PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH (YDSF) SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
(S.Sos)

Oleh:

DESI RAHANAN DITA
B94215029

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2019

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Setelah memeriksa dan memberikan arahan terhadap skripsi yang ditulis oleh:

Nama Penyusun	: Desi Rahanan Dita
Nomor Induk Mahasiswa	: B94215029
Fakultas / Jurusan	: Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan pada siding skripsi.

Surabaya, 28 Maret 2019

Pembimbing

Bambang Subandi, M.Ag
NIP: 197403032000031001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang telah disusun **DESI RAHANAN DITA** telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 09 April 2019

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Dekan,

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I

Bambang Subandi, M.Ag
NIP: 197403032000031001

Penguji II

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D
NIP: 196605141992032001

Penguji III

Ahmad Khoirul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP: 197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, M.M
NIP: 197912142011011005

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanggungjawab di bawah ini:

Nama Penyusun	: Desi Rahanan Dita
Nomor Induk Mahasiswa	: B94215029
Fakultas / Jurusan	: Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 28 Maret 2019

Saya menyatakan,

METERAI TEMPEL
A0C0BAFF296705938
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Desi Rahanan Dita
NIM. B94215029

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 : Desi Rahanan Dita
NIM : B94215029
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : desirahanandita06@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya

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 pihak Perpustakaan 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, 15 April 2019

Penulis

(Desi Rahanan Dita)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Desi Rahanan Dita. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis hipotesis yang digunakan adalah asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini berlokasi di YDSF Surabaya dengan jumlah 33 responden. Hasil penelitian ini akan membuktikan 3 hipotesis. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan sebesar 0.471 dan berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0.003 < 0.05. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan sebesar 0.528 dan berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0.001 < 0.05. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) memiliki nilai hubungan sebesar 0.549 dan berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0.005 < 0.05. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya melalui kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Hal tersebut dikarenakan nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku variabel dependen yaitu dengan nilai SEE sebesar 6.01835 dan nilai simpangan baku sebesar 6.97330.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Kerja.

SAMPUL DALAM i

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iii

PERNYATAAN PERRTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR TABEL xvi

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

E. Definisi Operasional 11

F. Sistematika Pembahasan 15

BAB II: KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan 18

B. Kerangka Teori 22

1. Kompensasi 22

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. Pengertian Kompensasi 22

b. Tujuan Kompensasi 26

c. Jenis-jenis Kompensasi 28

d. Sistem Kompensasi 32

e. Asas Kompensasi 34

f. Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi 35

g. Dimensi kompensasi fianansial 38

h. Dimensi kompensasi non finansial 42

2. Motivasi Kerja 45

a. Pengertian Motivasi 45

b. Teori-teori Motivasi 48

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja 56

d. Fungsi Motivasi Kerja 57

e. Tujuan Motivasi Kerja 58

f. Metode Motivasi 59

g. Pendekatan-pendekatan Motivasi 60

h. Dimensi motivasi kerja 62

C. Paradigma Penelitian 68

D. Hipotesis Penelitian 71

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 73

B. Lokasi Penelitian 74

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 74

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. Populasi 74
2. Sampel 75
3. Teknik Sampling 78
D. Variabel dan Indikator Penelitian 79
1. Variabel Penelitian 79
2. Indikator Penelitian 80
E. Tahap-tahap Penelitian 82
1. Tahap Pra Lapangan 83
2. Tahap Pekerjaan Lapangan 85
3. Tahap Analisis Data 85
F. Teknik Pengumpulan Data 86
1. Kueisioner (Angket) 86
2. Dokumentasi 87
G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian 88
1. Uji Validitas 88
2. Uji Reliabilitas 93
H. Teknik Analisis Data 96
1. Uji Normalitas 97
2. Uji Multikolonieritas 98
3. Uji Heteroskedastisitas 98
4. Uji Regresi Linier Berganda 99

BAB IV: HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 102

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. Profil YDSF 102
2. Visi dan Misi 103
3. Legalitas 104
4. Susunan Pengurus 105
5. Struktur Organisasi 106
6. Program-program 106
7. Rekening Donasi 112
8. *Contact Person* 112

B. Penyajian Data 112
1. Tabel Jawaban Responden untuk Variabel X1 112
2. Tabel Jawaban Responden untuk Variabel X2 131
3. Tabel Jawaban Responden untuk Variabel Y 139

C. Data Responden 153

D. Analisis Data 157
1. Uji Normalitas 157
2. Uji Multikolonieritas 159
3. Uji Heteroskedastisitas 160
4. Uji Regresi Linier Berganda 161

E. Pengujian Hipotesis 167

F. Pembahasan Hasil Penelitian 170

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan 185

B. Saran 188

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. Keterbatasan Penelitian 189

DAFTAR PUSTAKA 191

LAMPIRAN 194

DAFTAR GAMBAR

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 2.1 Jenis-jenis Kompensasi 32

Gambar 2.2 Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow 49

Gambar 2.3 Paradigma Secara Parsial 69

Gambar 2.4 Paradigma Secara Simultan 70

Gambar 3.1 Nomogram Herry King 76

Gambar 4.1 Struktur Organisasi YDSF Surabaya 106

Gambar 4.2 Scatterplot 161

DAFTAR TABEL

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 2.1 Perbandingan Teori Hirarki Kebutuhan Dengan Teori Dua Faktor 55

Tabel 2.2 Pembagian Pendekatan Kontemporer Dalam Teori-Teori Motivasi 62

Tabel 3.1 Interval Kepercayaan Dan Faktor Pengali Nomogram Harry King 77

Tabel 3.2 Variabel, Dimensi, Dan Indicator 81

Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert 87

Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1) 90

Tabel 3.5 Hasil Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) 92

Tabel 3.6 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y) 93

Tabel 3.7 Reliability Statistic Kompensasi Finansial 95

Tabel 3.8 Reliability Statistic Kompensasi Non Finansial 95

Tabel 3.9 Reliability Statistic Motivasi Kerja 96

Tabel 4.1 Karyawan Menerima Gaji Tepat Pada Waktunya 113

Tabel 4.2 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Pekerjaan Karyawan 113

Tabel 4.3 Gaji Yang Diberikan Telah Sesuai Dengan Kemampuan Lembaga 114

Tabel 4.4 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Masa Kerja Karyawan 115

Tabel 4.5 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Jabatan Karyawan 115

Tabel 4.6 Gaji Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan 116

Tabel 4.7 Lembaga Memberikan Gaji Sesuai Beban Kerja Karyawan 117

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 4.8 Lembaga Tidak Pernah Memberikan Kenaikan Gaji 118

Tabel 4.9 Lembaga Memberikan Gaji Secara Adil 118

Tabel 4.10 Lembaga Memberikan Tunjangan Tepat Waktu 119

Tabel 4.11 Lembaga Memberikan Asuransi Kesehatan Kepada Karyawan 120

Tabel 4.12 Setiap Tahun Karyawan Mendapatkan THR 121

Tabel 4.13 Asuransi Yang Diberikan Lembaga Membantu Karyawan Untuk Menyejahterakan Keluarga 121

Tabel 4.14 Karyawan Mendapatkan Kompensasi Saat Kerja Lembur 122

Tabel 4.15 Kompensasi Tambahan Sesuai Harapan Karyawan 123

Tabel 4.16 Lembaga Mengadakan Rekreasi Bersama Semua Karyawan 124

Tabel 4.17 Lembaga Memberikan Cuti Dengan Cepat 124

Tabel 4.18 Lembaga Memberikan Fasilitas Kepada Semua Karyawan 125

Tabel 4.19 Fasilitas Kantor Sesuai Kebutuhan Karyawan 126

Tabel 4.20 Fasilitas Kantor Mempermudah Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan 126

Tabel 4.21 Ruang Kantor Sangat Nyaman 127

Tabel 4.22 Lembaga Menyediakan Tempat Ibadah Bagi Karyawan 128

Tabel 4.23 Parkir Kendaraan Yang Disediakan Aman Dan Nyaman 128

Tabel 4.24 Lembaga Menyediakan Tempat Istirahat Bagi Karyawan 129

Tabel 4.25 Lembaga Menyediakan Seragam Kerja 130

Tabel 4.26 Seragam Kerja Yang Disediakan Nyaman Dan Layak Digunakan 130

Tabel 4.27 Karyawan Diberikan Kepercayaan Untuk Mempertanggung

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

Jawabkan Pekerjaan Yang Diberikan 132

Tabel 4.28 Karyawan Diberikan Kepercayaan Untuk Mengerjakan Pekerjaan Yang Bervariasi 132

Tabel 4.29 Karyawan Diberi Kesempatan Mengikuti Pelatihan 133

Tabel 4.30 Karyawan Diberi Peluang Yang Sama Untuk Dipromosikan 133

Tabel 4.31 Karyawan Diberi Peluang Mendapatkan Pengakuan Atas Prestasi Kerja 134

Tabel 4.32 Suasana Dan Lingkungan Kerja Karyawan Sangat Nyaman 135

Tabel 4.33 Linkungan Kerja Kondusif 136

Tabel 4.34 Lembaga Memberikan Toleransi Waktu Untuk Beribadah 136

Tabel 4.35 Atasan Senantiasa Membentuk Tim Kerja 137

Tabel 4.36 Pemimpin Bersikap Ramah Dan Santun Kepada Karyawan 137

Tabel 4.37 Pemimpin Menjalin Komunikasi Yang Baik Dengan Karyawan 138

Tabel 4.38 Karyawan Bekerja Karena Tuntutan Ekonomi 139

Tabel 4.39 Karyawan Bekerja Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari 140

Tabel 4.40 Lembaga Memberikan Jaminan Keamanan Kepada Karyawan 141

Tabel 4.41 Lembaga Menjamin Keselamatan Karyawan 141

Tabel 4.42 Lembaga Memberikan Jamsostek Kepda Karyawan 142

Tabel 4.43 Karyawan Merasa Aman Pada Jaminan Yang Diberikan Lembaga 143

Tabel 4.44 Karyawan Memiliki Hubungan Baik Dengan Atasan 144

Tabel 4.45 Karyawan Memiliki Hubungan Baik Dengan Sesama Karyawan 144

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 4.46 Karyawan Menjalin Hubungan Kerjasama Untuk Menyelesaikan Pekerjaan 145
Tabel 4.47 Atasan Menciptakan Hubungan Kerja Yang Menyenangkan 146
Tabel 4.48 Atasan Mendiskusikan Pekerjaan Dengan Bawahan 146
Tabel 4.49 Atasan Melakukan Komunikasi Dengan Bawahan 147
Tabel 4.50 Pemimpin Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Berprestasi 148
Tabel 4.51 Atasan Memberikan Pujian Atas Kinerja Baik Karyawan 149
Tabel 4.52 Atasan Memberikan Kesempatan Promosi Jabatan 149
Tabel 4.53 Karyawan Tidak Mengharapkan Penghargaan 150
Tabel 4.54 Atasan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Mengembangkan Potensi Diri 151
Tabel 4.55 Atasan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Mengembangkan Kemampuan Dan Berkarir 152
Tabel 4.56 Pemimpin Menyelenggarakan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Karyawan 153
Tabel 4.57 Jenis Kelamin 153
Tabel 4.58 Usia 154
Tabel 4.59 Kota Asal 155
Tabel 4.60 Pendidikan Terakhir 155
Tabel 4.61 Lama Bekerja 156
Tabel 4.62 Status Kepegawaian 157
Tabel 4.63 One-Sample Kolmogorov-Simirnov Test 158

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 4.64 Coefficients[a] 159

Tabel 4.65 Descriptive Statistics 162

Tabel 4.66 Correlations 163

Tabel 4.67 Makna Nilai Korelasi Product Moment 164

Tabel 4.68 Variabel Entered/Removed[b] 164

Tabel 4.69 Model Summary 165

Tabel 4.70 ANOVA[b] 166

Tabel 4.71 Coefficients[a] 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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan dan mempertahankan eksisitensi organisasi di masa mendatang. Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi. Karyawan berkualitas adalah aset berharga yang sulit dinilai dengan uang. Jika organisasi memiliki sarana, prasarana, dan sumber dana yang banyak serta karyawan yang memadai, maka organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya, akan tetapi keberhasilan itu juga dapat dilihat dari siapa yang ada dibaliknya. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi perlu didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Menurut T. Hani Handoko, "manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi".[1]

Bagi organisasi mengelolaan sumber daya manusia (SDM) bukanlah perkara mudah. Setiap manusia memiliki karakter dengan keinginan *(want)* dan kebutuhan *(need)* yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. SDM perlu dikelola secara profesional. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan dan keinginan karyawan

[1] T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, Hal. 4.

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 pekerjaan yang dilakukan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan sebagai timbal balik atas apa yang telah ia berikan pada organisasi. Penghargan dapat diberikan dalam bentuk kompensasi. Pemberian kompensasi dilakukan dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu.

Menurut Rohmat Taufiq, "perencanaan *(planning)* adalah penentuan segela sesuatu sebelum melakukan suatu kegiatan".[2] Perencanaan dibutuhkan pemimpin untuk mengambil keputusan, salah satu keputusan adalah kebijakan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan.[3] Menurut Kolonel Kal. Susilo Wartoyo, "kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung berupa uang".[4]

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa kompensasi adalah segala bentuk timbal balik yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan untuk organisasi. Kompensasi dibagi dalam beberapa jenis. Pendapat mengenai pembagian jenis kompensasi bermacam-macam. Menurut McCaffery dalam Rendy Putrayasa et al, kompensasi dibagi dalam dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang didalamnya termasuk pembayaran ekstrinsik.[5] Kemudian kompensasi finansial dibagi lagi

---

[2] Rohmat Taufiq, 2013, *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dasar, Analisis, Dan Metode Pengembangan, Edisi Pertama*, Cet. Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta, Hal. 44.
[3] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, Hal. 155.
[4] Susilo Martoyo, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cet. Pertama, BPFE, Yogyakarta, Hal. 114.
[5] Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Erik Prasetyo, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 2.

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

menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Seorang pemimpin perlu memerhatikan kebijakan mengenai pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Kompensasi menjadi salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagimana dalam hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:
"Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salam berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata: Rasulullah SAW bersabda, berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah: 2434, Shahih).[6]

Besaran kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan yang karyawan lakukan. Apabila kompensasi yang diberikan telah sesuai, maka karyawan akan merasa puas, sehingga kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin. Akan tetapi, apabila karyawan merasakan hal yang sebaliknya yaitu memandang kompensasi yang diterima tidak memadai, maka prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja mereka akan turun secara dramatis.

Antara karyawan dan organisasi perlu menjalin hubungan kerja yang saling menguntungkan satu sama lain. Karyawan diharapkan untuk memberikan kinerja terbaik dan sebagai imbalannya organisasi memberikan kompensasi

[6] Ensiklopedi Hadist, diakses dari http://Hadits.In/Ibnumajah/2434 pada 11 Februari 2019.

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

sesuai dengan hasil pekerjaannya. Menurut Moeheriono dalam Sumainah Fauziah et al, tujuan utama sebuah organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam upaya meningkatan kinerja dan mempertahankan karyawan yang berkompeten agar tetap bertahan dalam organisasi.[7]

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Menurut Wilson Bangun, "motivasi berasal dari kata motif *(motive)* yang berarti dorongan".[8] Dengan demikian, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.[9] Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang *(intrinsic motivation)* dan juga dapat bersumber dari luar diri seseorang *(ekstrinsic motivation).* Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak lain maupun dirinya sendiri.

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam organisasi sosial dan dakwah. Organisasi sosial dan dakwah sering disebut sebagai lembaga filantropi. Dimana dalam lembaga filantropi, kebijakan penetapan kompensasi lebih fleksibel jika dibandingkan dengan organisasi profit. Lembaga filantropi merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan dan

---

[7] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 178.
[8] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 312.
[9] *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

dakwah. Di Indonesia, lembaga filantropi Islam berkembangan semakin banyak dari waktu ke watu. Perkembangan itu tidak dapat dihindari, karena dalam masyarakat Indonesia tersimpan potensi sosial ekonomi yang dapat menjadi sasaran untuk mengeksplor program-program filantropi. Hal tersebut didukung dari mayoritas masyarakat Indonesia yang beragama Islam dan masih adanya masyarakat Indonesia yang kurang mampu.

Terdapat banyak lembaga filantropi yang berbentuk lembaga amil zakat (LAZ). LAZ tersebut ada yang telah memiliki legalitas ada juga yang belum memiliki legalitas dari Kementerian Agama (Kemenag) Republik Indonesia. Berita yang dirilis dalam webside resmi Direktoral Jendral Bimbingan Masyarakat Islam (Bimas Islam) Kemenag RI, "Direktur Pemberdayaan Zakat Tirmizi Tohor mengatakan, bahwa dalam tahun 2016 Kementerian Agama telah menerbitkan izin 16 LAZ skala nasional".[10] Salah satunya LAZ skala nasional tersebut adalah Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF).

YDSF merupakan lembaga filantropi Islam profesional yang berkhidmah mengangkat harkat dan martabat masyarakat duafa (kurang mampu). Pada tanggal 20 September 2016, YDSF ditetapkan menjadi lembaga amil zakat berskala nasional (LAZNAS) berdasarkan SK yang dikeluarkan oleh Kemenag RI No. 524/2016.[11] YDSF bergerak dalam bidang penghimpunan dana zakat, infak, *shodaqoh* (ZIS) dari masyarakat dan dana *corporate social responsibility*

---

[10] Sigit, 2017, *Kemenang Keluarkan Izin 16 Laz Skala Nasional*, Diakses Pada Tanggal 1 Maret 2019 Dari Https://Bimasislam.Kemenag.Go.Id/Post/Berita/Kemenang-Keluarkan-Izin-16-Laz-Skala-Nasional.

[11] Yayasan Dana Sosial Al-Falah, https://ydsf.org/tentang-kami/legalitas, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

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

(CSR) lainnya. Dana yang dihimpun selanjutnya dikelola dalam program-program pemberdayaan masyarakat, sehingga dana tersebut memiliki nilai tambah dan manfaat yang berlipat bagi masyakart yang membutuhkan.

Dana yang dihimpun tidak digulirkan secara keseluruhan kepada masyarakat. Dana yang dihimpun juga digunakan untuk biaya operasional dalam upaya mempertahankan keberlangsungan lembaga. Biaya operasional tersebut salah satunya digunakan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan agar tetap bekerja dalam organisasi. Sebagaimana yang diterapkan di YDSF. YDSF memberikan kompensasi kepada karyawan dari dana yang dihimpun oleh para amil. Para amil berhak mendapatkan 2.5% dari dana yang berhasil dihimpun. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan tergantung dari banyaknya dana yang berhasil dikumpulkan. Lembaga perlu membangun tingkat kepercayaan masyarakat untuk meningkatkan jumlah dana yang berhasil dihimpun. Salah satu caranya adalah dengan membuktikan melalui prestasi-prestasi yang didapatkan oleh lembaga.

