiran atau penjelasan kerja.

8) *Personal Quality* (kualitas personil)

Berhubungan dengan kemampuan tenaga kerja termasuk sikap leadership maupun integritas.

Beberapa penilaian kinerja yang telah dipaparkan sangat berkaitan erat dalam evaluasi kinerja karyawan ataau dapat dikatakan faktor-faktor tersebut akan menunjukkan seberapa baik dan optimal kinerja suatu tenaga kerja pada lembaga tertentu.

2. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh suatu lembaga atau organisasi tidak dapat sepenuhnya menunjukkan kepuasan karyawan terhadap kinerjanya artinya nilai kompensasi yang diterima tenaga kerja dianggap tidak setara oleh tenaga kerja berdasarkan tingkat kerja yang dilakukannya.[16] Menurut Wibowo[17] kompensasi adalah sejumlah manfaat

[16] Moeheriono, Besar Kecilnya Kompensasi..., 105.
[17] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Vol 3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) , 87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerjanya sebagai imbal balik atas usaha ataau kinerja yang dicaapainya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan[18] kompensasi adalah semua jenis pendapatan yang serupa dengan uang atau uang yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas kinerja atau prestasi yang ia capai pada periode tertentu. Kompensasi yang diberikan harus adil dan layak untuk memotivasi tenaga kerja dalam suatu organisasi atau lembaga secara simultan. Berikut ini merupakan penjelasan dari asas-asas tersebut:

a. Asas keadilan

   Kompensasi yang diberikan kepada setiap tenaga kerja harus disesuiakn deng kualitas, kuantitas dan beban pekerjaan yang diterima tenaga kerja tersebut sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

b. Asas Kelayakan dan Kewajaran

   Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja harus dapat memenuhi kebutuhan rata-rata yang ada pada masyarakat tersebut. Tolok ukurnya adalah batas upah minimal pemerintah.[19]

Berdasarkan teori pengharapan *(motivation expectation theory)* kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja yang lebih memotivasi karena ketrampilan yang dimilikinya, hal ini dikarenakan tenaga kerja tersebut akan beranggapan semakin baik pencapaian yang ia usahakan

[18] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 67.
[19] Moeheriono, Kompensasi adalah Sejumlah..., 268.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka akan semakin baik prestasi yang akan didapatnya. Dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan yakni:[20]

a. Hubungan antara usaha dengan prestasi
b. Hubungan antara prestasi dengan penghargaan organisasi
c. Hubungan antara penghargaan organisasi dengan tujuan karyawan.

Jadi, kompensasi adalah hasil atau pendapatan yang diperoleh tenaga kerja sebagai imbal balik atas target yang dicapainya dan bertujuan sebagai motivasi serta penghargaan atas prestasi tenaga kerja dalam suatu organisasi atau lembaga.

3. Bonus

Bonus adalah salah satu pendapatan yang diberikan oleh lembaga atau organisasi kepada tenaga kerja terhadap pencapaian kinerjanya yang melebihi standar rata-rata yang diterapkan lembaga. Merchant dalam Lako[21] memaparkan bahwa kompensasi dapat memberikan dua tipe manfaat pengendalian, yaitu bersifat *informational* dan *motivational. Informational* artinya imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja bertujuan untuk menarik perhatian atau menginformasikan kepada para tenaga kerja akan pentingnya pencapaian mereka bagi diri mereka sendiri dan bagi lembaga atau organisai.

[20] Ibid., 268.

[21] Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*, Vol.1, (Yogyakarta: Amara Books, 2004), 211.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Ivancevich *et.al*[22] bonus termasuk dalam *reward* ekstrinsik yang termasuk dalam kompensasi langsung, yakni suatu imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasi yang dicapainya pada saat tertentu.

Beberapa indikator bonus menurut Siagian[23] antara lain sebagai berikut:

a. Kinerja, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga langsung berkaitan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga kerja.
b. Lama Kerja, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan lama atau tidaknya tenaga kerja mencapai standar yang telah ditetapkan lembaga atau organisasi.
c. Senioritas, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada masa kerja tenaga kerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
d. Keadilan dan Kelayakan
    a. Keadilan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada besarnya pengorbanan (*input)* yang diberikan lembaga dengan (*output*) yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

[22] Ivancevich et.al, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, (Alih Bahasa : Gina Gania), (Jakarta : Erlangga, 2006), 331.
[23] Sondang P. Siagian, Indikator Bonus..., 226.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kelayakan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada perbandingan antar lembaga atau badan usaha lain dalam bidang yang sama. Apabila lebih rendah dibandingkan lembaga lain, maka kinerja akan menurun sebaliknya apabila setara atau bahkan lebih tinggi akan meningkatkan kinerja.

4. Denda

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, denda adalah hukuman yang diberikan kepada pelanggar untuk membayar sejumlah uang dalam nominal teertentu atas pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal ini denda adalah hukuman yang harus diterima oleh tenaga kerja dengan membayar uang dengan nominal tertentu atas tidak terselesaikannya target suatu lembaga. Denda diartikan pula sebagai kewajiban yang harus dibayarkan dengan uang oleh pelanggar sebagai upaya untuk menebus kerugian yang disebabkannya terhadap lembaga.[24] Tujuan pemberian denda yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto MP[25] sebagai berikut:

a. Pembalasan, diberikan kepaada pelanggar sebagi konsekuensi atas kelalaian dan pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja.
b. Perbaikan, sebagai upaya dari lembaga untuk lebih berhati-hati atas kinerja yang dilakukannya, tidak menimbulkan dampak yang merugikan untuk semua pihak dan menghidari kelalaian yang sama terjadi di masa yang akan datang.

---

[24] Andrey Sujatmoko, *Tanggung Jawab Negara Atas Pelanggaran Berat HAM: Indonesia dan Timor Leste*, (Jakarta: Grasindo, 2005), 2588.

[25] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remadja Karya, 1993), 254.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Perlindungan, ditujukan oleh lembaga agar semua pihak yang berkaitan dengan lembaga yang bersangkutan dapat memperoleh manfaat yang sama besarnya, sehingga tidak ada pihak-pihak yang dirugikan atas kinerja tenaga kerja tersebut untuk saat ini ataupun esok.
d. Ganti Rugi, berfungsi sebagai wujud penyesalan dengan memberikan ganti rugi yang sepadan dengan kerugian yang dilakukan oleh tenaga kerja.
e. Menakut-nakuti, berfungsi untuk membuat tenaga kerja yang telah lalai dan dianggap melanggar kesepakatan yang ada pada lembaga tersebut jera dan tidak mengulangi hal yang serupa sehingga lebih berhati hati dalam kinerjanya.

Denda dalam penelitian ini mencakup *Clawback*, *Clawback* menurut Jesse dan Nitzan[26] dalam penelitian dengan judul *Excess-Pay Clawbacks*, pengertian *clawbacks* adalah sejumlah uang yang harus dikembalikan oleh tenaga kerja kepada lembaga yang bersangkutan atas pnurunan kinerjnya (tidak memenuhi target yang diharapkan). Menurut May dan Yonghong[27] dalam penelitiannya yang berjudul *Valuation Consequences of Clawback Provisions* menjelskan bahwa *clawback* adalah dikemblikannya sejumlah insentif tenaga kerja pada periode sebelumnya kepada lembaga atsa kegagalan tenaga kerja terebut dalam mencapai tujuan lembaga. Sehingga

[26] Fried, J., and S. Nitzan, "Excess-pay Clawbacks", *Corporation Law*, 36 (Juli, 2011), 722–751.
[27] Mai Iskandar-Datta and Yonghong Jia , "Valuation Consequences of Clawback Provision", *The Accounting Review*, 1 (Januari, 2013), 171-198.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

clawback adalah pengembalian sejumlah bonus atau insentif pada periode tertentu kepada lembaga atas kegagalan tenaga kerja.

5. Preferensi Resiko

Risk preference menurut Handa[28] adalah keputusan yang diambil seseorang yang cenderung bertaruh untuk aset dengan kadar resiko tinggi dibandingkan yang sedikit resiko atau bahkan tidak beresiko. Berdasarkan penelitian Hsee dan Weber[29] *risk preference* adalah perilaku seseorag yang lebih menyukai pilihan yang berisiko rendah berdasarkan asumsi awal.

Risk Preference terdiri dari tiga kelompok yakni *risk averse, risk neutral*, dan *risk loving*. *Risk averse* adalah perilaku individudi yang enggan terhadap resiko atau berorientasi pada fakta dan bukan tantangan. *Risk neutral* adalah perilaku individu yang menganggap resiko adalah hal wajar dan biasa sehingga individu ini cenderung tidak mempermasalahkan adanya resiko meskipun juga tidak tertantang akan hal tersebut. *Risk loving* adalah perilaku individu yang hanya akan termotivasi dengan resiko dalam kesehariannya, sehingga kelompok ini sangat bertentangan dengan *Risk averse*.

Menurut Fred, J.Weston, and Thomas E.Copeland dalam Michael armstrong[30] terdapat tiga jenis indikator preferensi resiko, yaitu:

---

[28]Handa, " A Theory of Risk Preference in Gambling", dalam www. jstor. or, diakses pada tanggal 18 Juli 2016.

[29]Christoper Hsee, "Researching Risk Preference", dalam www.chicagobooth.edu.Htm, diakses pada tanggal 18 Juli 2016.