Sampai saat ini, YDSF telah tersebar di lebih dari 25 Provinsi di Indonesia untuk mengelola amanah masayarakat yang jumlahnya semakin bertambah. Semakin banyaknya kantor layanan yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia juga diiringi dengan capaian prestasi yang diperoleh YDSF. Pada awal tahun 2019, YDSF mendapatkan akreditasi dengan predikat A (amat baik) dengan nilai sebesar 98.87. Selain itu dalam audit syariah, YDSF juga mendapatkan nilai kepatuhan syariah sebesar 98.11 atau dengan opini syariah sesuai syariah. Pencapaian yang didapat YDSF merupakan hasil kerja keras

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

semua karyawan yang perlu dihargai dan diapresiasi, sehingga pencapaian tersebut diharapkan memiliki dampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat, YDSF menerapkan sistem transparansi pada dana yang berhasil dihimpun. YDSF melampirkan kegiatan dan laporan keuangan dalam majalah yang diterbitkan setiap bulannya. Berikut ini laporan keuangan YDSF dalam majalah edisi 371 bulan Februari 2019:[12]

LAPORAN PENERIMAAN, PENGELUARAN, DAN SALDO KAS / BANK
PERIODE DESEMBER 2018

PENERIMAAN	
Infaq	2.477.328.426
Zakat	435.829.291
Lainnya	1.77.812
JUMLAH PENERIMAAN	**2.914.935.529**
PENGELUARAN	
Program Pendayagunaan	
Program Dakwah	470.973.725
Program Pendidikan	859.296.455
Program Masjid	18.450.000
Program Yatim	583.758.375
Program Kemanusiaan	653.373.835
Program Layanan Zakat	459.459.900
Pengeluaran lainnya	
Biaya operasional, pengembangan, dan investasi	838.058.326
JUMLAH PENGELUARAN	**3.883.370.616**
Kenaikan (penurunan) kas & bank	(968.435.087)
SALDO AWAL KAS DAN BANK	**3.093.298.433**
SALDO AKHIR KAS DAN BANK	**2.124.863.345**

[12] Yayasan Dana Sosial Al-Falah, 2019, *Al-Falah Inspirasi Keluarga Peduli Komunikasi Anak – Orang tua*, YDSF, Surabaya, Hal. 23.

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

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, bahwa setiap karyawan memerlukan penghargaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah ia berikan pada organisasi. Pemberian kompensasi perlu dilakukan secara tepat, agar kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerja secara maksimal. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatan motivasi kerja karyawan YDSF adalah melalui pemberian kompensasi. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya".***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya"* adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial?
2. Adakah pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan YDSF Surabaya secara simultan?

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. Berapakah nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial?
4. Berapakah nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan?
5. Apakah analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat motivasi kerja karyawan melalui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada masa mendatang di YDSF Surabaya?
6. Diantara kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya"* adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

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. Untuk mengetahui berapa besar hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.
4. Untuk mengetahui berapa besar hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.
5. Untuk mengetahui analisi regresi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat memprakirakan tingkat motivasi kerja karyawan pada masa mendatang di YDSF Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh paling kuat diantara kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Setelah menentukan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.
2. Dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan topik kompensasi dan motivasi kerja, sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap objek yang sejenis atau dari aspek lainnya yang belum tercakup 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

3. Dapat menjadi bahan masukan, saran, dan informasi bagi YDSF Surabaya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan dan dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional menunjukkan alat pengambilan data yang cocok digunakan atau mengacu pada pengukuran suatu variabel.[13] Definisi operasional dalam penelitian ini terletak pada variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, serta motivasi kerja. Definisi operasional variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kompensasi

   Menurut Rivai dalam Yudi Supiyanto, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti atas konstribusi jasa mereka pada organisasi.[14] Menurut Handoko, "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".[15] Kompensasi dibagi menjadi beberapa jenis. Ada banyak pendapat mengenai pembagian jenis-jenis kompensasi. Menurut McCaffery dalam Rendy Putrayasa et al, kompensasi dibagi dalam dua jenis yaitu kompensasi

---

[13] Tim Penyusun, 2015, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, Jurusan Manajemen Dakwah, Surabaya, Hal. 29.
[14] Yudi Supiyanto, 2015, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja", *Jurnal Economia*, Vol. 11, No. 2, Hal. 120.
[15] T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, Hal. 155.

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

finansial dan kompensasi non finansial yang didalamnya termasuk pembayaran ekstrinsik.[16]

Menurut Handoko dalam Andri Tanjung secara umum, kompensasi digolongkan menjadi dua bagian yaitu *financial compensation* dan *non finacsial compensation.*[17]

a) Kompensasi finansial

Martoyo dalam Sagita Sukma Haryani et al menjelaskan, bahwa "kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung".[18]

1) Kompensasi finansial langsung *(direct financial compensation)*

Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran *(pay)* yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.[19] Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang berbungan secara langsung dengan pekerjaan.[20]

2) Kompensasi finansial tidak langsung *(indirect financial compensation)*

---

[16] Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Erik Prasetyo, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 2.

[17] Andri Tanjung, 2005, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivassi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industry Makanan Dan Minuman Bandung"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, Hal. 20.

[18] Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Hal. 3.

[19] *Ibid*,.

[20] Andri Tanjung, 2005, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivassi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industry Makanan Dan Minuman Bandung"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, Hal. 20.

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

Kompensasi ini dibayarkan dalam bentuk uang, namun pembayarannya dilakukan sesuai dengan waktu dan kebutuhan yang telah disepakati sebelumnya. Simamora dalam Arlan Adinata membagi kompensasi finansial tidak langsung menjadi tiga, yaitu berupa program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas.[21]

b) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut melakukan pekerjaan.[22] Menurut Schuler dan Jackson dalam Wilson Bangun:

> "imbalan nonfinansial adalah imbalan karir (berupa: rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, dan peluang kenaikan penghasilan) dan imbalan sosial (berupa: symbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan)".[23]

2. Motivasi kerja

Teori motivasi banyak ditemukan oleh tokoh-tokoh terkenal dunia. Menurut James L. Gibson et al, teori motivasi dikelompokkan dalam dua kategori yaitu teori kepuasan dan teori proses.[24] Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mampu menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku

---

[21] Arlan Adinata, 2011, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor"*, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, Hal. 7.
[22] *Ibid*,.
[23] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 257.
[24] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, Hal. 95.

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

seseorang. Teori ini mencoba menentukan kebutuhan khusus yang dapat memberikan motivasi. Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada teori kepuasan.

Maslow dalam Wilson Bangun membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingakatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai *"the five hierarchy need"*.[25] Kelima kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori ERG merupakan teori motivasi kepuasan yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan *(relatedness)*, dan pertumbuhan *(growth)*.[26]

Teori dua faktor dikemukakan oleh Fredrick Herzberg. Teori dua faktor Herzberg dikembangkan dari teori kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.[27] Kemudian, David McClelled dalam Gibson memberikan pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga kebutuhan. Tiga kebutuhan yang dipelajari oleh David McClelled, yaitu kebutuhan berprestasi *(need for achievement)*, kebutuhan berafiliasi *(need for affiliation)*, dan kebutuhan berkuasa *(need for power)*.[28]

---

[25] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 316.
[26] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, Hal. 101.
[27] *Ibid*, Hal. 319.
[28] *Ibid.*, Hal. 111.

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. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bab. Setiap bab terdapat sub-sub bab untuk menguraikan materi secara teratur dan sistematis. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memudahkan pemahaman pada penelitian ini. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Pendahuluan adalah bab pertama yang akan mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang akan diteliti, untuk apa penelitian ini, dan mengapa penelitian ini dilakukan. Oleh karena itu, bab pertama pendahuluan memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab II: Kajian Teoritik

Bab kedua adalah bagian penelitian yang menekankan pada aspek elaborasi teori dan riset terdahulu. Bab ini digunakan untuk menunjukkan, bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki landasan ilmiah. Oleh karena itu, bab dua kajian teoritik memuat sejumlah sub bab, seperti penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori mengenai kompensasi dan motivasi kerja, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian. Kajian teoritik bersumber dari buku ilmiah, jurnal, website, dan sumber lainnya yang menjadi pendukung 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

Bab III: Metode Penelitian

Dalam bab tiga, peneliti akan menjelaskan secara rinci tentang metode yang akan digunakan dalam mengkaji objek penelitian. Pembahasan dalam bab ini disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah diformulasikan pada sub bab rumusan masalah di atas. Metode penelitian dalam bab tiga menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian

Bab empat dapat dikatakan sebagai inti dari penelitian, karena pada bab ini diungkapkan kondisi riil di lapangan dan diuraikannya hasil penelitian. Bab ini menjelaskan profil objek penelitian secara utuh. Oleh karena itu, bab empat menjelaskan pembahsan tentang gambaran umum objek penelitian yaitu YDSF Surabaya, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahsan hasil penelitian (analisis data).

Bab V: Penutup

Penutup adalah bagian terakhir dalam penelitian ini. Bab lima penutup merumuskan ulang dan menyimpulkan jawaban dari rumusan masalah penelitian secara singkat. Dalam bab ini, peneliti memberikan saran dan

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

rekomendasi praktis terkait temuan dalam penelitian dan penjelasan secara singkat tentang keterbatasan penelitian.

Daftar Pustaka

Daftar pustaka dicantumkan sebagai sumber referensi agar dapat diketahui oleh pembaca keseluruhan sumber rujukan yang digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah. Hal ini dilakukan untuk menambah nilai kebenaran penelitian secara teoritis. Daftar pustaka di tulis pada bagian akhir karya ilmiah dengan format nama penulis, tahun terbit, judul tulisan, kota terbit, dan penerbit.

Lampiran

Pada bagian akhir penulisan karya tulis ilmiah terdapat lampiran yang dirasa perlu untuk dicantumkan. Lampiran dapat meliputi angket, surat keterangan melakukan penelitian, kartu konsultasi dengan dosen pembimbing, dan sebagainya. Selain itu, biografi singkat peneliti dicantumkan pada bagian paling akhir karya tulis ilmiah.

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 TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan digunakan untuk meyakinkan pada peneliti dan pembaca, bahwa penelitian yang dilakukan berbasis dari kajian ilmiah yang sudah ada sebelumnya. Penelitian terdahulu yang relevan ditelusri dari sumber-sumber pustaka yaitu skripsi dan jurnal. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dzaqi Lazuardi yang berjudul *"Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto"*.[29] Penelitian dilakukan pada tahun 2016. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa secara simultan kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap loyalitas (Y) karyawan. Secara parsial, kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) tidak berpengaruh terhadap loyalitas (Y) karyawan. Kompensasi finansial (X1)

[29] Dzaqi Lazuardi, 2016, *"Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Hal. 85.

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

memiliki pengaruh lebih dominan terhadap loyalitas (Y) karyawan di Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto.

Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi finansial sebagai variabel X1 dan kompensasi non finansial sebagai variabel X2. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari penggunaan variabel Y dan pemilihan obyek penelitian. Penelitian di atas menggunakan loyalitas sebagai variabel Y, sedangkan penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel Y. Obyek penelitian di atas memilih karyawan pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto, sedangkan penelitian ini memilih karyawan di YDSF Surabaya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, dan Arif Pratono Prasetio yang berjudul *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten"*.[30] Penelitian dilakukan pada tahun 2014. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Artinya, jika presepsi karyawan terhadap kompensasi meningkat, maka motivasi mereka juga akan meningkat.

   Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi sebagai

[30] Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, Dan Arif Pratono Prasetio, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14, No. 2, Hal. 170.

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 X dan motivasi sebagai variabel Y. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari pemilihan obyek penelitian. Penelitian di atas memilih obyek penelitian pada karyawan Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten, sedangkan penelitian ini memilih karyawan di YDSF Surabaya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, dan Heru Susilo yang berjudul *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang"*.[31] Penelitian dilakukan pada tahun 2015. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa 67,3% kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempengaruhi motivasi kerja (Y1). Sedangkan, 32,7% motivasi kerja (Y1) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian tersebut. Selain itu, 59,2% motivasi kerja (Y1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y2), sehingga 40,8% kinerja karyawan (Y2) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian tersebut.

   Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan motivasi sebagai variabel Y. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel Y dan pemilihan obyek penelitian. Jumlah variabel Y penelitian di atas ada dua yaitu motivasi kerja dan kinerja.

[31] Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Hal. 6.

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

Motivasi kerja sebagai Y1 sedangkan kinerja sebagai Y2. Selain itu, obyek penelitian di atas memilih karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang, sedangkan penelitian ini memilih karyawan di YDSF Surabaya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rendy Putrayasa, Heru Susilo, dan Arik Prasetya yang berjudul *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya"*.[32] Penelitian dilakukan pada tahun 2014. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh singnifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial juga berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tinggi rendahnya motivasi kerja dan kinerja karyawan tergantung pada tinggi rendahnya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selain itu, motivasi juga berpengaruh singnifikan terhadap kinerja kryawan, sehingga tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada tinggi rendahnya motivasi kerja.

   Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan motivasi sebagai variabel Y. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel Y dan pemilihan obyek penelitian. Jumlah variabel Y penelitian di atas ada dua yaitu motivasi kerja dan kinerja. Motivasi kerja sebagai Y1 sedangkan kinerja sebagai Y2. Selain itu, obyek

[32] Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Arik Prasetya, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 9.

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 di atas memilih karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya, sedangkan penelitian ini memilih karyawan di YDSF Surabaya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Buntu Sarira yang berjudul *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda"*.[33] Penelitian dilakukan pada tahun 2015. Dalam penelitian tersebut disimpulkan, bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dengan t_{hitung} lebih kuat dari t_{tabel} yaitu 13.953 dan t_{tabel} adalah 1.988. Motivasi kerja (Y) pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda dipengaruhi oleh kompensasi (X) sebesar 70.1% sedangkan 29.9% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian tersebut.

   Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Kedua peneliti sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel X dan motivasi sebagai variabel Y. Sedangkan, perbedaannya dapat dilihat dari pemilihan obyek penelitian. Penelitian di atas memilih obyek penelitian pada karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda., sedangkan penelitian ini memilih karyawan di YDSF Surabaya.

B. Kerangka Teori

1. Kompensasi (X)

a. Pengertian Kompensasi

[33] Natalia Buntu Sarira, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, Hal. 963-964.

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

Kompensasi memiliki peran penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang telah memberikan jasa kepada organisasi berhak mendapatkan timbal balik yang dapat berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan dapat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Rivai dalam Yudi Supiyanto, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti atas konstribusi jasa mereka pada organisasi.[34] Menurut Handoko, "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".[35] Menurut Gary Dessler dalam Subekhi dan Jauhar, "kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakan karyawan".[36]

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi menjadi ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Simamora dalam Slamet Riyadi, pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa, sehingga menjadi sistem kompensasi yang baik dalam organisasi.[37] Sistem kompensasi yang baik

---

[34] Yudi Supiyanto, 2015, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja", *Jurnal Economia*, Vol. 11, No. 2, hal. 120.
[35] T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, hal. 155.
[36] Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhari, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Prestasi Pustaka, Jakarta, hal. 175.
[37] Slamet Riyadi, 2011, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivassi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, hal. 41.

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

akan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, sehingga kedua pihak tidak ada yang merasa dirugikan.

Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan konsep mengenai kompensasi yang dikembangkan oleh Marwansyah.

> "Menurut Marwansyah dalam Puspita Wulansari et al, kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit), dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditunjukkan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi".[38]

Semua organisasi berharap kompensasi yang diberikan mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kompensasi juga dijelaskan dalam perspektif Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 202 sebagai berikut:

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِمَّا كَسَبُوا ۚ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ (202)

> Artinya: "Mereka itulah yang memperoleh bagian dari apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah Maha cepat perhitungan-Nya".[39] (QS. Al-Baqarah:202)

Ayat di atas menjelaskan, bahwa mereka yang meminta kebahagiaan hidup di dunia dan kebahagiaan hidup di akhirat itulah yang akan mendapatkan nasib yang baik dan berutung, karena kesungguhannya

---

[38] Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, Dan Arif Pratono Prasetio, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14, No. 2, Hal. 165.

[39] Kementerian Agama RI. 2011, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 1 - 3 Jilid 1*. Widya Cahaya, Jakarta, Hal. 292.

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

dalam berusaha dan beramal.[40] Ayat tersebut dimaksudkan agar setiap manusia tidak ragu-ragu dalam berusaha dan beramal, sebab seluruhnya akan diperhitungkan Allah SWT dan tidak akan dirugikan seorang pun juga.[41] Perhitungan Allah SWT sangat cepat dan tepat, sehingga dalam waktu sekejab saja, setiap manusia sudah dapat melihat hasil usaha dan amalnya dan sekaligus akan dapat menerima balasan dari usaha dan amalnya itu dari Allah SWT.[42]

Menurut Tanjung dalam Abu Fahmi et al,

> "Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).[43]

Pada zaman Rasulullah SAW, paraktik manajemen penggajian sudah dilakukan. Manajemen penggajian pada saat itu mengenai pengalokasian dana kesejahteraan, atau dalam istilah sekarang dikenal sebagai tunjangan. Tunjangan diambil dari Baitul Mal untuk berberapa orang yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda.[44] Ibnu Taimiyah dalam Abu Fahmi juga mengungkapkan, bahwa dalam administrasi keuangan negara dalam Baitul Mal telah dibentuk beberapa departemen yang dikenal dengan *Diwan* (dewan).[45] Kaitannya dengan kompensasi, dewan yang

---

[40] *Ibid*, Hal. 297.
[41] *Ibid*,.
[42] *Ibid*,.
[43] Abu Fahmi et al, 2014, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 186.
[44] *Ibid*, hal. 103.
[45] *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

memiliki fungsi untuk mengadministrasikan gaji dan honor para pegawai negeri dan tentara adalah *Diwan Ar-Rawatib*.[46]

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Banyak organisasi bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung dalam Arlan Adinata, banyak kasus karyawan berkualitas keluar setelah diperoleh suatu organisasi dengan susah payah yang diakibatkan sistem kompensasi tidak menarik.[47] Kompensasi bertujuan tidak hanya untuk memperoleh karyawan berkualitas, akan tetapi juga digunakan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.[48] Bagi kebanyakan organisasi, kompensasi menjadi pilihan yang tepat dalam menangani masalah ketenagakerjaan.

Menurut T. Hani Handoko secara terperinci, tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:[49]

1) Memperoleh personalia yang *qualified*

Organisasi bersaing dalam pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, sehingga tingkat kompensasi yang ditawarkan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga

[46] *Ibid*, hal 104.
[47] Arlan Adinata, 2011, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor"*, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, hal. 5.
[48] *Ibid*,.
[49] T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, hal. 156.

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. Kadang-kadang, organisasi menetapkan tingkat kompensasi yang tinggi untuk menarik pelamar berkualitas yang memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Suatu organisasi perlu menjaga tingkat kompensasi agar tetap kompetitif dengan organisasi lain. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah dan mempertahankan karyawan yang berkualitas keluar dari organisasi.

3) Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal penting diperhatikan dalam menentukan tingkat kompensasi. Keadilan internal berarti karyawan diberikan kompensasi yang sama dengan karyawan lain yang memiliki nilai relative pekerjaan yang sejenis. Keadilan eksternal menyangkut kompensasi yang diterima karyawan sama dengan kompensasi yang diterima karyawan pada tingkat yang sama di organisasi lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi yang diberikan organisasi harus mampu mendorong perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi, seperti prestasi kerja, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

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

Kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan pada tingkat biaya yang layak. Kompensasi layak yang dimaksudkan adalah kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan standar yang ada dimana tidak terlalu rendah ataupun terlalu tinggi.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi yang baik mampu memenuhi peraturan pemerintah mengenai kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan batasan-batasan dalam regulasi yang berlaku.

Secara singkat Flippo dalam Zainul Hidayat menjelaskan, bahwa program-program kompensasi dirancang untuk melakukan tiga hal, yaitu untuk menarik karyawan yang cakap masuk dalam organisasi, untuk memotivasi mereka dalam mencapai prestasi kerja yang unggul, dan untuk menciptakan masa dinas yang panjang.[50] Untuk mencapai tujuan tersebut, bagian kompensasi perlu melakukan evaluasi setiap pekerjaan, survey penggajian, dan penetapan harga setiap pekerjaan, sehingga tingkat kompensasi setiap pekerjaan dapat ditentukan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Setiap organisasi memiliki sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Kompensasi dibagi menjadi beberapa jenis. Ada banyak pendapat mengenai pembagian jenis-jenis kompensasi. Menurut McCaffery dalam Rendy Putrayasa et al,

[50] Zainul Hidayat, 2015, "Memanage Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi", *Jurnal WIGA*, Vol. 5, No. 1, ISSN NO 2088-0944, Hal 23.

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

kompensasi dibagi dalam dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang didalamnya termasuk pembayaran ekstrinsik.[51] Kemudian, kompensasi finansial dibagi lagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Hal tersebut juga sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handoko dan Simamora.

Menurut Handoko dalam Andri Tanjung secara umum, kompensasi digolongkan menjadi dua bagian yaitu *financial compensation* dan *non finacsial compensation*.[52]

1) Kompensasi finansial

   Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang telah mereka berikan pada pekerjaannya. Martoyo dalam Sagita Sukma Haryani et al menjelaskan, bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.[53]

   a) Kompensasi finansial langsung *(direct financial compensation)*

      Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran *(pay)* yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.[54]

---

[51] Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Erik Prasetyo, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 2.

[52] Andri Tanjung, 2005, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivassi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industry Makanan Dan Minuman Bandung"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, hal. 20.

[53] Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Hal. 3.

[54] *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

Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaan.[55] Menurut Schuler dan Jackson dalam Wilson Bangun:

> "Kompensasi langsung adalah kompensasi berupa perlindungan umum (berupa: jaminan sosial, pengangguran, dan cacat), perlindungan pribadi (berupa: pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa: pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, dan libur nasional), dan tunjangan siklus hidup (berupa: bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, konseling, penghasilan, dan biaya pindah)".[56]

b) Kompensasi finansial tidak langsung *(indirect financial compensation)*

Kompensasi ini tidak memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung disebut dengan tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.[57] Kompensasi finansial tidak langsung dibayarkan dalam bentuk uang, namun pembayarannya dilakukan sesuai dengan waktu dan kebutuhan yang telah disepakati sebelumnya. Simamora dalam Arlan Adinata membagi kompensasi finansial tidak langsung menjadi tiga yaitu berupa program perlindungan,

---

[55] Andri Tanjung, 2005, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivassi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industry Makanan Dan Minuman Bandung"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, hal. 20.
[56] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 255.
[57] Slamet Riyadi, 2011, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivassi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, hal. 41.

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

bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas.[58] *Pertama*, program perlindungan yang dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja. *Kedua*, bayaran diluar jam kerja yang dapat berupa liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil. *Ketiga*, fasilitas yang dapat berupa kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut bekerja.[59] Menurut Schuler dan Jackson dalam Wilson Bangun:

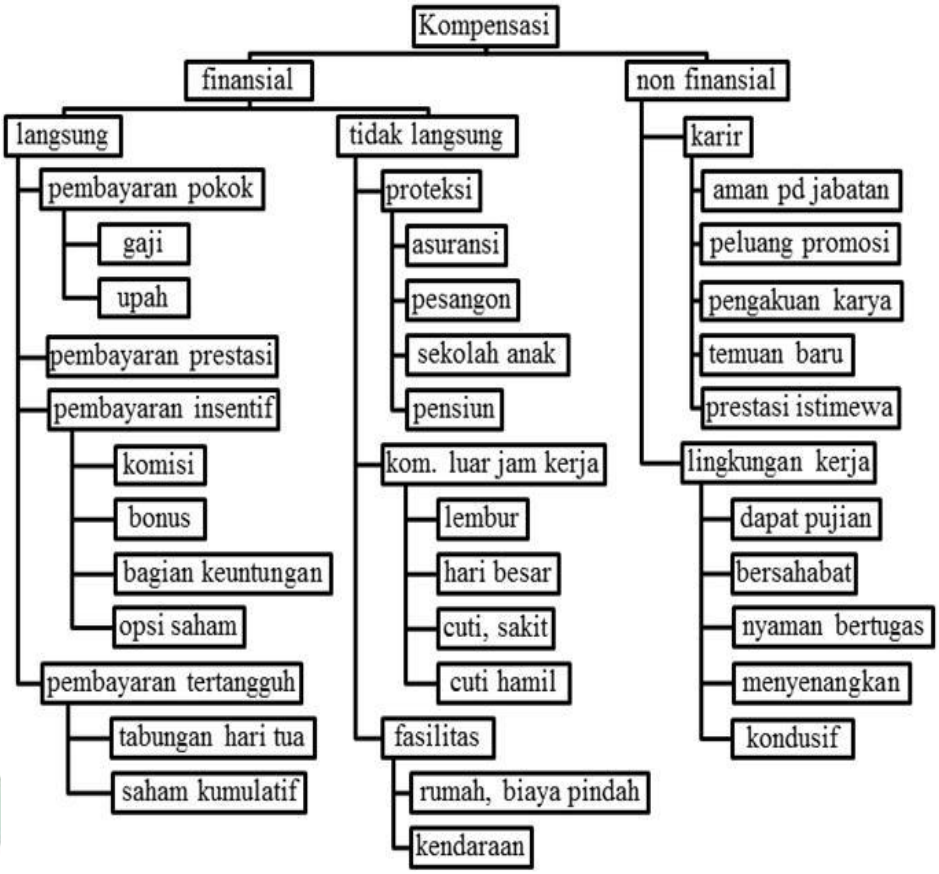
> "imbalan nonfinansial adalah imbalan karir (berupa: rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, dan peluang kenaikan penghasilan) dan imbalan sosial (berupa: symbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan)".[60]

Aspek kompensasi non finansial mencakup faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasi. Berikut ini gambar jenis-jenis kompensasi menurut Veithzal Rivai Zainal et al.[61]

Gambar 2.1
Jenis-jenis Kompensasi

[58] Arlan Adinata, 2011, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor"*, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, hal. 7.
[59] *Ibid*,.
[60] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 257.
[61] Veithzal Rivai Zainal, et al, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi Ketiga*, Cet. Ketuju, Rajawali Pres, Jakarta,

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. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar pada umumnya, sistem pembayaran kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah sistem waktu, sistem hasil *(output)*, dan sistem borongan.[62]

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi diberikan berdasarkan jam, minggu, atau bulan. Sistem kompensasi berdasarkan waktu dilakukan apabila prestasi kerja sulit untuk diukur unitnya. Besaran kompensasi dalam sistem waktu didasarkan pada lamanya bekerja

[62] Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhari, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Prestasi Pustaka, Jakarta, hal. 184.

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

bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.[63] Bagi karyawan tetap diberikan kompensasi secara periodik setiap bulannya. Sistem kompensasi berdasarkan waktu mudah untuk dilakukan dan jumlah besaran kompensasinya tetap. Akan tetapi, karyawan yang malas bekerja tetap mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2) Sistem hasil *(output)*

Kompensasi berdasarkan sistem hasil diberikan sesuai dengan banyaknya unit yang dihasilkan karyawan dengan satuan per potong, meter, liter, atau kilogram. Kompensasi dengan sistem hasil diberikan berdasarkan kuantitas bukan lamanya waktu mengerjakan.[64] Karyawan yang berprestasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan kompensasi yang besar begitu pula sebaliknya. Jadi, prinsip keadilan benar-benar dilakukan. Akan tetapi, manajer perlu memerhatikan kualitas barang, karena sistem ini membuat karyawan cenderung lebih focus pada kuantitas barang bukan kualitas yang dihasilan.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengumpulan yang penetapan besarnya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.[65] Jadi, karyawan bisa mendapatkan kompensasi

[63] *Ibid*,.
[64] *Ibid*,.
[65] *Ibid*, hal 185.

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

besar atau kecil tergantung dari kecermatan kalkulasi. Kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit untuk dilakukan.

e. Asas Kompensasi

Suatu organisasi hendaknya memerhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Kompensasi yang diterima karyawan harus adil, layak, dan wajar dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi. Menurut Malayu Hasibuan dalam Rahadian Fernanda, asas kompensasi ada dua, yaitu asas keadilan serta asas layak dan wajar:[66]

1) Asas adil

Kompensasi yang diberika kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, dan memenuhi persyaratan konsistensi atau keadilan internal. Asas keadilan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (19)

Artinya: "Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan".[67] (QS. Al-Ahqaf:19)

Ayat di atas menerangkan, bahwa manusia dan jin mempunyai martabat tertentu di sisi Allah SWT pada hari kiamat, sesuai dengan perbuatan dan amal yang telah mereka kerjakan

[66] Rahardian Fernanda, 2016, *"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta"*, Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Hal. 28-29.

[67] Kementerian Agama RI. 2011, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 25-27 Jilid 9.* Widya Cahaya, Jakarta, Hal. 269.

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

semasa hidup di dunia.[68] Allah SWT menyediakan martabat-martabat yang berbeda-beda untuk membuktikan keadila Allah SWT kepda Makhluk-Nya, dan agar dapat memberikan balasan yang sempurna kepdan setiap jin dan manusia itu.[69] Perbuatan takwa diberi balasan sesuai dengan tingkat ketakwaannya, dan perbuatan kafir dibalas pula sesuai dengan tingkat kekafirannya.[70]

2) Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diberikan organisasi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif yang ideal. Kelayakan memiliki tolak ukur yang relative. Oleh karena itu, penetapan kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan batas minimal dalam regulasi yang berlaku dan dapat memenuhi persyaratan konsistensi atau keadilan eksternal.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Terdapat faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan dalam membuat kebijakan kompensasi. Faktor-faktor tersebut antara lain permintaan dan penawaran tenaga kerja, serikat buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.[71] Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut T. Hani Handoko:[72]

---

[68] *Ibid*, hal. 272
[69] *Ibid*, 273.
[70] *Ibid*,.
[71] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 260.
[72] T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, hal. 158.

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) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi, karena desakan kondisi pasar. Bagi pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi biasanya tersedia dalam jumlah sedikit, sehingga tingkat upah yang diterima cenderung tinggi begitupun sebaliknya.

2) Serikat Karyawan

Secara ekonomi, serikat buruh dapat mempengaruhi penawaran tenaga kerja, sehingga berakibat pada kenaikan kompensasi.[73] Dengan demikian, besaran kompensasi yang diterima setiap anggota organisasi tergantung pada kuat lemahnya kekuatan yang dimiliki oleh serikat karyawan. Semakin kuat kekuatan serikat karyawan berarti semakin kuat posisi mereka dalam menetapkan tingkat upah begitupun sebaliknya.

3) Produktivitas

Organisasi tidak dapat memberikan kompensasi melebihi produktivitas mereka. Jika karyawan memiliki produktivitas tinggi, maka kompensasi yang diterima juga tinggi begitu pula sebaliknya.

4) Kesediaan untuk membayar

Bukan pernyataan berlebihan, bahwa organisasi ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Organisasi merasa karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang diterima. Manajer memberikan dorongan kepada karyawan untuk

[73] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 261.

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

meningkatkan produktivitas, agar kompensasi dapat dibayarkan lebih tinggi.

5) Kemampuan untuk membayar

Tanpa memperhatikan faktor lainnya dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan organisasi untuk membayar tergantung dari pendapatan dan laba yang diperoleh organisasi. Hal tersebut tergantung dari *performance* karyawan. Penurunan *performance* karyawan dan inflasi akan mempengaruhi pendapatan nyata karyawan.[74]

6) Berbagai kebijakan pengupahan dan penggajian

Semua organisasi mempunyai kebijakan tentang pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan umum adalah memberikan kenaikan upah yang besarnya sama kepada karyawan anggota serikat maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Selain itu, kenaikan biaya hidup menjadi pertimbangan organisasi untuk menetapkan kenaikan kompensasi.

7) Kendala pemerintah

Tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Kendala kebijakan kompensasi dari pemerintah berupa peraturan upah

[74] Zainul Hidayat, 2015, "Memanage Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi", *Jurnal WIGA*, Vol. 5, No. 1, ISSN NO 2088-0944, Hal 26.

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

minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur tenaga kerja anak.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kebijakan tentang kompensasi. Menurut Moekijat, tercapainya keadilan penetapan tingkat kompensasi perlu memperhatikan beberapa faktor penting, yaitu pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, dan kondisi pekerjaan.[75]

g. Dimensi kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang telah mereka berikan pada pekerjaannya. Adapun kompensasi fianansial yang dapat dilihat dari sudut dimensi. Kompensasi finansial dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan di YDSF Surabaya. Oleh kerena itu, kompensasi finansial dibagi dalam beberapa dimensi, yaitu gaji, tunjangan, kompensasi luar jam kerja, dan fasilitas. Sudut dimensi ini terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Gaji

Menurut Rivai dalam Sumainah Fauziah et al, bahwa “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan

[75] Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 46.

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

perusahaan".[76] Gaji juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Gaji yang diberikan kepada karyawan harus dilakukan secara adil, layak, dan wajar sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan. Hal tersebut sebagaimana asas dalam kompensasi. Menurut Malayu Hasibuan dalam Rahadian Fernanda, asas kompensasi ada dua, yaitu asas keadilan serta asas layak dan wajar.[77] Agar kebijakan kompensasi dilakukan sesuai dengan asas keadilan, suatu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain. Menurut Moekijat, tercapainya keadilan penetapan tingkat kompensasi perlu memperhatikan beberapa faktor penting, yaitu pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, dan kondisi pekerjaan.[78] Adapun indicator untuk gaji adalah sebagai berikut:

a. Pembayaran gaji tepat waktu
b. Gaji sesuai pekerjaan karyawan
c. Gaji sesuai kemampuan perusahaan
d. Gaji sesuai masa kerja karyawan

---

[76] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 180.

[77] Rahardian Fernanda, 2016, *"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta"*, Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Hal. 28-29.

[78] Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 46.

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. Gaji sesuai jabatan karyawan

f. Gaji meningkatkan motivasi kerja karyawan

g. Gaji sesuai beban kerja karyawan

h. Perusahaan memberikan kenaikan gaji

i. Gaji diberikan secara adil

2. Tunjangan

Menurut Simamora dalam Sumainah Fauziah et al, bahwa "tunjangan adalah pembayaran *(payment)* dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini".[79] Tunjangan dibayarkan dalam bentuk uang, namun pembayarannya dilakukan sesuai waktu dan kebutuhan yang telah disepakali sebelumnya. Tunjangan yang diberikan dapat digunakan oleh karyawan untuk membantu memenuhi kebutuhan lainnya, sehingga keluarga karyawan menjadi sejahtera. Adapun indicator tunjangan adalah sebagai berikut:

a. Tunjangan diberikan sesuai waktu yang telah disepakati

b. Setiap tahun karyawan mendapatkan THR

c. Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan

d. Karyawan mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan

e. Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan

[79] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 180.

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. Asuransi yang diberikan perusahaan membantu karyawan menyejahterakan keluarga.

3. Kompensasi luar jam kerja

Karyawan yang tidak bekerja tetapi tetap diberikan kompensasi disebut dengan *time off benefits*.[80] Bayaran diluar jam kerja merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan.[81] Bayaran diluar jam kerja diberikan dalam bentuk tunjangan liburan, tunjangan hari besar, dan cuti. Kompensasi ini diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.[82] Adapun indicator untuk kompensasi luar jam kerja adalah sebagai berikut:

a. Karyawan mendapatkan kompensasi saat kerja lembur
b. Kompensasi tambahan sesuai dengan harapan karyawan
c. Perusahaan mengadakan rekreasi bersama
d. Cuti diberikan dengan cepat

4. Fasilitas

Pemberian kompensasi secara tidak langsung diberikan dalam bentuk fasilitas. Fasilitas merupakan layanan atau fasilitas yang disediakan perusahaan kepada karyawan sebagai perlengkapan atau

---

[80] T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, hal. 185.
[81] Ranita Dewi, 2017, *"Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Reward Dan Punishment Karyawan (Studi Pada PT. Plato Isoiki Bandar Lampung"*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, hal. 22.
[82] T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Cet. Ke 21, BPFE, Yogyakarta, hal. 183.