[30] Michael Armstrong, *The art of HRD Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Panduan Praktis untuk Bertindak*, (Alih Bahasa: Ben Hidayat), (Jakarta: PT Buana Ilmu Popular, 2010), 427

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Aggresive,* individu penyuka resiko semakin tinggi resiko yang mereka terima maka mereka akan semakin berani dan tertantang atas pekerjaan tersebut (*Risk Seeker*).

b. *Moderate* (Netral), individu yang ada antara kedua indikator lainnya sehingga individu ini tidak kebertan dengan adny resiko meskipun ketika diberikan dua pilihan yang berbeda maka individu ini akan memilih pilihan yng aman untuk dirinya.

c. *Conservative,* individu ini berbeda denga tipe indikator pertamma karena individu ini sama sekali tidak menyukai ressiko ataupun tantangaan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi. Penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian oleh Luft (1994)

Penelitian mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Joan Luft (1994) yang berjudul "*Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employees*'. Penelitian tersebut bertujun untuk melihat pengaruh kinerja pada tenaga kerja suatu lembaga. Tenaga kerja pada penelitian ini lebih dominan kepada bonus dibandingkan denda. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independennya. Variabel independen penelitian ini adalah penggunaan bonus dan denda. Perbedaannya terletak pada variabel moderatingnya. Variabel moderating penelitian ini adalah *risk preference*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penelitian oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004)

   Penelitian ini berjudul *"Bonus versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?"*. Penelitian ini lebih mengukur tentang jenis kompensasi yang diminati oleh tenaga kerja suatu lembaga. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Luft karena penelitian ini menunjukkan bahwa denda lebih mendominasi kinerja dibandingkan bonus yang diberikan lembaga. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004) adalah penggunaan variabel independen yakni bonus dan denda. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel moderating yakni *risk preference*.

3. Penelitian oleh Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008)

   Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja suatu tenaga kerja pada lembaga akan lebih termotivasi oleh denda dan penghargaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008) adalah variabel independen yakni bonus, dan denda. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel moderating yakni *risk preference*.

4. Penelitian oleh Alisa G. Brink dan Frederick W. Rankin (2013)

   Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *risk preference* dan *loss aversion* setiap tenaga kerja pada suatu lembaga pada beberapa jenis kompensasi. Penelitian tersebut menunjukkan keragaman *loss aversion* pada tiap individu dan bonus lebih dominan terhada hubungan antara *risk*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

preference dan *loss aversion*. Persamaan penelitian ini adalah penggunaan variabel kompensasi dan variabel *risk preference*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada variabel independennya yaitu denda dan bonus bukan variabel dependen, kinerja sebagai variabel dependen bukan *risk preference* dan *loss aversion* , dan *risk preference* sebagai variabel moderating bukan variabel dependen.

5. Penelitian oleh Dewi Lina (2014)

Penelitian yang terdahulu yang dijadikan sumber referensi bagi peneliti adalah yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating" (Dewi Lina, 2014). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja serta mengetahui dengaan dimoderasi oleh *reward*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel independennya berpengaruh terhadap variabel dependennya. Sedangkan uji parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara pasial dan signifikan terhadap kinerja dibandingkann budaya organisasi. Kemudian, Sistem *Reward* tidak mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina adalah pada kinerja sebagai variabel dependen dan adanya penggunaan variabel moderating. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Dewi Lina adalah penggunaan variabel moderating yang diganti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan Preferensi Resiko dan variabel independen penulis yakni Bonus dan denda. Penelitian ditunjukkan secara ringkas pada tabel 2.1.

Tabel 2.1.

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Luft (1994)	*Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employees*	bonus dan denda sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah motivasi karyawan	Hasil penelitian ini bonus dominan terhadap denda dalm memotivasi karyawan. Persamaannya adalah variabel independennya. Perbedaannya adalah denda yang mengandung *clawback* dan *risk preference* sebagai variabel moderating.
2	R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004)	*Bonus versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?*	variabel independen yakni bonus dan denda, variabel dependennya adalah motivasi karyawan	Hasil penelitian ini denda dominan terhadap bonus dalam meningkatkan kinerja. Persamaan penelitian ini adalah variabel independen. Perbedaan penelitian ini adalah denda yang mengandung *clawback*, dan variabel moderating yakni *risk preference.*
3	Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008)	*Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence*	variabel independen yakni bonus, denda, dan kombinasi, variabel dependennya adalah motivsi karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah denda dan penghargaan memotivasi karyawan. Persamaan penelitian ini adalah variabel independen. Perbedaannya variabel independen dan *risk preference* sebagai variabel moderating.
4	Alisa G. Brink dan Frederick W. Rankin (2013)	*The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty,*	variabel independennya yaitu *risk preference* dan *loss aversion* sedangkan variabel dependennya adalah perilaku individu	Hasil dari penelitian ini adalah *loss aversion* beragam, bonus dominan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		and Combined Contract Frames	dalam skema kompensasi.	penggunaan variabel kompensasi dan variabel *risk preference*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada variabel independennya yaitu denda dan bonus bukan variabel dependen, kinerja sebagai variabel dependen bukan *risk preference* dan *loss aversion* , dan *risk preference* sebagai variabel moderating bukan variabel dependen.
5	Dewi Lina (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating	Variabel dependennya adalah Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi, Variabel independennya adalah Kinerja, dan Variabel Moderatingnya adalah *Reward.*	Persamaan penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen dan penggunaan variabel moderating. Perbedaannya adalah variabel moderatingnya Preferensi Resiko dan variabel independennya Bonus dan denda.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Bonus terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick[31] diperoleh hasil bahwa bonus lebih dominan dibandingan denda terhadap *loss aversion* dan *risk preference*. Menurut Joan Luft[32] dalam penelitiannya yang berjudul

[31] Frederickson, J., dan W. Waller. Carrot Or Stick? Contract Frame and Use of Decision-Influencing Information in a Principal-Agent Setting. *Journal of Accounting Research,* No.43, Vol. 5 (2005), 727.

[32] Joan Luft, " Bonus and penalty incentives", *Accounting and Economic*, 2(1994), 198.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"*Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employees*" diperoleh hasil bahwa bonus lebih dominan memotivasi karyawan dibandingkan denda.

2. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Bonus terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick[33] menyebutkan bahwa bonus dominan terhadap kinerja. Kompensasi bonus meningkatkan kinerja. *Risk preference* sebagai variabel moderating digunakan untuk menguji hubungan antara bonus dan kinerja dengan asumsi bonus dapat memperkuat atau memperlemah kinerja.[34]

Dengan mengetahui hubungan tersebut suatu organisasi dapat memberikan jenis kompensasi yang tepat atau dapat disebut kepastian gaji. Dengan melihat hubungan keduanya dengan preferensi resiko maka apabila hubungan tersebut diperlemah maka bonus tidak perlu diberikan sebagai gantinya kompensasi yang diterima tenaga kerja hanya berupa gaji pokok saja dan begitupula sebaliknya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick,[35] tenaga kerja yang termasuk *risk averse* akan memperkuat pengaruh bonus terhadap kinerja, namun sebaliknya apabila tenaga kerja yang termasuk *risk loving* maka akan memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja.

---

[33] Frederickson, J., dan W. Waller, "Carrot or Stick? Contract Frame and Use of Decision Influencing Information in a Principal Agent Setting", *Accounting Research*, 5 (September, 2005), 730.

[34] Joan Luft, Risk Preference..., 203.

[35] Ibid., 735.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengaruh Denda terhadap Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, denda adalah hukuman yang diterima tenaga kerja sebagai akibat atas kelalaiannya atau atas pelanggaran yang diperbuatnya berupa kewajiban yang harus dibayarkan dalam bentuk uang kepada organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Dalam hal ini denda adalah hukuman bagi tenaga kerja yang tidak dapat mencapai tujuan dari suatu lembaga atau organisasi.

Menurut R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Mosser[36] denda dominan dalam peningkatan kinerja dengan asumsi tenaga kerja tersebut enggan memperolehnya sehingga akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghindarinya dengan pencapaian yang optimal.

4. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Denda terhadap Kinerja

Risiko bawaan yang dimiliki setiap tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerjanya.[37] Individu *risk averse* cenderung beranggapan bonus jauh lebih baik dibandingkan denda.[38] Menurut Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang[39] denda lebih dominan terhadap kinerja tenaga kerja. Dalam penelitian ini *risk preference* bertujuan untuk mengetahui apakah variabel ini akan memperlemah atau memperkuat pengaruh denda terhadap kinerja.

---

[36] Hannan, R. L., V. B. Hoffman dan D. V. Moser, "Does Contract Frame Affect Employee Effort?", *Experimental Business Research*, 2 (2005), 159.

[37] Holt, C., and S. Laury, "Risk aversion and incentive effects", *The American Economic Review*, 3 (December, 2002), 165.

[38] Alisa G Brink dan Frederick, Risk Averse...,148.

[39] Church et.al, "Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence". *Management Accounting Research*, 20 (2008), 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick,[40] tenaga kerja yang termasuk *risk loving* lebih dominan untuk memperkuat pengaruh denda terhadap kinerja, namun sebaliknya apabila tenaga kerja yang termasuk *risk averse* akan memperlemah pengaruh denda terhadap kinerja.