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 tambahan kompensasi.[83] Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan atau memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan. Fasilitas diberikan untuk mendukung dan menunjang kemudahan serta kelancaran tugas, sehingga karyawan merasa betah dan bersemangat menyelesaikan pekerjaan.[84] Adapun indicator fasilitas adalah sebagai berikut:

a. Fasilitas kantor diberikan kepada semua karyawan
b. Fasilitas sesuai kebutuhan karyawan
c. Fasilitas mempermudah pekerjaan karyawan
d. Ruang kantor yang nyaman
e. Adanya tempat ibadah
f. Parkir kendaraan aman dan nyaman
g. Adanya tempat istirahat
h. Adanya seragam kerja
i. Seragam kerja yang nyaman dan layak digunakan.

h. Dimensi kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang. Adapun kompensasi non fianansial yang dapat dilihat dari sudut dimensi. Kompensasi non finansial dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi yang diterima oleh

[83] Ranita Dewi, 2017, *"Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Reward Dan Punishment Karyawan (Studi Pada PT. Plato Isoiki Bandar Lampung"*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, hal. 22.
[84] Fajar Kurniadi, 2012, *"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, Hal. 24.

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

karyawan di YDSF Surabaya. Oleh kerena itu, kompensasi non finansial dibagi dalam beberapa dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sudut dimensi ini terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Kompensasi pekerjaan itu sendiri merupakan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan itu sendiri merupakan pekerjaan yang dilakukan setiap hari oleh karyawan baik yang menyenangkan atau tidak, sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan pengalaman termasuk lingkungan kerja dan keamanan kerja untuk mendukung kerja karyawan.[85] Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (self esteem) dan aktualisasi diri (self for actualization).[86] Adapun indicator pekerjaan itu sendiri adalah sebagai berikut:

   a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
   b. Memiliki wewenang untuk mengerjakan pekerjaan yang bervariasi
   c. Kesempatan mengikuti pelatihan
   d. Peluang promosi jabatan

---

[85] Nuril Amirotus Sa'diyah, 2017, *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizedship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya"*, Skripsi, Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

[86] Dzaqi Lazuardi, 2016, *"Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Hal. 27.

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. Penghargaan atas prestasi kerja

2. Lingkungan kerja

Dalam menjalankan pekerjaan yang penuh dengan tanggungjawab, seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan sebagian wilayah tempat berlangsungnya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.[87] Kompensasi lingkungan kerja merupakan kepuasan seseorang terhadap lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan.[88] Adapun indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana dan lingkungan kerja nyaman
b. Lingkungan kerja kondusif
c. Adanya kebijakan toleransi waktu beribadah
d. Adanya tim kerja untuk meningkatkan kerjasama
e. Pemimpin bersikap ramah dan santun
f. Pemimpin menjalin komunikasi yang baik

---

[87] Diana Khairani, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA, Industrial Engineering Journal*, (Aceh : Universitas Malikussaleh Jurusan Teknik Industri), Vol 2, No1, 2013, hal 20.

[88] Andri Tanjung, 2005, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivassi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industry Makanan Dan Minuman Bandung"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, hal. 20.

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. Adanya komunikasi terbuka

2. Motivasi Kerja (Y)

a. Pengertian Motivasi

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sering kali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Wilson Bangun, "motivasi berasal dari kata motif *(motive)* yang berarti dorongan".[89] Dengan demikian, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.[90] Dorongan dimaksudkan agar seorang karyawan menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Pemberian motivasi kepada karyawan tidak mudah untuk dilakukan, karena manajer harus mengetahui kebutuhan *(need)* sekaligus keinginan *(want)* anggotanya.

Menurut Mangkunegara dalam Rendy Putrayasa et al, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.[91] Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.[92] Menurut Hasibuan dalam Sumainah Fauziah et al menerangkan bahwa,

---

[89] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 312.
[90] *Ibid*,.
[91] Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Erik Prasetyo, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 3.
[92] *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

> "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".[93]

Daya penggerak atau pendorong dapat diketahui dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 213 sebagai berikut:

كَانَ ٱلنَّاسُ أُمَّةً وَٰحِدَةً فَبَعَثَ ٱللَّهُ ٱلنَّبِيِّـۧنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنزَلَ مَعَهُمُ ٱلْكِتَٰبَ بِٱلْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ ٱلنَّاسِ فِيمَا ٱخْتَلَفُوا۟ فِيهِ ۚ وَمَا ٱخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا ٱلَّذِينَ أُوتُوهُ مِنۢ بَعْدِ مَا جَآءَتْهُمُ ٱلْبَيِّنَٰتُ بَغْيًۢا بَيْنَهُمْ ۖ فَهَدَى ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لِمَا ٱخْتَلَفُوا۟ فِيهِ مِنَ ٱلْحَقِّ بِإِذْنِهِۦ ۗ وَٱللَّهُ يَهْدِى مَن يَشَآءُ إِلَىٰ صِرَٰطٍ مُّسْتَقِيمٍ (213)

> Artinya: "Manusia itu (dahulunya) satu umat. Lalu Allah mengutus para nabi (untuk) menyampaikan kabar gembira dan peringatan. Dan diturunkan-Nya bersama mereka Kitab yang mengandung kebenaran, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Dan yang berselisih hanyalah orang-orang yang telah diberi (Kitab), setelah bukti-bukti yang nyata sampai kepada mereka, karena kedengkian diantara mereka sendiri. Maka dengan kehendak-Nya, Allah memberi petunjuk kepada mereka yang beriman tentang kebenaran yang mereka perselisihkan. Allah memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki ke jalan yang lurus".[94] (QS. Al-Baqarah:213)

Ayat di atas menjelaskan, manusia tadinya merupakan umat yang satu. Satu akidah dan satu tujuan amal perbuatan yaitu untuk memperbaiki dan bukan untuk merusak, berbuat baik bukan berbuat jahat, berlaku adil bukan berbuat aniaya, kemudian mereka berpaling dan mengerjakan sebaliknya, dan tidak ada lagi kesatuan akidah dan pendapat diantara meraka yang membawa mereka kepada kebahagiaan, lalu berselisih, dan bercerai-berai.[95]

---

[93] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 180-181.

[94] Kementerian Agama RI. 2011, A*l-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 1 - 3 Jilid 1*. Widya Cahaya, Jakarta, Hal. 309.

[95] *Ibid*, hal. 310.

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

Untuk mengembalikan mereka kepada keadaan semula, bersatu dalam kebenaran, Allah mengutus nabi-nabi, manusia pilihan, agar membimbing mereka ke jalan yang benar, memberi petunjuk atas kekeliruan yang diperbuatnya, menyampaikan kabar gembira kepada orang-orang yang beriman dan taat.[96]

Teori motivasi banyak ditemukan oleh tokoh-tokoh terkenal dunia. Menurut James L. Gibson et al, teori motivasi dikelompokkan dalam dua kategori yaitu teori kepuasan dan teori proses.[97] Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mampu menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku seseorang. Teori ini mencoba menentukan kebutuhan khusus yang dapat memberikan motivasi. Teori proses menguraikan dan menganalisis bagaimana suatu perilaku dapat digerakkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada teori kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja pada suatu organisasi atau lembaga.

---

[96] *Ibid*,.

[97] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi* Erlangga, Jakarta, hal. 95.

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. Teori-teori Motivasi

Tidak ada teori tunggal tentang motivasi terhadap pekerjaan yang berlaku pada semua individu dan situasi kerja. Setiap individu memiliki keunikan yang berbeda-beda. Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada teori kepuasan. Terdapat empat teori penting tentang kepuasan, yaitu teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, teori ERG dari Alderfer, teori dua faktor dari Herzberg, dan teori kebutuhan Mc Clelland.[98]

1) Teori Hirarki kebutuhan Maslow *(Maslow's Need Hierarchy)*

Teori hirarki kebutuhan dicetuskan oleh Abraham Maslow. Inti teori yang dicetuskan oleh Maslow adalah kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Prof. Dr. J. Winardi berpendapat, bahwa:

> "Hirarki kebutuhan dari maslow merupakan suatu pernyataan luas tentang kebutuhan-kebutuhan manusia dan ia menyediakan sebuah kerangka dasar konseptual sebagai landasan untuk memahami kekuatan-kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam situasi-situasi tertentu".[99]

Maslow dalam Wilson Bangun membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingakatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai *"the five hierarchy need"*.[100] Teori Maslow mengasumsikan, bahwa seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok atau

[98] *Ibid*, hal. 96.
[99] J. Winardi, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 367.
[100] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 316.

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

mendasar sebelum ia mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.[101] Lima tingkatan kebutuhan Abraham Maslow, yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut ini gambar kelima hirarki kebutuhan maslow:[102]

Gambar 2.2
Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Berdasarkan gambar di atas, berikut ini penjelasan dari kelima tingakat kebutuhan tersebut:

a) Kebutuhan fisiologis *(psychological need)*

Kebutuhan fisiologi sering disebut dengan kebutuhan tingkat pertama *(the first need).*[103] Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan akan makan, minum,

[101] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Agus Dharma (ed.), Erlangga, Jakarta, hal. 97.
[102] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 318.
[103] *Ibid*, hal. 316.

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

udara, tempat tinggal, dan kebutuhan istirahat. Secara lebih simple, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang mencakup sandang, papan, dan pangan. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka seseorang baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi.[104]

b) Kebutuhan rasa aman *(safety need)*

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.[105] Kebutuhan rasa aman dalam suatu organisasi merupakan rasa aman karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang dapat berupa adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedangkan kebutuhan keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.[106]

c) Kebutuhan sosial *(social need)*

Pada tingkat ini, seseorang memiliki keinginan untuk bergabung dalam kelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, afiliasi, interaksi, rasa memiliki, diterima dalam kelompok, dan kebutuhan akan teman atau persahabatan.

d) Kebutuhan harga diri *(esteem need)*

Kebutuhan harga diri dibedakan menjadi dua jenis yaitu menghargai diri sendiri *(self respect)* dan penghargaan dari orang

---

[104] *Ibid*, hal. 317.
[105] *Ibid*,.
[106] Andri Febriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Media Tera, Kebumen, hal. 75.

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

lain *(respect form other)*.[107] Menghargai diri sendiri merupakan kemampuan seorang individu untuk menerima dirinya dan merasa puas dengan dirinya.[108] Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan untuk menerima penghargaan dan pengakuan dari orang lain yang dapat berupa prestise, apresiasi, dihormati, dihargai, dan lain sebagainya.[109]

e) Kebutuhan untuk aktualisasi diri *(need for self actualization)*

Abraham Maslow Dalam Moekijat mengatakan, bahwa kebutuhan tertinggi dalam hirarki adalah kebutuhan akan aktualisasi diri.[110] Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk memenuhi kepuasan diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.[111]

2) Teori ERG Alderfer

Teori ERG merupakan teori motivasi kepuasan yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan *(relatedness)*, dan pertumbuhan *(growth)*.[112] Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hirarki kebutuhan.[113] Oleh Alderfer, teori hirarki kebutuhan dihubungkan

---

[107] *Ibid*, hal. 76.
[108] Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 175.
[109] *Ibid.*,
[110] *Ibid*,.
[111] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 97.
[112] *Ibid*, hal. 101.
[113] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 321.

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

secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiris, sehingga hasil penelitiannya mendekati pada kenyataan *(real condition)*. Teori ini dibagi dalam tiga perangkat kebutuhan, yaitu eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan:[114]

a) *Existence* (eksistensi)

Kebutuhan eksistensi adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup.[115] Kebutuhan eksistensi dapat dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makan, air, udara, upah, dan kondisi kerja. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan eksistensi memiliki kesamaan dengan kebutuhan fisiologis dan keselamatan.[116]

b) *Relatedness* (keterkaitan)

Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesama atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.[117] Kebutuhan keterkaitan dapat dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan keterkaitan memiliki kesamaan dengan kebutuhan sosial dan harga diri.

c) *Growth* (pertumbuhan)

---

[114] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 100-101.
[115] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 181.
[116] *Ibid*,.
[117] *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

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik seseorang untuk mengembangkan diri.[118] Seorang individu merasa puas dengan membuat konstribusi yang kreatif dan produktif. Dalam teori hirarki kebutuhan Maslow, kebutuhan pertumbuhan memiliki kesamaan dengan kebutuhan aktualisasi diri.[119]

Dalam teori ERG, kebutuhan seseorang dapat terjadi lebih dari satu kebutuhan sekaligus secara bersama-sama.[120]

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor dikemukakan oleh Fredrick Herzberg. Teori dua faktor Herzberg dikembangkan dari teori kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.[121]

a) Faktor kepuasan

Faktor kepuasan *(satisfaction)* disebut sebagai *motivator factor*. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik *(instrinsic motivation)*. Menurut Gibson et al,

> "Apabila faktor ini tersedia dalam pekerjaan, maka tingkat motivasi semakin kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika faktor ini tidak tersedia, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan".[122]

---

[118] *Ibid*,.
[119] *Ibid*,.
[120] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 322.
[121] *Ibid*, hal. 319.
[122] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 108.

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

Faktor kepuasan disebut sebagai faktor pemuas atau motivator yang terdiri dari prestasi *(achievement)*, pengakuan *(recognition)*, tanggung jawab *(responsibility)*, kemajuan *(advancement)*, pekerjaan itu sendiri *(the work it self)*, dan kemungkinan berkembang *(the possibility of growth)*.[123] Drs. Moekijat berpendapat,

> "Bahwa tugas yang diberikan kepada seseorang untuk dikerjakan merupakan alat motivasi yang paling besar dan sumber yang paling baik untuk pertumbuhan dan perkembangan individu terutama adalah sangat penting bagi manajer yang masih mudah".[124]

Jadi, sikap-sikap positif terhadap pekerjaan timbul dari pekerjaan itu sendiri yang berfungsi sebagai motivator.

b) Faktor ketidakpuasan

Faktor ketidakpuasan *(dissatisfaction)* disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan yang bersumber dari ketidakpuasan kerja karyawan.[125] Faktor ini mencakup kebijakan dan administrasi perusahaan *(company policy and administration)*, pengawasan *(supervision)*, penggajian *(salary)*, hubungan kerja *(interpersonal relation)*, kondisi kerja *(working condition)*, keamanan kerja *(job security)*, dan status pekerjaan *(job status)*.[126] Faktor ini juga dapat disebut sebagai motivasi

---

[123] *Ibid*,.
[124] Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 179.
[125] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 319.
[126] *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

ekstrinsik *(extrinsic motivation)*, karena faktor ini ditimbulkan dari luar diri seseorang.

Apabila teori hirarki kebutuhan dan teori dua faktor dibandingkan, maka diperoleh tabel sebagai berikut:[127]

Tabel 2.1
Perbandingan teori hirarki kebutuhan dengan teori dua faktor

	Hierarchy need theory	Two factor theory
Motivational factor	o Need for self actualization	o Work it self o Achievement o Recognition o Responsibility o Advantancement
Hygiene factor	o Esteem need o Social need o Safety need o Physiological need	o Job status o Interpersonal relation o Company policy administration o Supervisor o Job security o Working condition o Salary

4) Teori Kebutuhan Mc Clelland

David McClelled memberikan pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga kebutuhan. Tiga kebutuhan yang dipelajari, yaitu kebutuhan berprestasi *(need for achievement)*, kebutuhan berafiliasi *(need for affiliation)*, dan kebutuhan berkuasa *(need for power)*.[128] Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang dan percaya kepada

[127] *Ibid*, hal 320.
[128] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 111.

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

kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya. Tujuan utama seseorang memiliki motivasi berafiliasi adalah untuk memperoleh persahabatan dalam organisasi, menyukai situasi yang kooperatif daripada persaingan, dan menyukai hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.[129] Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berkuasa akan memberikan perhatian yang besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.[130] Seseorang yang berada dalam kebutuhan ini suka memberikan saran dan pendapat serta menjadikan orang lain sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi dibedakan menjadi beberapa jenis. Menurut Hasibuan yang dikutip Sagita Sukma Haryani et al, motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi positif (insentif positif) dan motivasi negative (insentif negative).[131]

1) Motivasi positif (insentif positif)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

---

[129] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal 325-326.
[130] *Ibid*, hal 325.
[131] Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Hal. 4.

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) Motivasi negatif (insentif negative)

Dalam motivasi negative, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative semangat kerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi dapat dikolaborasikan untuk merangsang gairah bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi positif maupun negative harus dilakukan dengan bijaksana dan profesional kepada semua karyawan.

d. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki fungsi. Menurut Sadirman yang dikutip Rahadian Fernanda, motivasi memiliki tiga fungsi sebagai berikut:[132]

1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi berfungsi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arahan dan kegiatan yang akan dikerjakan.
2) Menentukan arah perbuatan, yaitu motivasi berfungsi untuk menentukan arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arahan dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan yang menjadi tujuannya.

[132] Rahardian Fernanda, 2016, *"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta"*, Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Hal. 40.

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) Menyelesaikan perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan yang memiliki keserasian guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan.

e. Tujuan Motivasi Kerja

Setiap motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai daya perangsangan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan prestasi kerja yang baik kepada organisasi.[133] Menurut Hasibuan dalam Fajar Kurniadi, tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk[134]

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

---

[133] Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Hal. 4.

[134] Fajar Kurniadi, 2012, "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, Hal. 23.

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

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari semua tujuan motivasi di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan pemanfaat sarana, prasarana, dan semua aset yang dimiliki oleh organisasi termasuk memaksimalkan kemampuan karyawan.

f. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Fajar Kurniadi, terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam memberikan motivasi kepada karyawan yaitu metode langsung *(direct motivation)* dan metode tidak langsung *(indirect motivation).*[135]

1) Metode langsung *(direct motivation)*

   Dalam metode langsung, motivasi diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, metode ini memiliki sifat khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, piagam, dan lain sebagainya.

2) Metode tidak langsung *(indirect motivation)*

   Pemberian motivasi dengan metode tidak langsung diberikan dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga karyawan merasa betah dan

[135] *Ibid*, hal. 24.

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

bersemangat melakukan pekerjaan. Fasilitas yang diberikan dapat berupa kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, dan sebagainya. Motivasi dengan metode tidak langsung memberikan pengaruh besar untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitass keja meningkat.

g. Pendekatan-pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dibagi menjadi empat pendekatan, yaitu pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer.[136] Berikut penjelasannya:

1) Pendekatan tradisional

Dalam pendekatan ini, titik beratnya berada dalam pengawasan *(controlling)* dan pengarahan *(directing)*.[137] Manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan yang dilakukan secara berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah. Semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan, maka semakin besar upah yang diterima.[138] Berdasarkan pandangan ini pada umumnya, pekerja dianggap malas dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga hanya dapat dimotivasi dengan memberikan penghargaan berwujud uang.

2) Pendekatan hubungan manusia

---

[136] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 313.
[137] *Ibid*, hal 314.
[138] *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

Elton Mayo dalam Gibson et al menemukan, "bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi".[139] Dalam pendekatan hubungan manusia *(human relation model)*, menajer memberikan motivasi dengan memberikan kebutuhan sosial kepada karyawan. Selain itu, manajer membuat karyawan merasa berguna dan lebih penting juga dapat meningkatkan motivasi kerja.

3) Pendekatan sumber daya manusia

Dalam pendekatan sumber daya manusia, para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, akan tetapi kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti juga dapat menjadi faktor motivasi.[140]

4) Pendekatan kontemporer

Pendekatan kontemporer *(contemporary approach)* didominasi oleh tiga tipe motivasi, yaitu teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Berikut ini tabel penjelasan secara singkat pembagian pendekatan kontemporer dalam teori-teori motivasi.[141]

---

[139] *Ibid*,.
[140] *Ibid*,.
[141] *Ibid*, hal. 316.

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 2.2
Pembagian Pendekatan Kontemporer Dalam Teori-teori Motivasi

Teori Isi	Teori Proses	Teori Penguatan
Teori hirarki kebutuhan Teori ERG Teori dua factor	Teori keadilan Teori harapan	Alat-alat penguatan

Dalam teori isi, terdapat tiga teori motivasi seperti pada tabel di atas. Teori ini menekankan pada teori kebutuhan manusia. Teori kebutuhan menjelaskan berbagai kebutuhan manusia yang dapat mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Seorang manajer perlu memahami kebutuhan para anggotanya guna meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaan karyawan pada pekerjaan dan organisasi. Dalam teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana para karyawan mencari penghargaan dalam bekerja.[142] Dan teori penguat berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan.

h. Dimensi motivasi kerja

Adapun motivasi kerja yang dapat dilihat dari sudut dimensi. Motivasi kerja dalam penelitian ini lebih menekankan pada teori motivasi kepuasan. Motivasi dibagi dalam beberapa dimensi, yaitu kebutuhan fisiologis *(psychological need)*, kebutuhan rasa aman *(safety need)*, kebutuhan sosial *(social need)*, kebutuhan harga diri *(esteem need)*, dan

[142] *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

kebutuhan aktualisasi diri *(need for self actualization).* Sudut dimensi ini terbagi mejadi beberapa bagian, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis *(psychological need)*

   Kebutuhan fisiologi sering disebut dengan kebutuhan tingkat pertama *(the first need).*[143] Kebutuhan fisiologis sama halnya dengan kebutuhan eksistensi dalam teori ERG. Kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup.[144] Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan akan makan, minum, udara, tempat tinggal, dan kebutuhan istirahat.[145] Mangkunegara dalam Rendy Putrayasa et. al secara lebih simple, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang mencakup sandang, papan, dan pangan.[146] Adapun indicator untuk kebutuhan fisiologis adalah sebagai berikut:

   a. karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi
   b. karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
   c. kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

2. Kebutuhan rasa aman *(safety need)*

---

[143] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 316.
[144] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 181.
[145] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 316.
[146] Rendy Putrayasa, Heru Susilo, Dan Erik Prasetyo, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 17, No. 1, Hal. 4.

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

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.[147] Kebutuhan rasa aman dalam suatu organisasi merupakan rasa aman karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang dapat berupa adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedangkan kebutuhan keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.[148] Adapun indicator untuk kebutuhan rasa aman sebagai berikut:

a. Perusahaan memberikan jaminan keamanan kepada karyawan
b. Perusahaan menjamin keselamatan kerja karyawan
c. Perusahaan memberikan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) kepada karyawan
d. Karyawan merasa aman pada jaminan yang diberikan oleh perusahaan

3. Kebutuhan sosial *(social need)*

Untuk memenuhi kebutuhan sosial, seseorang memiliki keinginan untuk bergabung dalam kelompok.[149] Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, afiliasi, interaksi, rasa memiliki, diterima dalam kelompok, dan kebutuhan akan teman atau persahabatan. Kebutuhan sosial sama halnya dengan kebutuhan keterikatan dalam teori ERG. Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk menjalin

[147] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 317.
[148] Andri Febriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Media Tera, Kebumen, hal. 75.
[149] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 317.

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 dengan sesama atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.[150] Kebutuhan keterkaitan dapat dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Adapun indicator untuk kebutuhan sosial adalah sebagai berikut:

a. Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan
b. Karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan
c. Karyawan menjalin hubungan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan
d. Atasan mampu menciptakan hubungan hubungan kerja yang menyenangkan
e. Atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan
f. Atasan melakukan komunikasi dengan bawahn dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kebutuhan harga diri *(esteem need)*

Kebutuhan harga diri dibedakan menjadi dua jenis yaitu menghargai diri sendiri *(self respect)* dan penghargaan dari orang lain *(respect form other)*.[151] Menghargai diri sendiri merupakan kemampuan seorang individu untuk menerima dirinya dan merasa

[150] Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami, 2016, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, Hal. 181.
[151] Andri Febriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Media Tera, Kebumen, hal. 75.

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

puas dengan dirinya.[152] Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan untuk menerima penghargaan dan pengakuan dari orang lain yang dapat berupa prestise, apresiasi, dihormati, dihargai, dan lain sebagainya.[153] Seseorang lebih menyukai hubungan timbal balik. Adanya kontak sosial dapat membantu karyawan untuk menciptakan dan mempertahankan moivasi. Adapun indicator untuk dimensi kebutuhan harga diri adalah sebagai berikut:

a. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
b. Pemimpin memberikan pujian atas kinerja baik karyawan
c. Pemimpin memberikan kesempatan promosi jabatan
d. Karyawan mengharapkan pengahargaan

5. Kebutuhan aktualisasi diri *(need for self actualization)*

Abraham Maslow Dalam Moekijat mengatakan, bahwa kebutuhan tertinggi dalam hirarki adalah kebutuhan akan aktualisasi diri.[154] Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk memenuhi kepuasan diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.[155] Kebutuhan aktualisasi diri sama halnya dengan pertumbuhan *(growth)* dalam teori ERG. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang

---

[152] Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan, CV. Mandar Maju, Bandung, hal. 175.
[153] *Ibid.*,
[154] *Ibid*,.
[155] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 97.

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

berhubungan dengan keinginan intrinsik seseorang untuk mengembangkan diri.[156] Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menentang dan percaya kepada kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, seorang individu akan merasa puas dengan membuat konstribusi yang kreatif dan produktif. Adapun indicator untuk kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

a. Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri
b. Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir
c. Pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan peltihan bagi karyawan dalam upaya mengembangkan kemampuan dan potensi.

C. Paradigma Penelitian

Kompensasi memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pendapat beberapa ahli berikut. Menurut Handoko dalam Fajar Kurniadi, pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Departemen Personalia merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja.[157] Jadi, karyawan memperoleh kompensasi sesuai dengan hasil kerja, sehingga

[156] *Ibid*,.
[157] Fajar Kurniadi, 2012, *"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, Hal. 27.

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

kompensasi yang diterima dapat meningkatkan prestasi dan motivasi kerja. Saydam dalam Fajar Kurniadi juga mengatakan, bahwa "kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik".[158] Menurut Marwansyah dalam Puspita Wulansari et al,

> "kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditunjukkan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi".[159]

Hasibuan dalam Febrianita mengatakan, bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan motivasi, menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, dan memperoleh karyawan yang lebih bermutu.[160] Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mendesain pemberian kompensasi sedemikian rupa, sehingga kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja. peneliti menyajikan paradigma penelitian untuk memberikan kemudahan dalam memahami permasalahan yang diteliti. Sugiyono berpendapat bahwa:

> "Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian,

---

[158] *Ibid*,.

[159] Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, Dan Arif Pratono Prasetio, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14, No. 2, Hal. 165.

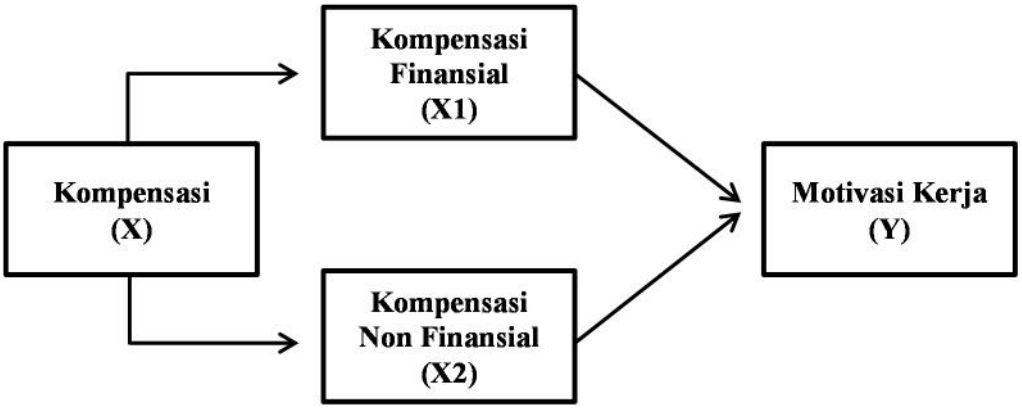
[160] Febrianita, 2018, "*Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, hal. 57.

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

teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis yang akan digunakan".[161]

Paradigma penelitian dibuat dalam bentuk gambar skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Paradigma penelitian mencantumkan rumusan pengelolaan statistik untuk menggabarkan alur dan proses pelaksanaan penelitian. Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Gambar 2.3
Paradigma Dua Variabel Independen Dan Satu Variabel Dependen (Paradigma Secara Parsial)



Sumber: Data diolah peneliti, Februari 2019

Keterangan:

X : variabel independen

Y : variabel dependen

→ : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

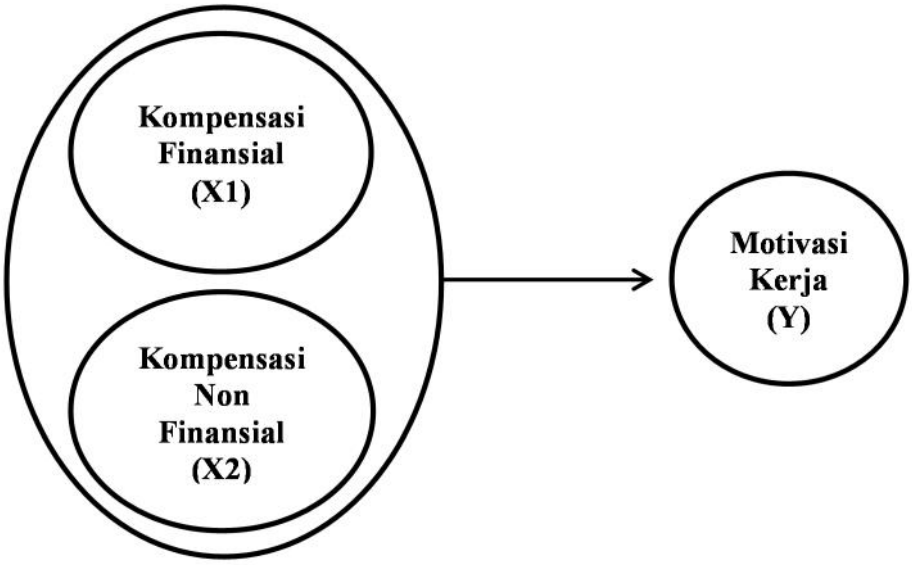
Gambar di atas menunjukkan paradigma dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yaitu kompensasi (X). Kemudian,

[161] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, hal. 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

Variabel independen dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Variabel di atas menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi finansial (X1) dengan variabel motivasi kerja (Y) dan hubungan antara variabel kompensasi non finansial (X2) dengan variabel motivasi kerja (Y). Untuk mencari besaran hubungan antar variabel menggunakan uji korelasi sederhana.

Gambar 2.4
Paradigma Dua Variabel Independent Dan Satu Variabel Dependent (Paradigma Secara Simultan)



Sumber: Data diolah peneliti, Februari 2019

Gambar di atas menunjukkan paradigma dua variabel independen dan satu variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Secara lebih jelas, hubungan variabel kompensasi (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja (Y). Uji regresi digunakan untuk memprediksi atau meramalkan besaran nilai motivasi kerja (Y) apabila variabel kompensasi (X) ditambah beberapa kali. Untuk memprediksi motivasi kerja,

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

analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan dua variabel bebas.

Variabel kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata *"hypo"* yang berarti di bawah dan *"thesa"* berarti kebenaran.[162] Jadi, hipotesis dapat disimpulkan sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian diajukan setelah melakukan kajian teori, karena hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan teoritis yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan.

Menurut Nanag Martono, hipotesis dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan keberadaan hubungan antar variabel.[163] *Pertama,* H1 (baca: H satu) atau disebut sebagai hipotesis kerja (Hk) atau hipotesis alternatif (Ha) merupakan hipotesis yang menyatakan kebenaran hubungan antara variabel yang sedang diteliti. *Kedua,* H0 (baca: H nol) adalah hipotesis yang menyatakan ketiadaan hubungan antara dua variabel yang sedang diteliti. Apabila hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka hipotesis nol (H0) ditolak begitu pula sebaliknya. Berdasarkan

[162] Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss,* Gaya Media, Yogyakarta, Hal. 25.
[163] *Ibid,* hal. 26.

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

rumusan masalah dan kajian teoritis maupun empiric, maka rumusan hipotesis dalam penelitaian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

   Ha : Terdapat hubungan kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

   H0 : Tidak terdapat hubungan kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

2. Hipotesis II

   Ha : Terdapat hubungan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

   H0 : Tidak terdapat hubungan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

3. Hipotesis III

   Ha : Terdapat hubungan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

   H0 : Tidak terdapat hubungan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

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. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti perlu memilih pendekatan dan jenis penelitian yang dilakukan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[164] Metode penelitian kuantitatif menggunakan data berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang menjelasakan hubungan antara dua variabel atau lebih, baik secara eksplisit maupun implisit.[165] Apabila dilihat dari hubungan variabel, maka penelitian ini memiliki hubungan variabel yang bersifat sebab akibat (kausal) atau pengaruh mempengaruhi. Jadi, penelitian ini menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan cara mengumpulkan data lapangan melalui instrumen penelitian. Data

---

[164] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 8.
[165] Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*, Gaya Media, Yogyakarta, Hal. 25.

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 diperoleh kemudian diolah, sehingga data tersebut dapat dijelaskan menjadi suatu informasi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini memilih obyek penelitian pada karyawan di YDSF Surabaya yang beralamatkan di Jl. Kertajaya VIII-C/17, Gubeng, Kota Surabaya, Jawa Timur 60283.[166] Lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas keseluruhan obyek atau sebjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya.[167] Jadi, populasi tidak hanya berupa orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lainnya juga dapat termasuk dalam populasi. Populasi juga bukan sekedar jumlah, akan tetapi populasi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subjek. Oleh karena itu, peneliti menentukan populasi terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian. Hal tersebut dilakukan agar variabel yang akan diteliti dan diukur menjadi

[166] Yayasan Dana Sosial Al-Falah, 2019, *Al-Falah Inspirasi Keluarga Peduli Komunikasi Anak-Orang Tua*, YDSF, Surabaya, Hal. 3
[167] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 80.

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

jelas dan valid jumlahnya. Dengan demikian, penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan penjelasan di atas, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di YDSF Surabaya. Secara keseluruhan, karyawan di YDSF Surabaya berjumlah 90 orang.

2. Sampel

Apabila populasi memiliki jumlah atau karakteristik yang besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Hal tersebut dilakukan karena peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi yang disebabkan adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[168] Sampel yang dipelajari akan menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus mampu mewakili populasi.

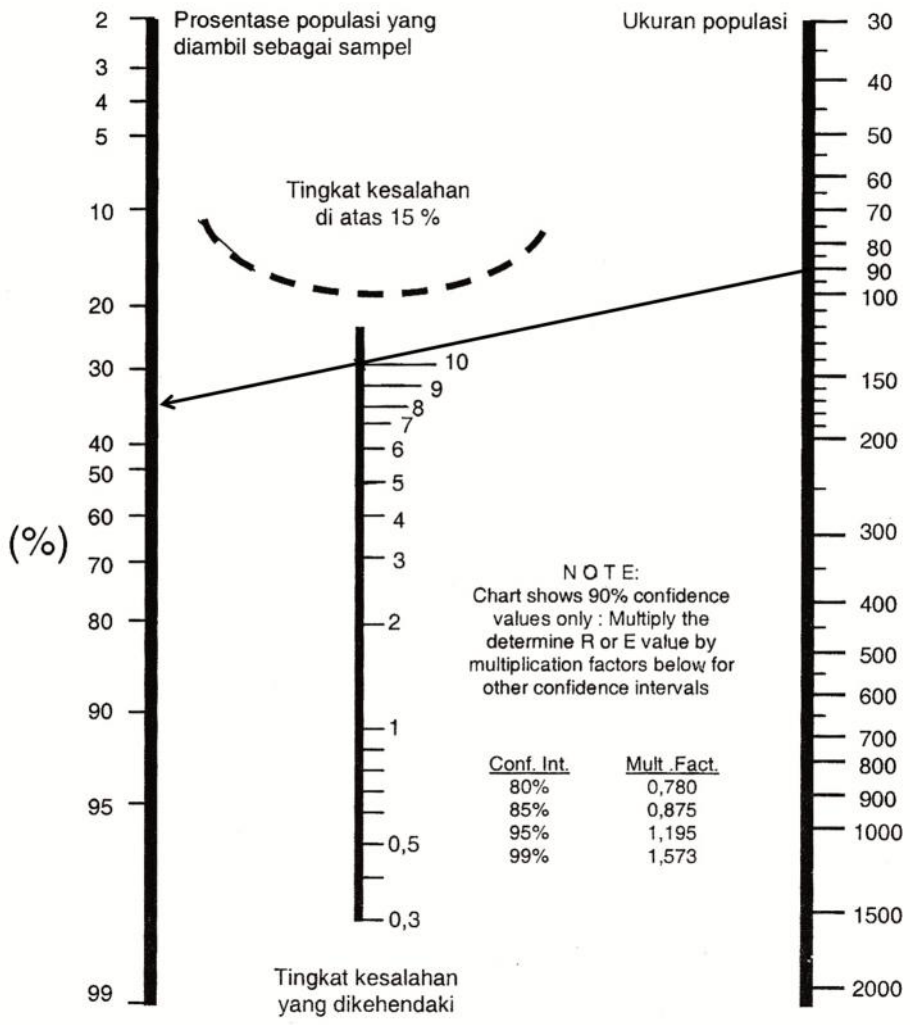
Penelitian ini menggunakan Nomogram Herry King dalam menentukan sampel penelitian. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 90 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menghendaki tingkat kepercayaan sampel terhadap populasi sebesar 90% atau dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Peneliti memilih tingkat kesalahan sebesar 10%, karena tidak semua karyawan YDSF Surabaya berada di kantor setiap harinya. Berikut ini merupakan gambar Nomogram Harry King yang telah dioleh oleh peneli.