5. Pengaruh Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Bonus dan denda berpengaruh terhadap kinerja karena semakin meningkatnya bonus yang diterima tenaga kerja atas pencapaian yang ia lakukan dan semakin meningkatnya denda yang akan diperoleh tenaga kerja jika tidak memenuhi tujuan suatu organisasi atau lembaga maka keduanya akan sama-sama meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja pada suatu organisasi atau lembaga akan berusaha semaksimaal mungkin memperoleh bonus terbesar dan seminimal mungkin mendapatkan denda dari lembaga atau organisasi.

6. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Hubungan antara bonus dan denda terhadap kinerja jika diukur dengan tingkat preferensi resiko setiap tenaga kerja, maka dapat diasumsikan bahwa kedua variabel dependen yakni bonus dan denda akan memperkuat atau memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja.

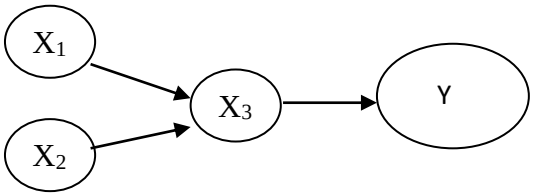
[40] Joan Luft, Tenaga Kerja Risk..., 735.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian Hannan et al[41] menunjukkan bahwa tenga kerja dengan tipe *risk loving* akan memperkuat pengaruh bonus dan denda terhadap kinerja, tenaga kerja dengan tipe ini akan meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin untuk memperoleh bonus terbesar dan meminimalisir denda yang akan diperolehnya jika dianggap lalai. Sehingga semakin besar bonus yang ia peroleh, semakin besar tantangan yang ada, dan semakin berat beban kerja yang diperolehnya maka akan semakin besar pula pencapaiannya. Sedangkan tenaga kerja dengan tipe *risk averse* akan memperlemah pengaruh bonus dan denda karena tenaga kerja dengn tipe ini cenderung enggan atau merasa terdiskriminasi dengan kompensasi yang mengandung unsur denda dan takut akan kegagalan. Sehingga semakin besar bonus yang ditawrkan oleh lembaga atau organisasi, semakin besar tantangan yang ada, dan semakin berat beban kerja yang diperolehnya maka akan semakin menurun pula pencapaiannya.

Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian ini:

Gambar 2.1.
Skema Kerangka Konseptual



[41] Ibid., 160.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan :

X_1 : Bonus

X_2 : Denda

X_3 : Preferensi Resiko(Variabel Moderasi)

Y : Kinerja

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berisi rumusan singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat persyaratan. Hal tersebut dikarenakan hipotesis harus diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diajukan dua hipotesis penelitian yaitu:

Hipotesis:

H_0 : Bonus dan denda tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

H_1 : Bonus dan denda berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

H_2 : Bonus dan denda berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

H_3 : *Risk preference* tidak memoderasi bonus dan denda terhadap kinerja.

H_4 : *Risk preference* memoderasi pengaruh bonus dan denda terhadap kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya dengan berdasarkan tingkat eksplanasinya.[46] Pemilihan pendekatan ini berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu variabel penelitian dapat teridentifikasi, hubungan antara variabel yang dapat diukur dan kesesuaian dengan rumusan masalah. Dalam pendekatan ini, penelitian lebih ditekankan pada pengujian hipotesis dengan data terukur untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada lembaga bimbingan belajar Widya's Home Study yang berlokasi di Jl. Jugrug Rejosari 6a Manukan, Benowo, Surabaya. Adapun penelitian ini mulai dilakukan pada November s/d Januari 2016-2017.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pengajar lembaga bimbingan belajar *Widya's Home Study*. Adapun informasi yang diperoleh besarnya jumlah Tenaga Pengajar lembaga bimbingan belajar *Widya's Home Study* Pusat aktif selama tahun 2016 berjumlah 203 orang. Pengambilan sampel (sampling) adalah pengambilan beberapa lemen dari populasi yang

[46] Eksplanasi adalah sebuah karangan yang isinya berupa penjelasan-penjelasan lengkap mengenai suatu topik yang berhubungan dengan fenomena alam maupun sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada dengan tujuan meneliti elemen tersebut sebaagai contoh untuk menjabarkan sifat dan karakter populasi. Menurut Arikunto,[47] jika populasinya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N\,(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

sehingga banyaknya sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak :

$$n = \frac{N}{1+N\,(e)^2}$$

$$n = \frac{203}{1+203\,(0.05)^2}$$

n = 134,66

n = 135

[47] Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), 112.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang nilainya bervariasi, berubah menurut waktu atau berbeda menurut tempat atau elemen.[48] Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (Variabel Dependen). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Variabel independen independen (X) merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)[49]. Variabel bebas dalam penelitian adalah bonus (X_1) dan Denda (X_2).
2. Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*. Kinerja (Y) diartikan sebagai kecakapan dalam melaksanakan berbagai aktivitas dalam organisasi, menilai keberhasilan seorang pegawai menjalankan pekerjaannya yang dinilai dari hasil penilaian kinerja.
3. Variabel Moderating (X_3) adalah tipe variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen.[50] Sifat atau arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabelvariabel dependen kemungkinan positif atau

---

[48] J. Suprapto dan Nanda Limakrisna, *Statistik Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), 12.

[49] Ibid.,39.

[50] Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), 64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

negatif dalam hal ini tergantung variabel moderating. Variabel moderating dalam penelitian ini adalah Preferensi Resiko.

E. Definisi Operasional

Berikut ini adalah definisi dari setiap variabel :

1. Indikator penilaian kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Novitasari[51] terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja seorang karyawan, yaitu :
   a. *Quality*, menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi sesuai dengan standar atau kebijakan yang diterapkan suatu lembaga atau orgaanisasi. Sehingga dalam *Widya's Home Study* adalah seberapa besar tenaga pengajar mampu memberikan input kepada para peserta didik denga standar yang ada.
   b. *Quantity*, menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi sesuai dengan jumlah standar yang diterapkan suatu lembaga atau organisasi. Sehingga dalam *Widya's Home Study* adalah seberapa besar tenaga pengajar mampu memberikan input kepada sejumlah para peserta didik yang ditetapkan lembaga secara merata.
   c. *Timeliness*, menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan suatu lembaga atau organisasi tanpa mengurangi pencapaian lain yang menjadi sasaran atau tujuan organisasi. Sehingga dalam *Widya's*

[51]Ni Nyoman Novitasari A, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya" (Tesis--Universitas Airlangga, surabaya, 2005), 43.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Home Study adalah seberapa efisien tenaga pengajar mampu menyelesikan setiap program ajar kepada para peserta didik.

d. *Cost of effectiveness*, menunjukkan tingkat penerapan dan pengkoordinasian berbagai sumber daya yang secara langsung berhubungan dengan tenaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi baik itu sumber dya manusia, keuangan dan sejenisnya. Sehingga dalam *Widya's Home Study* adalah seberapa efektif tenaga pengajar mampu menerapkan program ajar kepada para peserta didik berdasarkan input yang diterimanya dari lembaga baik secara moril dan materil yang bisa berupa pelatihan.

e. *Need of supervision*, menunjukkan tingkat ketelitian atau kredibilitas tenaaga kerja dalam mencapai tujuan orgaisasi tanpaa adanya pengawasan dari manajemn diatasnya. Sehingga dalam *Widya's Home Study* adalah seberapa besar tingkat ketelitian tenaga pengajar tanpa adanya pengawasan dari lembaga.

f. *Interpersonal input*, menunjukkan tingkat kepedulian tenaaga kerja dalam menjaga hubungan soaial pada lingkungan kerja baik sesama ingkatannya aatau bukan sehingga tidak mengganggu atau menghaambaat tujuan. Sehingga dalam *Widya's Home Study* adalah sberapa besar tenaga pengajar mampu melakukan pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dalam lembaga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bonus dalam *Widya's Home Study* adalah sebesar 30% dari gaji pokok. Bonus termasuk dalam insentif finansial sehingga menurut Sondang P. Siagian[52] indikatornya yaitu :
   a. Kinerja, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga langsung berkaitan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga kerja. Sehingga dalam *Widya's Home Study* bonus yang diterima tenaga pengajar sesuai dengn kinerjanya atau bahkan lebih.
   b. Lama Kerja, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan lama atau tidaknya tenaga kerja mencapai standar yang telah ditetapkan lembaga atau organisasi. Sehingga dalam *Widya's Home Study* bonus yang diterima tenaga pengajar berdasarkan pada lama atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan .
   c. Senioritas, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada masa kerja tenaga kerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Sehingga dalam *Widya's Home Study* bonus yang diterima tenaga pengajar sesuai dengan massa kerjanya. Semakin senior maka akan semakin tinggi loyalitas pada lembaga dan berpengaruh terhadap besarnya bonus.
   d. Keadilan dan Kelayakan
      1) Keadilan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada besarnya pengorbanan (*input)* yang diberikan lembaga dengan (*output*) yang dihasilkan oleh tenaga

[52] Ibid., 226.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja. Sehingga dalam *Widya's Home Study* bonus yang diterima tenaga pengajar dikatakan adil jika sesuai dengan input yang diterima tenaga pengajar dari lembaga dan output yang dihasilkan tenaga pengajar kepada peserta didik.

2) Kelayakan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada perbandingan antar lembaga atau badan usaha lain dalam bidang yang sama. Apabila lebih rendah dibandingkan lembaga lain, maka kinerja akan menurun sebaliknya apabila setara atau bahkan lebih tinggi akan meningkatkan kinerja. Sehingga dalam *Widya's Home Study* bonus yang diterima tenaga pengajar sesuai dianggap layak jika telah dibandingkan dengan lembaga lain yang sejenis. Apabila lebih rendah dibandingkan lembaga lain, maka akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunya kinerja dan sebaliknya.