Gambar 3.1

[168] *Ibid*, Hal. 81.

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

Nomogram Harry King Untuk Menentukan Ukuran Sampel Dari Populasi Sampai 2000



Penentuan sampel di atas dilakukan dengan cara menatarik garis lurus dari ukuran populasi yaitu pada angka 90 melewati taraf kesalahan 10%, maka ditemukan titik diantara angka 30 dan 40. Titik tersebut kurang lebih berada pada angka 35. Angka tersebut tersebut merupakan prosentase populasi yang diambil sebagai sampel. Fantor pengali dalam Nomogram Harry King untuk tingkat kepercayaan sebesar 90% belum diketahui. Oleh karena itu, fantor pengali untuk tingkat kepercayaan sebesar 90% atau taraf

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

kesalahan10% diperoleh melalui perhitungan interpolasi dalam statistika sebagai beriku:

$$I = \frac{r - t_v}{r - d.f} \times (d.f - lo \qquad .d.f)$$[169]

Keterangan:

I = nilai interpolasi

$r - t_v$ = *range* (selisih) nilai t pada tabel dari dua *d.k* terdekat

$r - d.f$ = *range* (selisih) dari dua *d.k* terdekat

Tabel 3.1
Interval Kepercayaan Dan Faktor Pengali Nomogram Harry King

Interval kepercayaan ***(confident interval)***	**Faktor pengali** ***(multiplication factors)***
80%	0,780
85%	0,875
90%	X
95%	1,195
99%	1,573

$r - d.f$ = 95% - 85% = 10%

$r - t_v$ = 1,195 – 0.875 = 0,32

Maka, perhitungan faktor pengali sebagai berikut:

$$I = \frac{r - t_v}{r - d.f} \times (d.f - lo \qquad .d.f)$$

$$I = \frac{0,3}{1} x\ (90 - 85)$$

I = 0,032 (90 – 85)

I = 2,88 – 2,72

[169] Herri Mulyono, 2009, *Interpolasi Dalam Perhitungan Statistik*, Diakses Pada Tanggal 8 Maret 2019 Dari Http://Myenglish01.Wordpress.Com/2009/10/27/Interpersonal-Dalam-Perhitungan-Statistik/.

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

I = 0,16

Nilai faktor pengali untuk interval kepercayaan 90% = nilai faktor pengali untuk interval kepercayaan 95% - *I*.

= 1,195 – 0,16

= 1,035

Penghitungan sampel berdasarkan Nomogram Harry King yang dikutip oleh Sugiyono dalam buku Metodologi Penelitian adalah sebagai berikut:[170]

Sampel = prosentase populasi yang diambil sebagai sampel X ukuran populasi X faktor pengali

Sampel = 35% X 90 X 1,035

Sampel = 32,6025

Berdasarkan penghitungan jumlah sampel penelitian di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel penelitian sebanyak 32,6025 responden. Peneliti kemudian membulatkan jumlah sampel menjadi 33 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara menggunakan teknik sampling. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono, "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang

[170] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 88.

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

sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel".[171] Cara ini sering disebut sebagai *random sampling* atau cara pengambilan sampel dilakukan secara acak. Sedangkan, *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.[172]

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.[173] Variabel merupakan konsep yang memiliki variasi atau nilai lebih dari satu. Nilai atau variasi dari sebuah variabel dinamakan atribut. Variabel penelitian dibedakan menjadi beberapa macam.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel penelitian dibedakan menjadi variabel independen, variabel dependen, variabel moderator, variabel intervening, dan variabel kontrol.[174] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel independen

[171] *Ibid*, Hal. 82.
[172] *Ibid*,.
[173] *Ibid*, Hal. 38.
[174] *Ibid*, Hal. 39.

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 independen sering disebut sebagai variabel bebas yang disimbolkan dengan huruf "X". menurut Nanang Martono, "variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang menghasilkan akibat pada variabel lain".[175] Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Apabila variabel bebas dilihat dari urutan tata waktu, maka variabel ini terjadi terlebih dahulu. Variabel bebas menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X). kemudian, variabel kompensasi dijabarkan dalam dua variabel yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2).

b. Variabel dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat yang disimbolkan dengan huruf "Y". menurut Nanang Martono, "variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain".[176] Variabel terikat menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan fokus atau topik yang dijelaskan dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

2. Indikator Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan melakukan pengukuran terhadap fenomena alam maupun sosial. Dalam melakukan pengukuran, peneliti

[175] Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*, Gaya Media, Yogyakarta, Hal. 23.
[176] *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

memerlukan alat ukur berupa instrument penelitian. Instrument penelitian merupakan penjabaran variabel yang telah ditetapkan peneliti yaitu kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), dan motivasi kerja (Y). Kemudian, variabel-variabel tersebut dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.[177] Berikut merupakan variabel, dimensi, dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Variabel, Dimensi, Dan Indikator

Variabel kompensasi (X) terdiri dari kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2)			
No.	**Variabel**	**Dimensi**	**Indikator**
1.	Kompensasi finansial (X1)	Gaji / upah	Ketepatan waktu pembayaran gaji
			Pembayaran gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, masa kerja, jabatan, dan beban kerja karyawan
			Kemampuan organisasi untuk membayar gaji
			Gaji sebagai alat untuk memotivasi karyawan
			Keadilan organisasi dalam membayar gaji
		Tunjangan	Pembayaran tunjangan sesuai waktu dan kebutuhan yang disepakati
			Asuransi
			Tunjangan hari raya (THR)
			Pesangon
		Kompensasi luar jam kerja	Lembur
			Liburan / rekreasi
			Cuti
		Fasilitas	Ruang kantor yang nyaman
			Ruang ibadah

[177] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 103.

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

			Parkir kendaraan yang aman dan nyaman
			Tempat istirahat
			Seragam kerja
2.	Kompensasi non finansial (X2)	Pekerjaan	Pengembangan diri
			Pekerjaan yang menantang
			Peluang untuk dipromosikan
			Pengakuan pada prestasi kerja karyawan
		Lingkungan kerja	Waktu yang fleksibel
			Kenyamanan tugas
			Kondusif
			Lingkungan kerja yang menyenangkan
			Persahabatan
3.	Motivassi kerja (Y)	Kebutuhan fisiologis	Makan
			Minum
			Gaji/upah
		Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Rasa aman
			Jaminan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik
		Kebutuhan sosial	Persahabatan
			Afiliasi / kerjasama
			Interaksi
			Diterima dalam kelompok
		Kebutuhan harga diri	Penghargaan / pengakuan
			Pujian
			Perhatian
		Kebutuhan aktualisasi diri	Penggunaan kemampuan
			Penggunaan keahlian
			Mengembangkan potensi diri

E. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian diperlukan peneliti untuk mengetahui langkah apa saja yang dilakukan untuk melakukan penelitian. Tahap penelitian memberikan gambaran keseluruhan rencana penelitian mulai dari awal penelitian dimulai

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

hingga penelitian selesai. Menurut Lexy J. Moleong yang dikutip oleh Izzatul Millah, secara umum tahap-tahap penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.[178] Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Tahap Pra Lapangan

   Tahap pra lapangan adalah tahap yang disiapkan sebelum melakukan penelitian di lapangan. Adapun kegiatan yang dilakukan pada tahap pra lapangan adalah sebagai berikut:

   a. Menyusun rancangan penelitian

      Pada tahap ini, peneliti terlebih menyusun rancangan penelitian untuk mengatur sistematika dalam melakukan penelitian. Peneliti memahami berbagai metode dan teknik penelitian yang disusun menjadi rancangan penelitian. Rancangan penelitian dilakukan dengan membuat matrik penelitian yang diajukan kepada Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah yang kemudian digunakan sebagai landasan pembuatan proposal skripsi. Pembuatan matrik dilakukan dengan menentukan pokok pembahasan yang akan diteliti yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan.

   b. Memilih lapangan penelitian

      Peneliti memilih tempat penelitian dengan cara melakukan pencarian data dan informasi tentang obyek yang dipilih. Obyek penelitian yang

[178] Izzatul Millah, 2016, *"Implementasi Program Creative Student Day (Csd) Dalam Meningkatkan Kreativitas Siswa Ma Nasy'atul Muta'allimin 1 Putri Gapura Timur Gapura Sumenenp"*, Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Hal. 31.

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

digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di YDSF Surabaya. Obyek penelitian yang dipilih memiliki kesesuaian dengan jurusan dan konsentrasi di Program Studi Manajemen Dakawah Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya.

c. Mengurus perizinan

Dalam melakukan penelitian, peneliti membutuhkan surat izin sebagai legal formal untuk menggali data dan informasi mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya. Pengurusan surat izin diajukan kepada pihak Fakultas melalui bagian akademik. Kemudian, surat izin penelitian diajukan kepada pihak YDSF Surabaya.

d. Mengunjungi dan menilai lapangan

Pada tahap ini, peneliti mengunjungi obyek penelitian untuk melihat situasi dan kondisi lingkungan sosial sekaligus menjalin keakraban. Dengan demikian, peneliti memiliki gambaran umum tentang obyek penelitian.

e. Mencari dan memilih informan

Informan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan YDSF Surabaya yang diambil sebagai sampel penelitian untuk dapat mewakili semua karyawan.

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyiapkan kuesioner sebagai perlengkapan penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi yang

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

berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

   a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

      Peneliti mempersiapkan diri baik secara mental maupun fisik. Selain itu, peneliti juga memahami latar penelitian agar dapat berjalan dengan lancar.

   b. Memasuki lapangan

      Peneliti membina hubungan baik dengan karyawan YDSF Surabaya terutama bagian SDM. Hal itu dilakukan agar mudah mengumpulkan data dan informasi.

   c. Berperan serta mengumpulkan data

      Peran peneliti di lapangan disesuaikan dengan kebijakan tempat penelitiann. Di YDSF Surabaya, peneliti lebih besifat pasif dengan mengikuti kebijakan organisasi dalam mengumpulkan data dengan metode kuesioner.

3. Tahap Analisis Data

   Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis. Analisis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun tahap-tahapnya sebagai berikut:

   a. Melakukan *skoring* terhadap hasil skala yang diisi oleh responden.
   b. Menghitung dan membuat tabulasi data dalam bentuk table.
   c. Mengolah data dengan metode statistic.

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. Membuat kesimpulan dan laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan penting dalam melakukan penelitian. Data yang diperoleh digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner dan dokumentasi.

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.[179] Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang diukur. Kuesioner cocok digunakan untuk objek yang memiliki banyak responden. Responden penelitian ini adalah karyawan di YDSF Surabaya. Dalam penelitian ini, peneliti menyediakan waktu pengisian kuesioner selama satu bulan terhitung sejak tanggal 11 Februari hingga 11 Maret 2019.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala pengukuran likert. Cara penilaian kuesioner dilakukan dengan cara memilih jawaban yang telah disediakan.

[179] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 142.

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

Pemilihan jawaban dilakukan dengan cara memberikan tanda lingkaran, silang, atau centang pada lembar jawaban yang telah disediakan.

Panjang pendeknya interval pada jawaban kuesioner ditentukan dalam skala pengukuran yang dipilih oleh peneliti. Skala pengukuran digunakan untuk menyatakan karakteristik responden. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[180] Skla likert memiliki gradasi jawaban dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor. Berikut skala pengukurang dalam penelitian ini.

Table 3.3
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar, atau lainnya. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil penelitian. Dokumtasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data dari pihak YDSF, majalah YDSF, data pada website resmi YDSF yang terkait dengan penelitian, dan foto kegiatan karyawan YDSF Surabaya.

[180] *Ibid*, Hal. 93.

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. Teknik Validitas Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Instrumen penelitian digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya. Jumlah instrumen penelitian tergantung dari jumlah variabel penelitian. Jadi dalam penelitian ini, peneliti membuat dua instrument penelitian yaitu instrument untuk kompensasi dan instrument untuk motivasi kerja. Teknik validitas instrument penelitian dibedakan menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Dalam pengujian validitas instrument penelitian, terdapat kemungkinan terdapat butir pertanyaan yang tidak valid, sehingga pernyataan tersebut harus dibuang atau diganti dengan yang lain. Instrument penelitian yang valid memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi dan apabila instrument pebelitian tidak valid, maka nilai validitas dan reliabilitas yang rendah. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

1. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui kesamaan antara data yang sesungguhnya dengan data yang berhasil dikumpulkan peneliti. Menurut Sugiyono,

> "Instrument penelitian dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data juga valid. Valid dimaksudkan, bahwa instrument yang dibuat dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".[181]

[181] *Ibid*, Hal. 121.

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

Uji validitas digunakan untuk menguji setiap item pertanyaan yang diajukan peneliti. Uji validitas dihitung dengan menghubungkan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang menjadi skor total tiap butir pertanyaan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*. Adapun langkah-langkah untuk menghitung korelasi *product moment*, sebagai berikut:[182]

$$r_x = \frac{N(\sum x\ ) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N.\sum x^2 - [\sum x]^2)(N.\sum y^2 - [\sum y]^2)}}$$

Keterangan:

r = nilai korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N = banyaknya sampel

X = variabel bebas/independen (variabel yang mempengaruhi)

Y = variabel terikat/dependen (variabel yang dipengaruhi)

Pengolahan validitas instrument penelitian ini menggunakan program *statistical for social science (spss) versi 19 for windows*. Apabila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.3 ke atas, maka faktor tersebut merupakan *construct* (konstruksi) yang kuat.[183] Jadi berdasarkan analisis faktor tersebut dapat disimpulkan, bahwa instrument memiliki validitas konstruksi yang baik. Namun, apabila yang terjadi adalah

[182] Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*, Gaya Media, Yogyakarta, Hal. 243.
[183] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 126.

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

sebaliknya, yaitu nilai korelasi kurang dari 0.3, maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

Uji validitas instrument penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi dengan signifikansi 0.05 atau taraf kesalahan 5%. Ketentuan uji validitas instrument penelitian sebagai berikut:[184]

a. Jika r hitung > r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa r tabel pada uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05 dan jumlah responden 33 hasil yang diperoleh adalah 0.344.[185] Berdasarkan hasil uji validitas instrument yang dibuat peneliti dengan menggunakan program spss versi 19 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Item pernyataan	Total Person Corelation	Hasil correlation signifikan	R tabel	keterangan
X1.1	0,405	>0,30	0,344	Valid
X1.2	0,492	>0,30	0,344	Valid
X1.3	0,691	>0,30	0,344	Valid
X1.4	0,444	>0,30	0,344	Valid

[184] Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar Spss*, Buku Kita, Jakarta, Hal. 18.
[185] *Ibid*, hal 18.

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

X1.5	0,530	>0,30	0,344	Valid
X1.6	0,521	>0,30	0,344	Valid
X1.7	0,680	>0,30	0,344	Valid
X1.8	0,500	>0,30	0,344	Valid
X1.9	0,375	>0,30	0,344	Valid
X1.10	0,497	>0,30	0,344	Valid
X1.11	0,439	>0,30	0,344	Valid
X1.12	0,718	>0,30	0,344	Valid
X1.13	0,222	<0,30	0,344	Tidak Valid
X1.14	-0,026	<0,30	0,344	Tidak Valid
X1.15	0,349	>0,30	0,344	Valid
X1.16	0,385	>0,30	0,344	Valid
X1.17	0,412	>0,30	0,344	Valid
X1.18	0,809	>0,30	0,344	Valid
X1.19	0,411	>0,30	0,344	Valid
X1.20	0,764	>0,30	0,344	Valid
X1.21	0,554	>0,30	0,344	Valid
X1.22	0,474	>0,30	0,344	Valid
X1.23	0,679	>0,30	0,344	Valid
X1.24	0,677	>0,30	0,344	Valid
X1.25	0,634	>0,30	0,344	Valid
X1.26	0,337	>0,30	0,344	Valid
X1.27	0,471	>0,30	0,344	Valid
X1.28	0,678	>0,30	0,344	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa terdapat instrument pernyataan yang valid dan tidak valid. Dari 28 pernyataan, 26 pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid. Dua penyataan tidak valid tersebut adalah X1.13 dan X1.14. Item pernyataan X1.13 memiliki nilai *total person correlation* 0.222 atau kurang dari 0.30. Pernyataan X1.14 memiliki nilai *total person correlation* -0.026 atau kurang dari 0.30. Oleh karena itu, kedua item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono di atas, bahwa

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

instrument yang memiliki nilai koefisien kurang atau sama dengan 0.30 dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.5
Hasil Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Item pernyataan	Total Person Corelation	Hasil correlation signifikan	R tabel	keterangan
X2.1	0,486	>0,30	0,344	Valid
X2.2	0,528	>0,30	0,344	Valid
X2.3	0,324	>0,30	0,344	Valid
X2.4	0,720	>0,30	0,344	Valid
X2.5	0,702	>0,30	0,344	Valid
X2.6	0,571	>0,30	0,344	Valid
X2.7	0,422	>0,30	0,344	Valid
X2.8	0,371	>0,30	0,344	Valid
X2.9	0,790	>0,30	0,344	Valid
X2.10	0,828	>0,30	0,344	Valid
X2.11	0,678	>0,30	0,344	Valid
X2.12	0,201	<0,30	0,344	Tidak Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa terdapat instrument pernyataan yang valid dan tidak valid. Dari 12 pernyataan, 11 pernyataan dinyatakan valid dan satu pernyataan dinyatakan tidak valid. Penyataan tidak valid tersebut adalah X2.12. Item pernyataan X2.12 memiliki nilai *total person correlation* 0.201 atau kurang dari 0.30. Oleh karena itu, item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono di atas, bahwa instrument yang memiliki nilai koefisien kurang atau sama dengan 0.30 dinyatakan tidak 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

Tabel 3.6
Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Item pernyataan	Total Person Corelation	Hasil correlation signifikan	R tabel	keterangan
Y.1	0,697	>0,30	0,344	Valid
Y.2	0,705	>0,30	0,344	Valid
Y.3	0,295	<0,30	0,344	Tidak Valid
Y.4	0,473	>0,30	0,344	Valid
Y.5	0,548	>0,30	0,344	Valid
Y.6	0,344	>0,30	0,344	Valid
Y.7	0,444	>0,30	0,344	Valid
Y.8	0,530	>0,30	0,344	Valid
Y.9	0,550	>0,30	0,344	Valid
Y.10	0,612	>0,30	0,344	Valid
Y.11	0,697	>0,30	0,344	Valid
Y.12	0,705	>0,30	0,344	Valid
Y.13	0,796	>0,30	0,344	Valid
Y.14	0,681	>0,30	0,344	Valid
Y.15	0,660	>0,30	0,344	Valid
Y.16	0,565	>0,30	0,344	Valid
Y.17	0,332	>0,30	0,344	Valid
Y.18	0,377	>0,30	0,344	Valid
Y.19	0,518	>0,30	0,344	Valid
Y.20	0,643	>0,30	0,344	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa terdapat instrument pernyataan yang valid dan tidak valid. Dari 20 pernyataan, 19 pernyataan dinyatakan valid dan satu pernyataan dinyatakan tidak valid. Penyataan tidak valid tersebut adalah Y.3. Item pernyataan Y.3 memiliki nilai *total person correlation* 0.295 atau kurang dari 0.30. Oleh karena itu, item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono di atas, bahwa instrument yang memiliki nilai koefisien kurang atau sama dengan 0.30 dinyatakan tidak 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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument merupakan salah satu syarat yang digunakan untuk pengujian validitas instrument.[186] Instrument yang valid pada umumnya pasti reliabel, namun pengujian reliabilitas instrument tetap perlu dilakukan.[187] Kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tetap konsisten atau stabil apabila dilakukan pengujian dari waktu ke waktu.[188] Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan rumus KR.20 (Kuder Richardson) berikut:[189]

$$r_i = \frac{k}{(k-1)}\left\{\frac{{s_t}^2 - \sum p_i q_i}{{s_t}^2}\right\}$$

Keterangan:

K = jumlah item dalam instrument

p_i = proposi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

q_i = 1 - p_i

${s_t}^2$ = varians total

Uji reliabilitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05 atau dengan taraf kesalahan 5%. Hal tersebut berarti, bahwa instrument dikatakan reliable apabila nilai *alpha* lebih besar dari nilai r kritis *product moment*. Namun, hal

[186] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 122.
[187] *Ibid*,.
[188] Sofian Siregar, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss, Edisi Pertama*, Kencana, Jakarta, Hal. 55.
[189] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 132.