3. Denda dalam *Widya's Home Study* berupa pengurangan bonus yang diterima oleh tenaga pengajar dan pengembalian bonus yang diterima tenaga pengajar sehingga besarnya denda bisa berpengaruh terhadap gaji akhir yang diterima tenaga pengajarnya. Denda yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto[53] sebagai berikut:

   a. Pembalasan, diberikan kepaada pelanggar sebagi konsekuensi atas kelalaian dan pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja.

[53] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remadja Karya, 1993), 254.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Perbaikan, sebagai upaya dari lembaga untuk lebih berhati-hati atas kinerja yang dilakukannya, tidak menimbulkan dampak yang merugikan untuk semua pihak dan menghidari kelalaian yang sama terjadi di masa yang akan datang.

c. Perlindungan, ditujukan oleh lembaga agar semua pihak yang berkaitan dengan lembaga yang bersangkutan dapat memperoleh manfaat yang sama besarnya, sehingga tidak ada pihak-pihak yang dirugikan atas kinerja tenaga kerja tersebutuntuk saat ini ataupun esok.

d. Ganti Rugi, berfungsi sebagai wujud penyesalan dengan memberikan ganti rugi yang sepadan dengan kerugian yang dilakukan oleh tenaga kerja.

e. Menakut-nakuti, berfungsi untuk membuat tenaga kerja yang telah lalai dan dianggap melanggar kesepakatan yang ada pada lembaga tersebut jera dan tidak mengulangi hal yang serupa sehingga lebih berhati hati dalam kinerjanya.

berdasarkan pendapat ngalim purwanto maka kelima indikator diatas digunakan untuk mengukur denda yang diberikan oleh *Widya's Home Study* kepada tenaga pengajarnya.

3. Preferensi Resiko (*risk preference)* adalah ukuran untuk mengetahui seberapa besar tenaga pengajar dalam *Widya's Home Study* menyukai resiko dan tekanan dalam kinerjanya dengan konsekuensi yang ditetapkan lembaga. Menurut Fred, J.Weston, and Thomas E.Copeland dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

michael armstrong[54] terdapat tiga jenis indikator preferensi resiko seseorang, yaitu:

a. Aggresive

individu penyuka resiko semakin tinggi resiko yang mereka terima maka mereka akan semakin berani dan tertantang atas pekerjaan tersebut (*Risk Seeker*). Sehingga tenaga pengajar dengan tipe ini akan lebih tertantang dengan adanya kompenssi denda dan tekanan yaang ada dalam lembaga karena mereka lebih terpacu untuk melakukan kinerja yang maksimal dengan hal tersebut.

b. Moderate (Netral)

individu yang ada antara kedua indikator lainnya sehingga individu ini tidak kebertan dengan adny resiko meskipun ketika diberikan dua pilihan yang berbeda maka individu ini akan memilih pilihan yng aman untuk dirinya. Sehingga tenaga pengajar dengan tipe ini akan cenderung biasa saja dengan adanya kompenssi denda dan tekanan yaang ada dalam lembaga karena mereka lebih terpacu untuk menghindari tindakan yang menyebabkannya mendapat kompensasi tersebut semaksimal mungkin.

c. Conservative

individu ini berbeda denga tipe indikator pertamma karena individu ini sama sekali tidak menyukai ressiko ataupun tantangaan.

[54] Michael Armstrong, Tiga Jenis Indikator..., 427.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga tenaga pengajar dengan tipe ini akan lebih enggan dengan adanya kompenssi denda dan tekanan yang ada dalam lembaga.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya data yang dipakai maka dilakukan uji validitas dan uji rentabilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dari Pearson (*The Pearson Product Moment Corelation Coeffisien)* berfungsi untuk menentukan besaran yang menyatakan kekuatan hubungan antar variabel. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara r tabel dengan r hitung. Suatu instrument dikatakan valid apabila:[55]

a. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
b. Jika koefisien korelasi *product moment* > r tabel (α;n-2), n= jumlah sampel.

Rumus korelasi *product moment* adalah:

$$rxy = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\sum x2)(n\,[\sum y2 - (\sum y)2}}$$

Keterangan:

rxy : Koefisien korelasi product moment

n : Banyaknya sampel

x : Item

[55] Sofyan Siregar, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 164.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

y : Total variabel

r : Koefisien korelasi

Hasil uji validitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan:

a. Jika nilai r hitung ‹ r tabel maka dinyatakan valid.

b. Jika nilai r hitung › r tabel maka dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 3.1

Hasil Ui Validitas Kinerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0, 624	0, 195	Valid
2	0, 498	0, 195	Valid
3	0, 612	0, 195	Valid
4	0, 741	0, 195	Valid
5	0, 442	0, 195	Valid
6	0, 535	0, 195	Valid
7	0, 476	0, 195	Valid
8	0,726	0, 195	Valid

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan berisi 6 pertanyaan memiiki nilai r hitung ‹ r tabel maka dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Orientasi Bonus

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0, 537	0, 195	Valid
2	0, 635	0, 195	Valid
3	0, 780	0, 195	Valid
4	0, 630	0, 195	Valid
5	0, 665	0, 195	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan valid karena r hitung ‹ r tabel. Jadi 6 pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Denda

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0, 817	0, 195	Valid
2	0, 762	0, 195	Valid
3	0, 750	0, 195	Valid
4	0, 654	0, 195	Valid
5	0, 575	0, 195	Valid

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan valid karena memiliki r hitung ‹ r tabel. Maka pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas *Risk Preference*

Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0, 817	0, 195	Valid
2	0, 750	0, 195	Valid
3	0, 575	0, 195	Valid
4	0, 514	0, 195	Valid
5	0, 624	0, 195	Valid
6	0, 726	0, 195	Valid

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan valid karena memiliki r hitung lebih dari r tabel. Maka pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$a = \frac{k - r}{1\ (k - 1)r}$$

Keterangan:

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya pertanyaan

Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.[56]

Berikut tabel perhitungan nilai *Alpha Cronbach* dari ketiga variabel penelitian :

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	Nilai *Alpha Cronbach*	Keterangan
1.	Kinerja	0, 604	Reliabel
2.	Bonus	0, 737	Reliabel
3.	Denda	0, 723	Reliabel
4.	Preferensi Resiko	0, 624	Reliabel

Dari pengujian reliabilitas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner untuk mengukur keempat variabel penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

[56] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, t.t), 42.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan yakni data yang perlu dihimpun untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah. Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data.[57] Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden. Responden data ini adalah Tenaga Pengajar *Widya's Home Study.*

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil lembaga.

[57] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2009), 122.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan periset untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

   Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

2. Kuesioner

   Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

Sangat tidak setuju Sangat setuju

1 2 3 4 5

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 :Ragu-ragu

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Analisis data yang akan digunakan dengan adanya variabel moderating adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Variabel *moderating* adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen.[58] Variabel *moderating* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar

[58] A. Ferdinand, *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 4 (Semarang: BP, 2006), 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel. Sifat atau arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat berupa hubungan yang positif atau negatif tergantung pada variabel *moderating*. *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

Variabel perkalian antara X_1 dan X_2 disebut juga variabel moderat karena menggambarkan pengaruh moderating variabel X_2 terhadap hubungan X_1 dan Y. Sedangkan variabel X_1 dan X_2 merupakan pengaruh langsung dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

X_1X_2 dianggap sebagai variabel moderat karena:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

$$dY/dX_1 = b_1 + b_3X_2$$

Persamaan tersebut memberikan arti bahwa merupakan fungsi dari X_2 atau variabel X_2 memoderasi hubungan antara X_1 dan Y. Analisis pada uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah :

a. Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) yang dihasilkan menggambarkan tingkat besarnya penjelasan variasi variabel dependen oleh variabel independen dan moderat[59]. Sehingga Sisa dari besarnya nilai *Adjusted R Square* (R^2)

[59] Santoso S, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi III (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002), 84.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan variasi variabel dependen dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji anova atau F test menghasilkan nilai F hitung dengan tingkat probabilitas tertentu. Jika probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa variabel independen, dan moderat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual

Nilai koefisien parameter variabel independen dan variabel moderat dengan tingkat signifikansi tertentu dianggap signifikan jika nilainya lebih kecil dari batas nilai signifikasi yang telah ditentukan yakni sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderating tersebut memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi umum objek penelitian

1. Profil *Widya's Home Study* Pusat

Lembaga ini bernama *Widya's Home Study* berdiri pada tahun 2011 dengan izin dinas pendidikan no. 422136 pnfi/disdik/2014. *Widya's Home Study* mempunyai tim managemen yang solid untuk mewujudkan visi *Widya's Home Study* yaitu membimbing siswa siswi dalam meningkatkan prestasi di sekolah dan misi mengajar dengan profesional dan bersahabat seperti slogan yang kami usung "*Succes In All Subject Is Our Concern*" . Guru intensif dan privat pada *Widya's Home Study* adalah guru terbaik hasil seleksi melalui beberapa tahapan di kantor pusat *Widya's Home Study* . *Widya's Home Study* melayani jasa les intensif maupun privat untuk wilayah Surabaya Barat.