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

itu juga dapat menggunakan batasan tertentu seperti 0.600.[190] Ketentuan uji reliabilitas sebagai berikut:

a. Jika koefisien *alpha* > 0.600, maka butir pernyataan dinyatakan reliable
b. Jika koefisien *alpha* < 0.600, maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tiap variabel dengan menggunakan program spss versi 19 *for windows*, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7
Reliability Statistics Kompensasi Finansial

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	26

Dalam variabel kompensasi finansial (X1) terdapat 26 pernyataan yang dilakukan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel kompensasi finansial (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.892. Nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah N adalah 33, maka hasil yang didapat adalah 0.344. Karena, nilai *Cronbach's Alph*a lebih besar dari 0.344, maka pernyataan dalam variabel kompensasi finansial (X1) dapat dinyatakan reliable dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.8
Reliability Statistics Kompensasi Non Finansial

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	11

[190] Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar Spss*, Buku Kita, Jakarta, Hal. 26.

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

Dalam variabel kompensasi non finansial (X2) terdapat 11 pernyataan yang dilakukan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel kompensasi non finansial (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.800. Nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah N adalah 33, maka hasil yang didapat adalah 0.344. Karena, nilai *Cronbach's Alph*a lebih besar dari 0.344, maka pernyataan dalam variabel kompensasi non finansial (X2) dapat dinyatakan reliable dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.9
Reliability Statistics Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	19

Dalam variabel motivasi kerja (Y) terdapat 19 pernyataan yang dilakukan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel motivasi kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.879. Nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah N adalah 33, maka hasil yang didapat adalah 0.344. Karena, nilai *Cronbach's Alph*a lebih besar dari 0.344, maka pernyataan dalam variabel motivasi kerja (Y) dapat dinyatakan reliable dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah semua data responden atau sumber data lain telah terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik.

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

Terdapat dua macam statistik yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Jenis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistic inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data berdasarkan sampel penelitian dan hasil kesimpulannya diberlakukan untuk populasi.[191]

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), dan motivasi kerja (Y). Jenis hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert. Oleh karena itu, alat uji statistik yang digunakan adalah *pearson product moment*. Berikut uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Uji asumsi klasik (uji normalitas data)

   Menurut Imam Gozali yang dikutip oleh Rahardian Fernanda, Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.[192] Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data dalam penelitian. Teknik uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Simirnov*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:[193]

   a. Jika nilai signifikan ≥ 0.05, maka data yang digunakan berdistribusi normal.

---

[191] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Cet. Ke-18, Alfabeta, Bandung, Hal. 148.
[192] Rahardian Fernanda, 2016, *"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta"*, Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Hal. 99.
[193] Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar Spss*, Buku Kita, Jakarta, Hal. 28.

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. Jika nilai signifikansi ≤ 0.05, maka data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Adanya multikolonieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga.[194]

Menurut Wijaya yang dikutip Achmad Sani Supriyanto, cara untuk mengetahui multikolonieritas dalam model regresi yaitu dengan melakukan analisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF), berikut penjelasannya:[195]

a. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0.1, maka dalam persamaan regresi terdapat masalah dalam multikolonieritas.
b. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* > 0.1, maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah dalam multikolonieritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian nilai dari residual satu ke pengamatan yang lain bersifat tetap disebut homoskedastisitas, akan tetapi jika varian

[194] *Ibid*,.
[195] Achmad Sani Supriyanto, 2013, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*, Uin Maliki Press, Malang, Hal. 71.

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

nilai dari residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut heteroskedastisitas.[196]

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan analisis grafik. Analisis grafik dilakukan dengan melakukan pengamatan pada *scatterplot*. Sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standardiszed*, sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai *residual studentized*. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Dengan ketentuan yaitu tidak terdapat heteroskedastisitas jika:[197]

a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
b. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

4. Uji regresi linier berganda

Fungsi regresi berkaitan erat dengan korelasi. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y atau variabel dependen apabila variabel X atau variabel independen ditambah beberapa kali.[198] Dalam penelitian ini, peneliti meramalkan nilai variabel motivasi kerja (Y) dengan menambah besaran nilai variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) beberapa kali. Uji regresi linier berganda dapat dilakukan, apabila uji korelasi telah dilakukan. Jika

---

[196] Nurul Hidayah, 2016, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta"*. Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal. 60.
[197] Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar Spss*, Cet. Ketiga, Mediakom, Yogyakarta, Hal. 42.
[198] Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*, Gaya Media, Yogyakarta, Hal. 252.

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

peneliti melakukan uji korelasi, maka belum tentu peneliti melakukan uji regresi linier berganda. Adapun langkah-langkah untuk melakukan regresi linier berganda dua variabel independen adalah sebagai berikut:[199]

a. Merumuskan hipotesis (H1 dan H0)

b. Menyusun tabel penolong

c. Menghitung a, b_1, dan b_2 dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1\left(\frac{\sum x_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\sum x_2}{n}\right)$$

d. Membuat persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \ldots\ldots b_a x_a$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = (baca Y topi), variabel yang akan diprediksi

a = konstanta, harga y bila x_1 dan x_2 = 0, bias bernilai + maupun -.

b_1 = koefisien variabel x_1, bias bernilai + maupun -.

b_2 = koefisien variabel x_1, bias bernilai + maupun -.

e. Menghitung nilai korelasi ganda ($R_{(x1,x2)y}$)

$$\left(R_{(x_1 x_2)y}\right) = \sqrt{\frac{b_1 . \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

f. Menghitung nilai determinan korelasi ganda

[199] *Ibid*, Hal. 271-273.

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

KD = R^2 X 100%

g. Menguji signifikansi korelasi ganda

$$F_{hit} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

h. Mengambil kesimpulan

- Bila F hitung ≥ F tabel, maka H0 ditolak (hubungan X_1, X_2, dengan Y adalah signifikan).
- Bila F hitung < F tabel, maka H1 ditolak (hubungan X_1, X_2, dengan Y adalah signifikan)

Keterangan:

dk pembilang = m

dk penyebut = n – m – 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

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil YDSF

YDSF merupakan salah satu lembaga penghimpun dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS). YDSF sebagai lembaga pendayagunaan dana yang amanah dan profesional menjadikan YDSF sebagai salah satu lembaga pengelola ZIS terpercaya di Indonesia. Lebih dari 161.000 donatur dengan berbagai potensi, kompetensi, fasilitas, dan otoritas dari kalangan birokasi, profesional, swasta, dan masyarakat umum.[200] Para donatur bersama YDSF membentuk komunitas peduli duafa. Para donatur memberikan konstribusi, cinta, dan kepedulian dalam membangun bangsa melalui YDSF. Divisi Pendayagunaan YDSF mendayagunakan dana donasi secara syar'i, efisien, efektif, dan produktif melalui program-program yang dimiliki YDSF.

YDSF berkantor pusat di Jl. Kertajaya VIII-C/17, Gubeng, Surabaya yang merupakan obyek dalam penelitian ini. YDSF telah berdiri selama 32 tahun tepatnya didirikan pada tanggal 1 Maret 1987.[201] Pada tanggal 20 September 2016, YDSF ditetepkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.

[200] https://ydsf.org/tentang-kami, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.
[201] *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

524/2016.[202] Kehadiran YSDF telah dirasakan manfaatnya di lebih dari 25 Provinsi di Indonesia.[203]

2. Visi dan Misi

Suatu organisasi memerlukan visi sebagai tujuan besar yang harus dicapai. Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, suatu organisasi mencapainya melalui misi yang telah ditentukan. Berikut ini visi dan misi yang dimiliki oleh YDSF.

Visi:

"Sebagai lembaga sosial yang benar-benar amanah serta mampu berperan serta secara aktif dalam mengangkat derajat dan martabat umat Islam".[204]

Misi:

Mengumpulkan dana masyarakat atau umat baik dalam bentuk zakat, infaq, sadaqah, maupun lainnya dan menyalurkannya dengan amanah. Serta secara efektif dan efisien untuk kegiatan-kegiatan:[205]

a. Meningkatkan kualitas sekolah-sekolah Islam
b. Menyantuni dan memberdayakan anak yatim, miskin, dan terlantar
c. Memberdayakan operasional dan fisik Masjid, serta memakmurkannya
d. Membantu usaha-usaha dakwah dengan memperkuat peran para dai, khususnya yang berada di pedesaan atau terpencil

[202] https://ydsf.org/tentang-kami/legalitas, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.
[203] https://ydsf.org/tentang-kami, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.
[204] https://ydsf.org/tentang-kami/visi-dan-misi, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.
[205] *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

e. Memberikan bantuan kemanusiaan bagi anggota masyarakat yang mengalami musibah.

3. Legalitas

Legalitas merupakan keabsahan suatu organisasi secara hukum. Berikut ini legalitas YDSF:[206]

a. Tercatat sebagai Lembaga Keagamaan berdasarkan Akta Notaris Abdurraaq Ashiblie, SH No. 31 tanggal 14 april 1987
b. Mendapatkan persetujuan sebagai Lembaga Keagamaan dari Menteri Agama Republik Indonesia No. B/IV/02/HK.03/6276/1989
c. Pengukuhan Yayasan sebagai Lembaga Amil Zakat melalui Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 523 pada tanggal 10 Desember 2001
d. Tercatat dalam daftar yayasan oleh Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia No. C-HT.01.09-145 tertanggal 24 April 2006 berdasarkan surat Notaris Atika Ashiblie, SH No. 24/VII/2005 pada tanggal 04 Juli 2005 dan surat No. 18/III/2006 pada tanggal 27 Maret 2006
e. Salah satu badan/lembaga sebagai penerima zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto (berdasarkan Peraturan Direktur Jendral Pajak No. PER-33/PJ/2011 yang terakhir diubah dengan PER-15/PJ/2012)
f. Mendapatkan pengukuhan kembali sebagai Lembaga Amil Zakat berskala Nasional dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Kementerian

[206] https://ydsf.org/tentang-kami/legalitas, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

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

Agama Republik Indonesia No.524/2016 pada tanggal 20 September 2016.

4. Susunan Pengurus

Berikut ini merupakan susunan pengurus di YDSF:[207]

a. Pembina

Ketua	: Prof. Mahmud Zaki, MSc
Anggota	: Prof. DR. H. Moh Nuh. DEA
	H. Moh Farid Jahja
	Fauzi Salim Martak

b. Pengawas

Anggota	: Drs. HM. Taufik AB
	Drs. Sugeng Praptoyo, Ak, MM, MH
	Ir. H. Abdul Ghoffar AS

c. Pengurus

Ketua	: Ir. H. Abdul Kaddir Baraja
Sekretaris	: Shakib Abdullah
Bendahara	: H. Aun Bin Abdullah Baroh
Direktur	: Jauhari Sani

d. Dewan Syariah

Ketua	: Drs. H. M. Taufiq A. B
Anggota	: Dr. H. Zainuddin, Mz, LC, MA
	Isa Saleh Kuddeh, M.Pd.I

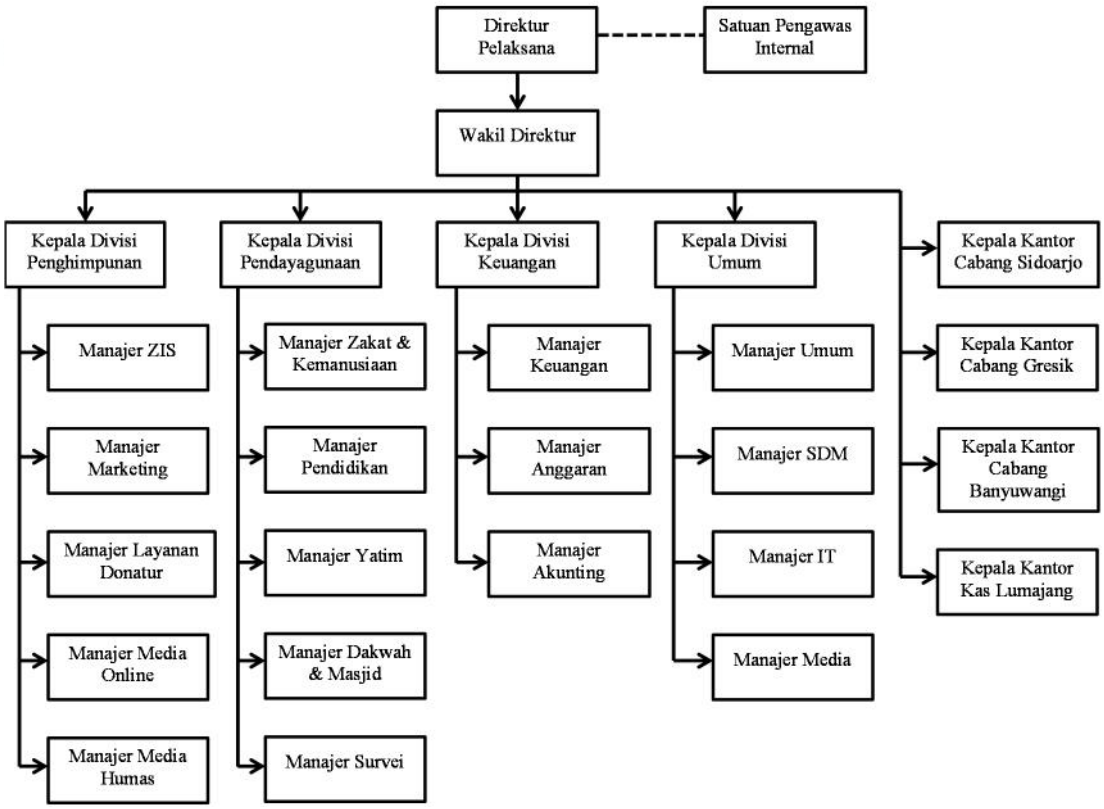
[207] https://ydsf.org/tentang-kami/susunan-pengurus, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

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. Struktur Organisasi

Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai kegiatan organisasi. Penyusunan struktur organisasi dilakukan untuk melaksanakan fungsi perencanaan *(planning)*, pengorganisasian *(organizing)*, pengarahan *(actuating)*, dan pengawasan *(controlling)*. Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan hubungan antara fungsi, bagian atau posisi, dan hirarki. Berikut struktur organisasi di YDSF Surabaya:

Gambar 4.1
Struktur organisasi YDSF Surabaya



6. Program-Program

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

Bidang garap YDSF Surabaya terdiri dari meningkatkan kualitas pendidikan, merealisasikan dakwah islamiyah, memakmurkan Masjid, memberikan santunan yatim piatu, dan peduli kemanusiaan. Berikut program-program yang dimiliki YDSF Surabaya:[208]

a. Pendidikam

1) Bantuan Fisik Pendidikan

- Subsidi operasional dan bantuan fisik sarana sekolah Islam
- Subsidi operasional dan bantuan fisik sarana pondok pesantren
- Subsidi operasional dan bantuan fisik sarana lembaga pendidikan non formal

2) PENA (Peduli Anak) Bangsa

- Beasiswa pendidikan
- *Back to school* (paket perlengkapan sekolah)

3) Pembinaan Guru Islam

- Pelatihan bidang studi bagi guru SD/MI
- Diklat 1 tahun Guru SD/MI (mitra kerja: Kualitas Pendidikan Indonesia [KPI])
- Diklat Guru Taman Kanak-kanak (TK) Islam (mitra kerja: Yayasan Nurul Falah)

4) Pembinaan SDM Strategis

- Diklat mahasiswa medis beasiswa dan pembinaan asrama Fakultas Kedokteran dan Kesehatan

[208] https://ydsf.org/ program, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

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

- Diklat mahasiswa IPTEK beasiswa dan pembinaan asrama mahasiswa teknik
- Diklat mahasiswa keguruan beasiswa dan pembinaan asrama mahasiswa calon guru
- Diklat mahasiswa umum beasiswa dan pembinaan asrama mahasiswa umum
- Pembinaan anak asuh dan wali murid Pena Bangsa

5) Kampung Al-Qur'an

- Sertifikasi dan pelatihan guru Al-Qur'an
- Kursus baca tulis Al-Qur'an khusus untuk donatur

b. Yatim

1) Pemberdayaan Keluarga Yatim

- Bantuan fisik rumah yatim dan bedah rumah keluarga yatim
- Beasiswa yatim non panti dan bantuan pendidikan
- Pelatihan/kursus anak pembekalan keterampilan, profesi, dan bantuan modal usaha
- Pelatihan/kursus wali yatim pembekalan keterampilan, profesi, dan bantuan modal usaha