2. VISI *Widya's Home Study* Pusat

a. Membantu orang tua murid membimbing putra putri mereka dalam belajar di rumah
b. Menjadi lembaga yang besar dengan manajemen profesional
c. Menjadi teman belajar yang nyaman di rumah dan dapat diandalkan
d. Menjadikan anak semangat dalam belajar
e. Meningkatkan prestasi murid di sekolah
f. Menjadikan siswa lulus UN dengan nilai yang memuaskan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Menjadikan siswa lulus di SMP, SMA maupun PTN unggulan melalui jalur tulis maupun undangan

3. MISI *Widya's Home Study* Pusat

a. Datang tepat waktu dengan durasi belajar lebih lama (tiga jam)
b. Menyediakan fasilitas sistem administrasi online terpadu untuk membantu orang tua murid melakukan pengecheckan tagihan bulanan, laporan perkembangan siswa dan download modul online
c. Memberikan pemahaman dasar dan lanjut mengenai materi yang diajarkan di sekolah
d. Memberikan motivasi kepada siswa akan pentingnya belajar
e. Memberikan rasa nyaman kepada murid dengan mengajak berdiskusi dan menceritakan kesusahannya dalam belajar di sekolah
f. Memberikan latihan soal per bab dan review di akhir pertemuan
g. Memberikan layanan *costumer service* yang responsif kepada siswa maupun orang tua murid
h. Memberikan pelayanan sms kepada tutor bila murid ingin bertanya mengenai pelajaran

4. Target Pembelajaran *Widya's Home Study* Pusat

a. Siswa memahami seluruh materi dan konsep pelajaran di sekolah
b. Siswa mendapatkan nilai yang optimal dalam UH, UTS, UAS maupun UN
c. Siswa sukses naik kelas dengan nilai rapor yang optimal
d. Belajar tuntas tanpa perbaikan (remedial)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. PR tuntas dengan nilai yang baik

f. Lulus UN dengan nilai yang baik

5. Sistem Kompensasi *Widya's Home Study* Pusat

Berikut ini adalah gaji pokok yang diterima tenaga pengajar *Widya's home study* :

Tabel 4.1
Gaji Pokok yang diterima tenaga pengajar
Widya's Home Study

Intensif			
SD		**Kelas**	**Gaji Pokok**
	Full Shift		
	2 p.m – 5 p.m s/d	1-2	2.400.000
	5 p.m – 8 p.m	3-4	2.880.000
		5-6	3.360.000
	One shift	1-2	1.200.000
	2 p.m – 5 p.m atau	3-4	1.440.000
	5 p.m -8 p.m	5-6	1.680.000
SMP	**Full Shift**	1-2	3.640.000
		3	4.080.000
	One shift	1-2	1.920.000
		3	2.040.000
Privat			
SD	1,5 jam	1-2	55.000
		3-4	65.000
		5-6	75.000
SMP	1,5 jam	1-2	80.000
		3	85.000

Sumber: data diolah(2017)

Pada tabel Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa gaji yang diterima oleh tenaga pengajar *Widya's home study* bergantung pada shift yang dipilih tenaga pengajar, tingkat kelas ajar dan jenis pembelajaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2
Gaji tenaga pengajar *Widya's Home Study* setelah pemberian Bonus dan Denda$_1$

Gaji pokok	**Gaji +Bonus**	**Denda**	**Gaji yang diterima**
2.400.000	**2.820.000**	**10%**	**2.160.000**
2.880.000	**3.384.000**		**2.592.000**
3.360.000	**3.948.000**		**3.024.000**
1.200.000	**1.410.000**		**1.080.000**
1.440.000	**1.692.000**		**1.296.000**
1.680.000	**1.974.000**		**1.512.000**
3.640.000	**4.277.000**	**10%**	**3.276.000**
4.080.000	**4.794.000**		**3.672.000**
1.920.000	**2.256.000**		**1.728.000**
2.040.000	**2.397.000**		**1.836.000**
55.000	**60.500**	**7%**	**51.150**
65.000	**71.500**		**60.450**
75.000	**82.500**		**69.750**
80.000	**88.000**	**7%**	**74.400**
85.000	**93.500**		**79.050**

Sumber: data diolah (2017)

Pada tabel Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa gaji yang diterima oleh tenaga pengajar *Widya's home study* setelah pemberian bonus dn terkena denda tingkat 1 dapat mengurangi jumlah gaji yang diterima tenaga pengajar *Widya's home study* pada sistem kompensasi dengan bonus saja.

Tabel 4.3\
Gaji tenaga pengajar *Widya's Home Study* setelah pemberian Bonus dan Denda$_2$

Gaji pokok	**Gaji +Bonus**	**Denda**	**Gaji yang diterima**
2.400.000	**2.820.000**	**15%**	**2.040.000**
2.880.000	**3.384.000**		**2.448.000**
3.360.000	**3.948.000**		**2.856.000**
1.200.000	**1.410.000**		**1.080.000**
1.440.000	**1.692.000**		**1.224.000**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1.680.000	**1.974.000**		**1.428.000**
3.640.000	**4.277.000**	**15%**	**3.094.000**
4.080.000	**4.794.000**		**3.468.000**
1.920.000	**2.256.000**		**1.632.000**
2.040.000	**2.397.000**		**1.734.000**
55.000	**60.500**	**11%**	**48.950**
65.000	**71.500**		**57.850**
75.000	**82.500**		**66.750**
80.000	**88.000**	**11%**	**71.200**
85.000	**93.500**		**75.650**

Sumber: data diolah (2017)

Pada tabel Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa gaji yang diterima oleh tenaga pengajar *Widya's home study* setelah pemberian bonus dan terkena denda tingkat 2 dapat mengurangi jumlah gaji yang diterima tenaga pengajar *Widya's home study* pada sistem kompensasi dengan bonus dan denda$_1$.

Tabel 4.4
Gaji tenaga pengajar *Widya's Home Study* setelah pemberian Bonus dan Denda$_3$

Gaji pokok	**Gaji +Bonus**	**Denda**	**Gaji yang diterima**
2.400.000	**2.820.000**	**30%**	**1.680.000**
2.880.000	**3.384.000**		**2.016.000**
3.360.000	**3.948.000**		**2.352.000**
1.200.000	**1.410.000**		**840.000**
1.440.000	**1.692.000**		**1.008.000**
1.680.000	**1.974.000**		**1.176.000**
3.640.000	**4.277.000**	**30%**	**2.548.000**
4.080.000	**4.794.000**		**2.856.000**
1.920.000	**2.256.000**		**1.344.000**
2.040.000	**2.397.000**		**1.428.000**
55.000	**60.500**	**30%**	**-**
65.000	**71.500**		**-**
75.000	**82.500**		**-**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

80.000	**88.000**	**30%**	**-**
85.000	**93.500**		**-**

Sumber: data diolah (2017)

Pada tabel Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa gaji yang diterima oleh tenaga pengajar *Widya's home study* setelah pemberian bonus dan terkena denda tingkat 3 dapat mengurangi jumlah gaji yang diterima tenaga pengajar *Widya's home study* pada sistem kompensasi dengan bonus dan denda$_2$. Selain itu, pada sistem ajar privat dianggap tenaga pengajar *Widya's home study* sudah tidak kompeten dan tidak sesuai dengan visi misi *Widya's home study* .

B. Analisis data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan ada dua yaitu analisis deskriptif dan regresi. Berikut pemaparannya:

1. Deskriptif

Statistika deskriptif memberikan gambaran suatu data. Deskriptif responden ini memaparkan responden berdasarkan pengelompokan tertentu, yaitu:

a. Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin

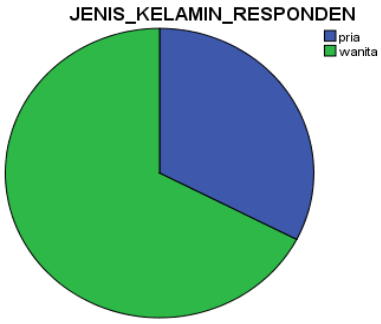
Tabel 4.5
Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	44	32,6	32,6	32,6
	wanita	91	67,4	67,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.1
Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber: data diolah (2017)

Tabel 4.5 dan Gambar 4.1 memperlihatkan sebagian besar tenaga pengajar *Widya's Home Study* yang diteliti berjenis kelamin perempuan sebesar 67,4%.

b. Pengelompokan responden berdasarkan usia

Tabel 4.6
Pengelompokan responden berdasarkan usia

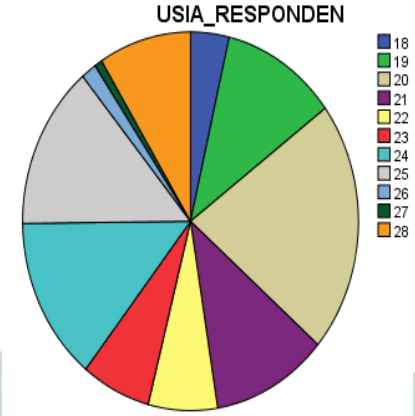
USIA_RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	5	3,7	3,7	3,7
	19	15	11,1	11,1	14,8
	20	29	21,5	21,5	36,3
	21	15	11,1	11,1	47,4
	22	9	6,7	6,7	54,1
	23	9	6,7	6,7	60,7
	24	19	14,1	14,1	74,8
	25	19	14,1	14,1	88,9
	26	2	1,5	1,5	90,4
	27	1	,7	,7	91,1
	28	12	8,9	8,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.2
Pengelompokan responden berdasarkan usia



Sumber: data diolah (2017)

Gambar 4.3 dan Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pengajar *Widya's Home Study* terbesar dengan rentang usia 20 tahun dengan persentase 21,5%.

c. Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan formal

Tabel 4.7
Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan formal

PENDIDIKAN_TERAKHIR_RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	d3	9	6,7	6,7	6,7
	s1	61	45,2	45,2	51,9
	sma	52	38,5	38,5	90,4
	SMA	13	9,6	9,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.3
Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan formal

Sumber: data diolah (2017)

Gambar 4.5 dan Gambar 4.6 merupakan pengelompokan berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh dengan persentase sebesar 45,2% mayoritas adalah tenaga pengajar *Widya's Home Study* dengan pendidikan terakhir tingkat S1.

d. Pengelompokan responden berdasarkan lamanya menjadi tenaga pengajar

Tabel 4.8
Pengelompokan responden berdasarkan lamanya menjadi tenaga pengajar

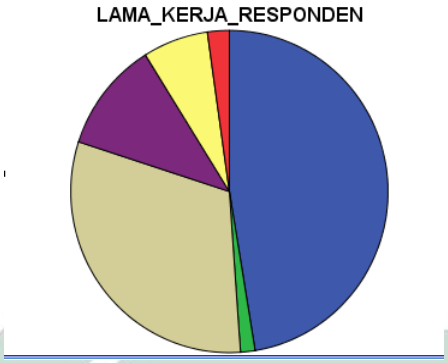
LAMA_KERJA_RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	64	47,4	47,4	47,4
	1,5	2	1,5	1,5	48,9
	2	42	31,1	31,1	80,0
	3	15	11,1	11,1	91,1
	4	9	6,7	6,7	97,8
	5	3	2,2	2,2	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.4
Pengelompokan responden berdasarkan lamanya menjadi tenaga pengajar



Sumber: data diolah (2017)

Gambar 4.8 menyatakan persentase lamanya menjadi tenaga pengajar di *Widya's Home Study* sebesar 47,4% selama 1 tahun.

2. *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

1. Regresi Bonus(X_1) Terhadap Kinerja(Y) dengan Preferensi Resiko(X_3) Sebagai Variabel Moderating

Tabel 4.9
Regresi bonus terhadap kinera dengan variabel moderating

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X13, PF, BONUS[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA
b. All requested variables entered.

Sumber: data diolah (2017)

Variabel perkalian antara X_1 dan X_3 disebut juga variabel moderat$_1$ karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel X_3 terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan X_1 dan Y. Sedangkan variabel X_1 merupakan pengaruh langsung dari variabel X_1 terhadap Y.

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.10
Koefisien determinasi pada regresi bonus terhadap kinerja dengan variabel moderating

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,346[a]	,120	,100	3,62458

a. Predictors: (Constant), X13, PF, BONUS

Sumber: data diolah (2017)

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,346 artinya 34,6% variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1, X_3, dan moderat$_1$. Sisanya (100%-34,6%=65,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.11
Uji signifikansi simultan (uji statistik F) pada regresi bonus terhadap kinerja dengan variabel moderating

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,720	3	78,240	5,955	,001[b]
	Residual	1721,028	131	13,138		
	Total	1955,748	134			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), X13, PF, BONUS

Sumber: data diolah (2017)

Uji anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 5,955 dengan tingkat probabilitas 0,001. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa variabel independen X_1, X_3, dan $moderat_1$ secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual

Tabel 4.12
Uji signifikansi parameter individual pada regresi bonus terhadap kinerja dengan variabel moderating

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,815	11,557		-,070	,944
	BONUS	1,525	,594	1,292	2,568	,011
	PF	,946	,397	1,076	2,381	,019
	X13	-,043	,020	-1,544	-2,115	,036

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (2017)

Variabel X_1 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011(‹0,05). Variabel X_3 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,946 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019(‹0,05). Variabel $moderat_1$ memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036(‹0,05). Variabel $moderat_1$ yang merupakan interaksi antara X_1 dan X_3 ternyata signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 merupakan variabel moderating.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Regresi Denda(X_2) Terhadap Kinerja(Y) Dengan Preferensi Resiko(X_3) Sebagai Variabel Moderating

Tabel 4.13
Regresi denda terhadap kinerja dengan variabel moderating

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X23, DENDA, PF[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA
b. All requested variables entered.

Sumber: data diolah (2017)

Variabel perkalian antara X_2 dan X_3 disebut juga variabel moderat$_2$ karena menggambarkan pengaruh moderating variabel X_3 terhadap hubungan X_2 dan Y. Sedangkan variabel X_2 merupakan pengaruh langsung dari variabel X_2 terhadap Y.

a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Koefisien determinasi pada regresi denda terhadap kinerja dengan variabel moderating

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,254[a]	,065	,043	3,73688

a. Predictors: (Constant), X23, DENDA, PF

Sumber: data diolah (2017)

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,254 artinya 25,4% variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X_2, X_3, dan moderat$_2$. Sisanya (100%-25,4%=74,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.15
Uji signifikansi simultan (uji statistik F) pada regresi denda terhadap kinerja dengan variabel moderating

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126,429	3	42,143	3,018	,032[b]
	Residual	1829,319	131	13,964		
	Total	1955,748	134			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), X23, DENDA, PF

Sumber: data diolah (2017)

Uji anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 3,018 dengan tingkat probabilitas 0,032. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa variabel independen X_2, X_3, dan moderat$_2$ secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual

Tabel 4.16
Uji signifikansi parameter individual pada regresi denda terhadap kinerja dengan variabel moderating

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,779	17,413		,274	,784
	DENDA	1,298	,948	,791	1,369	,173
	PF	,770	,595	,875	1,295	,198
	X23	-,035	,032	-1,120	-1,108	,270

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah (2017)

Variabel X_2 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,173(›0,05). Variabel X_3 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,770 dengan tingkat signifikansi sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0,198(›0,05). Variabel moderat$_2$ memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,035 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,270(›0,05). Variabel moderat$_2$ yang merupakan interaksi antara X_2 dan X_3 ternyata tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 bukan variabel moderating.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PEMBAHASAN

A. Pengaruh simultan Bonus Atau Denda Terhadap Kinerja

1. Pengaruh Simultan Bonus Terhadap Kinerja

Bedasarkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) bonus sebesar 0,346 artinya 34,6% variasi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dapat dijelaskan oleh variabel independen bonus dan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Berdasarkan Uji Anova atau F Test bonus pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* menghasilkan nilai F hitung sebesar 5,955 dengan tingkat probabilitas 0,001. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel independen bonus berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

2. Pengaruh Simultan Denda Terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) denda sebesar 0,254 artinya 25,4% variasi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dapat dijelaskan oleh variabel independen denda sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Berdasarkan Uji Anova atau F Test bonus pada tenaga pengajar Widya's Home Study menghasilkan nilai F hitung sebesar 5,955 dengan tingkat probabilitas 0,001. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel independen denda berpengaruh terhadap kinerja.

B. Pengaruh Parsial Bonus Atau Denda Terhadap Kinerja

1. Pengaruh Parsial Bonus Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil *output* spss variabel bonus yang diberikan pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011(‹0,05). Nilai signifikansi bonus kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bonus secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga bonus yang diberikan lembaga pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*. Semakin besar bonus maka kinerja *Widya's Home Study* akan mengarah pada nilai positif yang lebih dan begitu pula sebaliknya. Dengan demikian hasil penelitian ini medukung teori bonus menurut Sondang P. Siagian,[63] yaitu:

a. Kinerja, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga langsung berkaitan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga kerja. Sehingga bonus yang diterima tenaga pengajar sesuai dengan kinerjanya dan kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* akan termotivasi oleh bonus.

[63] Sondang P. Siagian, Indikator Bonus..., 226.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Lama Kerja, semakin besar bonus atu insentif yang diterima tenaga pengajar *Widya's Home Study* akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*

c. Senioritas, Semakin lama periode tenaga pengajar berada di *Widya's Home Study* maka akan semakin tinggi loyalitas pada lembaga dan akan mempengaruhi bonus yang diterimanya dari lembaga.

d. Keadilan dan Kelayakan

1) Keadilan, bonus yang diterima tenaga pengajar *Widya's Home Study* adil karena sesuai dengan input yang diterima tenaga pengajar dari lembaga dan output yang dihasilkan tenaga pengajar *Widya's Home Study* kepada peserta didik.

2) Kelayakan, bonus yang diterima tenaga pengajar *Widya's Home Study* layak diterima oleh tenaga pengajar *Widya's Home Study* dibandingkan dengan lembaga lain yang sejenis. Sehingga bonus akan memotivasi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*.

Menurut Alisa dan Frederick[64] dan menurut Joan Luft[65] disebutkan jika kinerja dari tenaga kerja lebih di dominasi oleh kompensasi bonus dan bukan denda. Tenaga kerja pada penelitian mereka tidak menyukai tantangan dan hanya berfokus pada bonus selain gaji yang diperolehnya.

---

[64] Frederickson, J., dan W. Waller, Kompensasi Bonus..., 727.
[65] Joan Luft, Kinerja dari..., 198.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada dua penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Joan Luft dan oleh Alisa dan Frederick menunjukkan bahwa sistem komensasi dalam bentuk bonus berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan di*Widya's Home Study* juga menunjukkan hal yang serupa bahwa kompensasi bonus berpegaruh secara parsial te\rhadap kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*.

Sedangkan penelitian oleh Dewi Lina (2014) menunjukkan bahwa sistem *Reward* tidak mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja. Sedangkan penelitian pada *Widya's Home Study* menunjukkan hanya sistem bonus yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang. Sehingga penelitian pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* mendukung dua penelitian sebelumnya dan tidak mendukung penelitian Dewi Lina secara parsial.

Selain itu pada hasil *output* spss dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,346 artinya 34,6% variasi kinerja pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* dapat dijelaskan oleh variabel independen bonus. Sisanya (100%-34,6%=65,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Sehingga sebesar 65,4% kinerja pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* dapat dipengaruhi oleh variabel lain selain bonus.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengaruh Parsial Denda Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil *output* spss variabel denda yang diberikan pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,173(›0,05). Nilai signifikansi denda lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan denda secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga denda yang diberikan lembaga pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* tidak berpengaruh secara parsial terhdap kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*.

Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung teori Denda yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto[66] sebagai berikut:

a. Pembalasan, diberikan kepada tenaga pengajar *Widya's Home Study* sehingga dapat meningkatkan kinerja dan meminimalisir kelalaian dan pelanggaran. Namun pembalasan pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* tidak meningkatkan kinerja ataupun kelalaian dan pelanggaran.
b. Perbaikan, diberikan untuk memperbaiki kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* , hasilnya menunjukkan bahwa denda tidak berfungsi untuk perbaikan bagi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* .
c. Perlindungan, ditujukan oleh *Widya's Home Study* agar semua pihak yang berkaitan dengan *Widya's Home Study* dapat

[66] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remadja Karya, 1993), 254.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperoleh manfaat yang sama besarnya, sehingga tidak ada pihak-pihak yang dirugikan atas kinerja tenaga kerja tersebut untuk saat ini ataupun esok. Dengan demikian maka denda ridak memberiikan dampak perlindungan bagi pihak-pihak yang terkait dengan *Widya's Home Study*.

d. Ganti Rugi, diadakan untuk mengganti kerugian yang telah diderita pihak terkait *Widya's Home Study* akibat dari pelanggaran yang dilakukan tenaga pengajar. Hasilnya denda yang diberikan *Widya's Home Study* tidak dianggap sebagai ganti rugi oleh tenaga pengajar *Widya's Home Study,* sehingga tidak ada pengaruh yang memotivasi kinerjanya.

e. Menakut-nakuti, denda yang diberikan pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* yang telah lalai dan dianggap melanggar kesepakatan tidak membuat jera dan enggan mengulangi hal yang serupa bagi pelanggar.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, denda adalah hukuman yang diberikan kepada pelanggar untuk membayar sejumlah uang dalam nominal teertentu atas pelanggaran yang dilakukan Dalam hal ini denda adalah hukuman yang harus diterima oleh tenaga kerja dengan membayar uang dengan nominal tertentu atas tidak terselesaikannya target suatu lembaga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Mosser[67] denda dominan dalam peningkatan kinerja dengan asumsi tenaga kerja tersebut enggan memperolehnya sehingga akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghindarinya dengan pencapaian yang optimal.Sedangkan penelitian pada *Widya's Home Study* menunjukkan hanya sistem denda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang.

Menurut Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang menunjukkan bahwa kinerja suatu tenaga kerja pada lembaga akan lebih termotivasi oleh denda dan penghargaan., hal ini membuat karyawan tersebut meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menghindari denda. Sedangkan penelitian pada *Widya's Home Study* menunjukkan sistem denda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang dan bukan keduanya, yakni bonus dan denda.

Penelitian oleh Dewi Lina (2014) menunjukkan bahwa hanya bonus saja yang tidak mendominasi hubungan dengan kinerja. Sedangkan penelitian pada *Widya's Home Study* menunjukkan hanya sistem denda yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang dan bukan bonus.

[67] Hannan, R. L., V. B. Hoffman dan D. V. Moser, Denda Dominan..., 159.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Pengaruh Bonus Dan Denda Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Oleh Preferensi Resiko

1. Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Oleh Preferensi Resiko

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick[68] menyebutkan bahwa bonus dominan terhadap kinerja. Kompensasi bonus meningkatkan kinerja. *Risk preference* sebagai variabel moderating digunakan untuk menguji hubungan antara bonus dan kinerja dengan asumsi bonus dapat memperkuat atau memperlemah kinerja.

Dengan mengetahui hubungan tersebut suatu lembaga atau organisasi dapat memberikan jenis kompensasi yang tepat atau dapat disebut kepastian gaji. Jika hubungan antara bonus dan kinerja diperlemah oleh preferensi resiko maka bonus tidak perlu diberikan kepada tenaga pengajar yang bersifat *risk loving* sebagai gantinya kompensasi yang diterima tenaga kerja hanya berupa gaji pokok saja. Sebaliknya Jika hubungan antara bonus dan kinerja diperkuat oleh preferensi resiko maka bonus perlu diberikan kepada tenaga pengajar yang bersifat *risk averse*. Sehingga tenaga kerja yang termasuk *risk averse* akan memperkuat pengaruh bonus terhadap kinerja, namun sebaliknya apabila tenaga kerja yang termasuk *risk loving* maka akan memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja.

Pada *Widya's Home Study* skema kompensasi yang di dalamnya terdapat bonus dan denda pada uji anova atau F test menghasilkan nilai

[68] Frederickson, J., dan W. Waller, Bonus Dominan..., 730.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F hitung sebesar 5,955 dengan tingkat probabilitas 0,001. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel bonus, preferensi resiko dan moderat$_1$ secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Pada uji signifikansi parameter individual variabel bonus memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 (‹0,05). Variabel preferensi resiko memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,946 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 (‹0,05). Variabel moderat$_1$ memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 (‹0,05). Variabel moderat$_1$ yang merupakan interaksi antara bonus dan preferensi resiko ternyata signifikan. Disimpulkan bahwa variabel preferensi resiko merupakan variabel moderating. Sehingga pada *Widya's Home Study* bonus mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dan preferensi resiko memoderasi hubungan antara keduanya.

Variabel moderat$_1$ yang merupakan interaksi antara bonus dan preferensi resiko menunjukkan bahwa tenaga pengajar *Widya's Home Study* sebagian besar bersifat risk averse karena menyukai sistem kompensasi bonus. Sehingga preferensi resiko pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* memperkuat hubungan bonus terhadap kinerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick,[69] tidak diukur apakah kompensasi dalam bentuk bonus tersebut mempengaruhi preferensi resiko seseorang terhadap kinerja serta tidak menunjukkan sifat dari responden yang diteliti. Sedangkan penelitian pada *Widya's Home Study* menunjukkan bahwa kompensasi bonus mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dallam mencapai tujuan, sasaran dan cita-cita dari *Widya's Home Study* selain itu preferensi resiko pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* memoderasi hubungan antara keduanya. Terkait dengan motivasi internal maka tenaga pengajar *Widya's Home Study* sebagian besar bersifat *risk averse* karena menyukai sistem kompensasi bonus dan preferensi resiko pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* memperkuat pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja.

Preferensi resiko yang memperkuat hubungan antara bonus dengan kinerja dapat menjadi salah satu konsentrasi *Widya's Home Study* dalam menentukan kompensasi yang tepat bagi tenga pengajarnya selain dalam bentuk gaji pokok. Tentu saja besarnya bonus yang akan ditawarkan kepada tenaga pengajarnya akan tetap berada pada jumlahh yang dapat meningatkan kinerja tenaga pengajarnya dan bukan sebaliknya. *Widya's Home Study* berhak untuk menerapkan kompensasi selain gaji dan bonus bagi tenaga pengajarnya selama bentuk komppenasi itu memperkuat kinerja dari tenaga

[69] Joan Luft, Preferensi Resiko Seseorang..., 735.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengajarnya sehingga dapat selaras dalam mencapai tujuan dari lembaga tersebut.

2. Pengaruh Denda Terhadap Kinerja Yang Dimoderasi Oleh Preferensi Resiko

Variabel preferensi resiko memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,198 (›0,05). Variabel moderat2 memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,035 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,270 (›0,05). Variabel moderat2 yang merupakan interaksi antara Denda dan preferensi resiko ternyata tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel preferensi resiko bukan variabel moderating.

Risiko Risiko bawaan yang dimiliki setiap tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerjanya.[70] Individu *risk averse* cenderung beranggapan bonus jauh lebih baik dibandingkan denda.[71] Menurut Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang[72] denda lebih dominan terhadap kinerja tenaga kerja. Dalam penelitian ini *risk preference* bertujuan untuk mengetahui apakah variabel ini akan memperlemah atau memperkuat pengaruh denda terhadap kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick,[73] tenaga kerja yang termasuk *risk loving* lebih dominan untuk memperkuat pengaruh denda terhadap kinerja, namun sebaliknya

[70] Holt, C., and S. Laury, Tenaga Kerja...,164.
[71] Alisa G Brink dan Frederick, Bonus Lebih Baik...,148.
[72] Church et.al, Denda Dominan...,156.
[73] Joan Luft, Risk Loving..., 735.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apabila tenaga kerja yang termasuk *risk averse* akan memperlemah pengaruh denda terhadap kinerja.

Pada *Widya's Home Study* skema kompensasi yang di dalamnya terdapat bonus dan denda pada Uji anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 3,018 dengan tingkat probabilitas 0,032. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel independen denda, preferensi resiko, dan $moderat_2$ secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Pada uji signifikansi parameter individual variabel denda memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,173 (›0,05). Variabel preferensi resiko memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,198 (›0,05). Variabel $moderat_2$ memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,035 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,270 (›0,05). Variabel $moderat_2$ yang merupakan interaksi antara denda dan preferensi resiko ternyata tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel preferensi resiko bukan variabel moderating. Sehingga pada *Widya's Home Study* denda mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dan preferensi resiko tidak memoderasi hubungan antara keduanya.

Variabel $moderat_2$ yang merupakan interaksi antara denda dan preferensi resiko menunjukkan bahwa tenaga pengajar *Widya's Home*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Study sebagian besar bersifat *risk averse* karena tidak menyukai sistem kompensasi denda.

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick,[74] tidak diukur apakah kompensasi dalam bentuk bonus tersebut mempengaruhi preferensi resiko seseorang terhadap kinerja serta tidak menunjukkan sifat dari responden yang diteliti. Sedangkan penelitian pada *Widya's Home Study* menunjukkan bahwa kompensasi denda tidak mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dan preferensi resiko tidak memoderasi hubungan antara keduanya. Sehingga menunjukkan bahwa tenaga pengajar *Widya's Home Study* sebagian besar bersifat *risk averse* karena tidak menyukai sistem kompensasi denda. Sehingga preferensi resiko pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* memperlemah pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja.

Tenaga pengajar *Widya's Home Study* yang bersifat *risk averse* menunjukkan bahwa kompensasi dengan denda kurang tepat atau kurang cocok jika diterapkan pada lembaga ini. Jika ditinjau kembali bahwa tujuan dari kompensasi adalah untuk meningkatkan atau memotivasi kinerja dari tenaga kerja sehingga dapat selaras dengan tujuan lembaga atau organisasi terkait. Jika kompensasi yang diterapkan tidak sesuai dengan tenaaga kerja maka yang akan terjadi adalah timbulnya penghambat dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal

[74] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini tentu bukanlah hal yang dapat ditolerir bagi lebaga atau organisasi terkait. Untuk itu perlu dilakukan penyesuaian yang tepat sehingga penghambat tujuan organisasi dapat dicegah dan pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dalam jangka panjang. Penyesuaian ini sangat diperlukan namun tetap harus memperhatikan faktor-faktor yang menjadi pemicu fator penghambat, denda adalah salah satunya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai bonus, denda preferensi resiko dan kinerja, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bonus, denda, dan preferensi resiko terhadap kinerja pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* Pusat di Surabaya Barat. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa faktor bonus, denda, dan preferensi resiko terhadap kinerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap pengembalian pembiayaan. Hasil uji simultan didapatkan nilai sebesar 0.001 pada uji signifikansi model regresi linear berganda.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel denda dan preferensi resiko terhadap kinerja pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* Pusat di Surabaya Barat. Hal ini dibuktikan dari hasil uji yaitu ditunjukkan oleh variabel bonus dengan nilai koefisien parameter sebesar 1,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 (‹0,05). Nilai signifikansi bonus kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bonus secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, sehingga bonus yang diberikan lembaga pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*. Sedangkan variabel denda dengan nilai signifikansi nilai koefisien parameter sebesar 1,298 dengan tingkat signifikansi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 0,173 (›0,05). Nilai signifikansi denda lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan denda secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga denda yang diberikan lembaga pada tenaga pengajar *Widya's Home Study* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study*.

3. Variabel bonus memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,525 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 (‹0,05). Variabel preferensi resiko memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,946 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 (‹0,05). Variabel moderat$_1$ memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,043 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 (‹0,05). Variabel moderat$_1$ yang merupakan interaksi antara bonus dan preferensi resiko ternyata signifikan. Disimpulkan bahwa variabel preferensi resiko merupakan variabel moderasi, sehingga pada *Widya's Home Study* bonus mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dan preferensi resiko memoderasi hubungan antara keduanya. Sedangkan pada uji signifikansi parameter individual variabel denda memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,173 (›0,05). Variabel preferensi resiko memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,198 (›0,05). Variabel moderat$_2$ memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,035 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,270 (›0,05). Variabel moderat$_2$ yang merupakan interaksi antara denda dan preferensi resiko ternyata tidak signifikan., sehingga dapat disimpulkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa variabel preferensi resiko bukan variabel moderasi, sehingga pada *Widya's Home Study* denda mempengaruhi kinerja tenaga pengajar *Widya's Home Study* dan preferensi resiko tidak memoderasi hubungan antara keduanya. Dapat disimpulkan bahwa tenaga pengajar *Widya's Home Study* lebih bersifat *risk averse* karena hanya menyukai kompensasi bonus saja dan tidak menyukai sistem kompensasi denda ataupun kombinasinya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dilakukan bagi pihak *Widya's Home Study* dan studi selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Dalam pemberian kompensasi kepada tenaga pengajar, diharapkan pihak *Widya's Home Study* Pusat di Surabaya Barat mempetimbangkan prosentase denda yang sesuai dengan preferensi resiko tenaga pengajarnya. Sehingga kompensasi dalam bentuk denda dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dari tenaga pengajarnya.
2. Bagi studi selanjutnya yang mengambil tema sama yaitu bonus, denda dan preferensi resiko terhadap kinerja dapat menambahkan variabel yang berbeda yang akan diuji. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari dua variabel independen (bonus dan denda), satu variabel dependen (kinerja) dan variabel moderasi yaitu preferensi resiko . Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada lembaga keuangan syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.

Armstrong, Michael. *The art of HRD Strategic Human Resource Management A Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Panduan Praktis Untuk Bertindak*, Alih Bahasa : Ben Hidayat, Jakarta: PT Buana Ilmu Popular, 2010.

Bodie *et al*. *Investmen Edisi 6.* Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Brink, Alisa G dan Frederick. "The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames", Jurnal Behavioral Research in Accounting, Vol. 25, 2013.

Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2009.

Church, *et.al*. "Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence". *Journal of Management Accounting Research* 20, 2008.

Darmawi, Herman. *Manajemen Risiko.* Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Datta, Mai Iskandar. dan Jia, Yonghong. "Valuation Consequences of Clawback Provisions. The Accounting Review", No.1, Vol. 88, 2013.

Ferdinand, A. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen Edisi 4*. Semarang: Balai Pustaka, 2006.

Frederickson, J., dan W. "WallerCarrot Or Stick? Contract Frame and Use of Decision-Influencing Information in a Principal-Agent Setting". Journal of Accounting Research, No.43, Vol.5, 2005.

Fried, J., and S. Nitzan. "Excess-pay clawbacks", Journal of Corporation Law Genesove, D., and C. Maye, 2001.

Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Hannan, R. L., V. B. Hoffman dan D. V. Moser. "Bonus Versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?". *Experimental Business Research* 2, 2005.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Holt, C., and Laury, S. "Risk aversion and incentive effects". *The American Economic Review* , 2002.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.* Yogyakarta:BPFE), 1999.

Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*, alih Bahasa : Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2006.

Kahneman, D., J. L. Knetsch, dan R. H. Thaler. "Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol.5, 1991.

Lako, Andreas. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*, Vol.1, Yogyakarta: Amara Books, 2004.

Luft, J. "Bonus and penalty incentives. Contract choice by employees*"*, Journal of Accounting and Economics. Michigan State University, Vol. 18, 1994.

Mangkunegara, AA. Dan Prabu, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*, Vol.2, Bandung: PT Refika Aditama, Bandung, 2000.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2012.

Muhammad, Fadel *Local Government (Pengalaman dari Daerah*), Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2008.

Novitasari A, Ni Nyoman.. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya". Tesis--Universitas Airlangga, 2003.

Pabundu, Noh. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara), 2005.

Purwanto, Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remadja Karya, 1993.

Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen sumber daya manusia,* Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2008.

Rai, I Gusti Agung. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Robert dan Govindrajan, Vijay. *Management Control System*, Alih Bahasa: Drs. F.X. Kurniawan Tjakrawala dan Krista. Jakarta: Salemba Empat, 2005.

Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*, Vol. 2, Jakarta: Prenhallindo, 1996.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rosyidi, Mochammad Anwar. “Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri CabangcMalang”. Skripsi--FE Universitas Brawijaya, Malang, 2007.

Santoso S.. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik Edisi III. Jakarta:Penerbit PT. Elex Media Komputindo, 2002.

Siregar, Sofyan. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian : Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Sujatmoko, Andrey. *Tanggung Jawab Negara Atas Pelanggaran Berat HAM: Indonesia*. Jakarta: Grasindo, 2005.

Suprapto, J. dan Limakrisna, Nanda. *Statistik Untuk Penelitian Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*, Vol.1, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.

Utomo, Prasetyo. “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel”. Skripsi--Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2006.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Vol. 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Kementerian Agama R.I. *Al-Qur’an dan Tafsirnya*. Jakarta: Lentera Abadi, 2010.

Tim Penelitian Dan Pengembangan Perkreditan Dan Umkm, “Pola Pembiayaan Usaha Kecil (Ppuk) Komoditas Jasa Bimbingan Belajar”, dalam www.bi.go.id, diakses pada 11 Juli 2016.

Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, “Rekap Jumlah Lkp Per Propinsi”, dalam www.infokursus.net, diakses pada 11 Juli 2016.

Handa, “ A Theory of Risk Preference in Gambling”, dalam www. jstor. or, diakses pada tanggal 18 Juli 2016.

Christoper Hsee, “Researching Risk Preference”, dalam www.chicagobooth.edu.Htm, diakses pada tanggal 18 juli 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id