2) Pembinaan Panti Yatim

- Bantuan panti anak yatim bantuan fisik, sarana, prasarana, operasional, dan bedah panti
- Bantuan pengelolaan panti segmen usia
- Beasiswa anak panti SD-SMA siswa tinggal dan disantuni panti

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

- Pelatihan dan pendampingan pengasuh dan pemberdayaan ekonomi.

c. Dakwah

1) Dakwah Perkotaan

- Bantuan kegiatan dan dana pelatihan dakwah dan operasional lembaga dakwah
- Layanan ceramah umum, khotbah, ceramah radio, tarawih, dan ramadhan
- Konsultasi syariah dan keluarga via telepon, sms, email, surat, dan tatap muka
- *Islamic short course* (kursus Islam singkat) regular dan tematik
- Pembinaan dan diklat da'i/imam Masjid
- Pembinaan napi tahanan Medaeng (taklim dan pelatihan)
- Wakaf Al-Qur'an distribusi Al-Qur'an dan terjemahan standard dan braille

2) Dakwah Pedesaan

- Syiar dakwah pedesaan majelis desa dan tablig
- Kerjasama dakwah pedesaan dan subsidi dana operasional untuk guru tugas ponpes Sidogiri dan guru Al-Qur'an Baitul Qur'an Gontor
- Pelatihan dan dakwah pembinaan untuk jamaah desa dan bantuan kepada lembaga dakwah desa
- *Upgrading* da'I dan pelatihan da'i tematik (bulanan)

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. Masjid

1) Bantuan Fisik Dana Subsidi

- Pembangunan fisik Masjid/Mushalla

2) Pemakmuran Masjid

- Diklat imam Masjid dan penempatan
- *Upgrading* imam Masjid
- Pelatihan manajemen Masjid bagi imam dan takmir Masjid jaringan YDSF
- Optimalisasi fungsi Masjid bekerjasama dengan Yayasan Masjid Al-Falah dalam kegiatan dakwah dan operasional untuk majelis taklim imam Masjid dan Masjid mitra YDSF

e. Kemanusiaan

1) Program Desa Mandiri dan Program Ekonomi Desa

- Peningkatan kualitas SDM kader desa binaan bantuan pendidikan, kesehatan, dan pelatihan
- Bantuan peningkatan ekonomi warga (bantuan modal usaha)
- Bantuan peningkatan kualitas lingkungan sanitasi, reboisasi, dan irigasi
- Bantuan fasilitas umum tempat ibadah, MCK, penerangan, dan komunikasi

2) Pemberdayaan Ekonomi Kota dan Desa

- Bantuan modal usaha Kelompok Usaha Mandiri (KUM)
- Pelatihan keterampilan usaha dan jaringan bisnis

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) Tanggap Bencana
   - Bantuan bencana secara responsive
   - Rehabilitasi bantuan pasca bencana di segala bidang (dakwah, pendidikan, ekonomi, dan sarana)
4) Layanan Klinik Sosial
   - Layanan kesehatan pasien duafa
   - Layanan kesehatan keliling pedesaan dan layanan operasi gratis
5) Semarak Ramadhan
   - Pembagian takjil dan paket buka puasa (warga binaan dan tempat umum (rumah sakit, stasiun, terminal))
   - Pemberian parsel untuk duafa
6) SaTe (Salur-Tebar) Hewan Qurban
7) Zakat
8) Fakir/Miskin
   - Santunan pendidikan
   - Santunan biaya kesehatan
   - Biaya hidup/modal usaha janda dan lansia
   - Bantuan pendidikan anak desa
   - *Mukafaah*/tunjangan hari raya guru desa (swasta) dan *madrasah*/TPQ
9) Santunan *Ghorimin*
10) Fi Sabilillah
   - *Mukafaah*/honor guru sekolah Islam

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

- *Mukafaah* guru Al-Qur'an
- *Mukafaah* da'i desa dan kota
- *Mukafaah* relawan dakwah

11) Santunan Muallaf

12) Santunan Ibnu Sabil

7. Rekening Donasi

Donasi melalui bank dapat ditransfer melalui rekening bank YDSF sebagai berikut:[209]

- Bank Mandiri : 142.0007.706.533 (kode bank 008)
- Bank Mandiri Syariah : 700.116.2677 (kode bank 451)
- BNI Syariah : 0999.9000.27 (kode bank 427)
- BCA : 0883.8155.96 (kode bank 014)

8. Contact Person

Telpon : (031) 505 6650 / (031) 505 6654

Whatsapp : 0816 1544 6656

BBM : 57BA6274

Faximile : (031) 505 6656

Webside : www.ydsf.org

Email : info@ydsf.org

B. Penyajian Data

1. Tabel Jawaban Responden Untuk Variabel X1

[209] https://ydsf.org/tentang-kami/rekening-donasi, diakses pada tanggal 8 Maret 2019.

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 variabel kompensasi finansial terdapat 26 pernyataan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel kompensasi finansial yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19.

Tabel 4.1: Karyawan menerima gaji tepat pada waktunya

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	10	30.3	30.3	30.3
	5 Sangant Setuju	23	69.7	69.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan menerima gaji tepat pada waktunya sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7% dan yang menjawab setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa karyawan menerima gaji tepat pada waktunya sebesar 69.7%.

Tabel 4.2:Lembaga memberikan gaji sesuai pekerjaan karyawan

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	21.2
	4 Setuju	16	48.5	48.5	69.7
	5 Sangat Setuju	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai pekerjaan karyawan sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai pekerjaan karyawan sebesar 48.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 21.2%.

Tabel 4.3: Gaji yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan lembaga

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	24.2
	4 Setuju	15	45.5	45.5	69.7
	5 Sangat Setuju	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju gaji yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan lembaga sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan lembaga sebesar 45.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 24.2%.

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 4.4: Lembaga memberikan gaji sesuai masa kerja karyawan

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
	4 Setuju	18	54.5	54.5	75.8
	5 Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai masa kerja karyawan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.4%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai masa kerja karyawan sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.5: Lembaga memberikan gaji sesuai jabatan karyawan

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
	4 Setuju	24	72.7	72.7	84.8
	5 Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai jabatan karyawan sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai jabatan karyawan sebesar 72.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

Tabel 4.6: Gaji yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	4	12.1	12.1	12.1
	3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	30.3
	4 Setuju	18	54.5	54.5	84.8
	5 Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju gaji yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa gaji yang diberikan dapat meningkatkan

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

semangat kerja karyawan sebesar 54.4% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 12.1%.

Tabel 4.7: Lembaga memberikan gaji sesuai beban kerja karyawan

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	30.3
	4 Setuju	20	60.6	60.6	90.9
	5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji sesuai beban kerja karyawan sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji sesuai beban kerja karyawan sebesar 60.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.8: Lembaga tidak pernah memberikan kenaikan gaji

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Setuju	4	12.1	12.1	12.1
	3 Ragu-ragu	13	39.4	39.4	51.5
	4 Tidak Setuju	14	42.4	42.4	93.9
	5 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju lembaga tidak pernah memberikan kenaikan gaji sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 39.4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban tidak setuju bahwa lembaga tidak pernah memberikan kenaikan gaji sebesar 42.4% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.9: Lembaga memberikan gaji secara adil

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	27.3
	4 Setuju	19	57.6	57.6	84.8
	5 Sangat setuju	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

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

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan gaji secara adil sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan gaji secara adil sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.10: Lembaga memberikan tunjangan tepat waktunya

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	3	9.1	9.1	9.1
	4 Setuju	24	72.7	72.7	81.8
	5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan tunjangan tepat pada waktunya sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa

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

lembaga memberikan tunjangan tepat pada waktunya sebesar 72.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 9.1%.

Tabel 4.11: Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	24.2
	4 Setuju	18	54.5	54.5	78.8
	5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3%.

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 4.12: Setiap tahun karyawan mendapatkan THR

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
	4 Setuju	18	54.5	54.5	66.7
	5 Sangat Setuju	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju setiap tahun karyawan mendapatkan THR sebanyak 11 orang atau sebesar 33.3%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa setiap tahun karyawan mendapatkan THR sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

Tabel 4.13: asuransi yang diberikan lembaga membantu karyawan untuk menyejahterakan keluarga

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	6	18.2	18.2	18.2
	3 Ragu-ragu	16	48.5	48.5	66.7
	4 Setuju	7	21.2	21.2	87.9
	5 Sangat setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju asuransi yang diberikan organisasi membantu karyawan untuk menyejahterakan keluarga sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban ragu-ragu bahwa asuransi yang diberikan organisasi membantu karyawan untuk menyejahterakan keluarga sebesar 48.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju sebesar 12.1%.

Tabel 4.14: Karyawan mendapatkan kompensasi saat kerja lembur

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	9.1
	4 Setuju	20	60.6	60.6	69.7
	5 Sangat Setuju	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan mendapatkan kompensasi saat kerja lembur sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat

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

diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan mendapatkan kompensasi saat kerja lembur sebesar 60.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3%.

Tabel 4.15: Kompensasi tambahan sesuai harapan karyawan

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	24.2
	4 Setuju	21	63.6	63.6	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju kompensasi tambahan sesuai harapan karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa kompensasi tambahan sesuai harapan karyawan sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju sebesar 12.1%.

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

Tabel 4.16: Lembaga mengadakan rekreasi bersama karyawan

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
	4 Setuju	15	45.5	45.5	57.6
	5 Sangat Setuju	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga mengadakan rekreasi bersama karyawan sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga mengadakan rekreasi bersama karyawan sebesar 45.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

Tabel 4.17: Lembaga memberikan cuti dengan cepat

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	18.2
	4 Setuju	18	54.5	54.5	72.7
	5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan cuti dengan cepat sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab setuju sebanyak

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

18 orang atau sebesar 54.5%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan cuti dengan cepat sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 18.2%.

Tabel 4.18: Lembaga memberikan fasilitas kantor kepada semua karyawan

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	18.2
	4 Setuju	23	69.7	69.7	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan fasilitas kantor kepada semua karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan fasilitas kantor kepada semua karyawan sebesar 69.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju sebesar 12.1%.

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

Tabel 4.19: Fasilitas kantor sesuai kebutuhan karyawan

X1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	24.2
	4 Setuju	21	63.6	63.6	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju fasilitas kantor sesuai kebutuhan karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa fasilitas kantor sesuai kebutuhan karyawan sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.20: Fasilitas kantor mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan

X1.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
	4 Setuju	23	69.7	69.7	75.8
	5 Sangat Suju	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju fasilitas kantor mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa fasilitas kantor mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sebesar 69.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

Tabel 4.21: Ruang kantor sangat nyaman

X1.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	18.2
	4 Setuju	21	63.6	63.6	81.8
	5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju ruang kantor sangat nyaman sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa ruang kantor sangat nyaman sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju dan ragu-ragu sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.22: Lembaga menyediakan tempat ibadah bagi karyawan

X1.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	14	42.4	42.4	42.4
	5 Sangat Setuju	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menyediakan tempat ibadah bagi karyawan sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa lembaga menyediakan tempat ibadah bagi karyawan sebesar 57.6%.

Tabel 4.23: Parkir kendaraan yang disediakan aman dan nyaman

X1.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	1	3.0	3.0	3.0
	4 Setuju	18	54.5	54.5	57.6
	5 Sangat Setuju	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju parkir kendaraan yang disediakan aman dan nyaman sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, dan yang menjawab ragu-ragu

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

sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa parkir kendaraan yang disediakan aman dan nyaman sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 3%.

Tabel 4.24: Lembaga menyediakan tempat istirahat bagi karyawan

X1.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	7	21.2	21.2	21.2
	3 Ragu-ragu	15	45.5	45.5	66.7
	4 Setuju	4	12.1	12.1	78.8
	5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menyediakan tempat istirahat bagi karyawan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban ragu-ragu bahwa lembaga menyediakan tempat istirahat bagi karyawan sebesar 45.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 12.1%.

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

Tabel 4.25: Lembaga menyediakan seragam kerja

X1.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	3	9.1	9.1	15.2
	4 Setuju	13	39.4	39.4	54.5
	5 Sangat Setuju	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menyediakan seragam kerja sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 39.4%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa lembaga menyediakan seragam kerja sebesar 45.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.26: Seragam kerja yang disediakan nyaman dan layak digunakan

X1.28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	27.3
	4 Setuju	7	21.2	21.2	48.5
	5 Sangat Setuju	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju seragam kerja yang disediakan nyaman dan layak digunakan sebanyak 17 orang atau sebesar 51.5%, yang menjawab setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa seragam kerja yang disediakan nyaman dan layak digunakan sebesar 51.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

2. Tabel Jawaban Responden Untuk Variabel X2

Pada variabel kompensasi non finansial terdapat 11 pernyataan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel kompensasi non finansial yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19.

Tabel 4.27: Karyawan diberi kepercayaan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	22	66.7	66.7	66.7
	5 Sangat Setuju	11	33.3	33.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan diberi kepercayaan 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

mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan sebanyak 11 orang atau sebesar 33.3%, dan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66.7%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan diberi kepercayaan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan sebesar 66.7%.

Tabel 4.28: Karyawan diberi kepercayaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bervariasi

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	12.1
	4 Setuju	22	66.7	66.7	78.8
	5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan diberi kepercayaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bervariasi sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66.7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan diberi kepercayaan untuk mengerjakan pekerjaan yang bervariasi sebesar 66.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.29: Karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	12.1
	4 Setuju	24	72.7	72.7	84.8
	5 Sangat Setuju	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebesar 72.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 12.1%.

Tabel 4.30: Karyawan diberi peluang yang sama untuk dipromosikan

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	11	33.3	33.3	39.4
	4 Setuju	17	51.5	51.5	90.9
	5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan diberi peluang yang sama untuk dipromosikan sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 51.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 33.3%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebayak 2 orang atau sebesar 6,1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan diberi peluang yang sama untuk dipromosikan sebesar 51.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.31: Karyawan diberi peluang yang sama untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	9	27.3	27.3	33.3
	4 Setuju	19	57.6	57.6	90.9
	5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan diberi peluang yang sama untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, dan yang

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

menjawab sangat tidak setuju sebayak 2 orang atau sebesar 6,1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan diberi peluang yang sama untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja sebesar 57.6%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.32: Suasana dan lingkungan kerja karyawan sangat nyaman X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
	4 Setuju	25	75.8	75.8	81.8
	5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju suasana dan lingkungan kerja karyawan sangat nyaman sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75.8%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa suasana dan lingkungan kerja karyawan sangat nyaman sebesar 75.8%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.33: Lingkungan kerja kondusif

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	29	87.9	87.9	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lingkungan kerja kondusif sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, dan yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 87.9%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lingkungan kerja kondusif sebesar 87.9%.

Tabel 4.34: Lembaga memberikan toleransi waktu kepada karyawan untuk beribadah

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	14	42.4	42.4	42.4
	5 Sangat Setuju	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju organisasi memberikan toleransi waktu kepada karyawan untuk beribadah sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling

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

banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa organisasi memberikan toleransi waktu kepada karyawan untuk beribadah sebesar 57.6%.

Tabel 4.35: Atasan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
	4 Setuju	25	75.8	75.8	81.8
	5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75.8%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan sebesar 75.8%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

Tabel 4.36: Pemimpin bersikap ramah dan santun kepada karyawan

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	26	78.8	78.8	78.8
	5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju pemimpin bersikap ramah dan santun kepada karyawan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 78.8%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin bersikap ramah dan santun kepada karyawan adah sebesar 78.8%.

Tabel 4.37: Pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
	4 Setuju	22	66.7	66.7	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 66.7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan

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 66.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

3. Tabel Jawaban Responden Untuk Variabel Y

Pada variabel motivasi kerja terdapat 19 pernyataan yang diajukan. Setiap pernyataan diberi jawaban dan skor penelitian. Berikut ini hasil dari variabel motivasi kerja yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 19.

Tabel 4.38: Karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	15.2
	4 Setuju	19	57.6	57.6	72.7
	5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.39: Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
	4 Setuju	23	69.7	69.7	90.9
	5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sebesar 69.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.40: Lembaga memberikan jaminan keamanan kepada karyawan

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	3 Ragu-ragu	10	30.3	30.3	33.3
	4 Setuju	18	54.5	54.5	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan jaminan keamanan kepada karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang atau sebesar 30.3%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan jaminan keamanan kepada karyawan sebesar 54.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3%.

Tabel 4.41: Lembaga menjamin keselamatan karyawan

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	27.3
	4 Setuju	18	54.5	54.5	81.8
	5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga menjamin keselamatan karyawan sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga menjamin keselamatan karyawan sebesar 54.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 3%.

Tabel 4.42: Lembaga memberikan Jamsostek kepada karyawan

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	2 Tidak Setuju	3	9.1	9.1	15.2
	3 Ragu-ragu	9	27.3	27.3	42.4
	4 Setuju	15	45.5	45.5	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju lembaga memberikan Jamsostek kepada karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 45,5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak

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 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa lembaga memberikan Jamsostek kepada karyawan sebesar 45.5%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.43: Karyawan merasa aman pada jaminan yang diberikan lembaga

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	5	15.2	15.2	15.2
	3 Ragu-ragu	12	36.4	36.4	51.5
	4 Setuju	14	42.4	42.4	93.9
	5 Sangat Setuju	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan merasa aman pada jaminan yang diberikan lembaga sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 42.4%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang atau sebesar 36.4%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan merasa aman pada jaminan yang diberikan lembaga sebesar 42.4%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat setuju sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.44: Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	24	72.7	72.7	72.7
	5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3% dan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 72.7%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan adah sebesar 72.7%.

Tabel 4.45: Karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Setuju	25	75.8	75.8	75.8
	5 Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2% dan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75.8%. Berdasarkan

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

penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan adah sebesar 75.8%.

Tabel 4.46: Karyawan menjalin hubungan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	2	6.1	6.1	6.1
	4 Setuju	23	69.7	69.7	75.8
	5 Sangat Setuju	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju karyawan menjalin hubungan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan menjalin hubungan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 69.7%, dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.47: Atasan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	15.2
	4 Setuju	19	57.6	57.6	72.7
	5 Sangat Setuju	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah ragu-ragu sebesar 15.2%.

Tabel 4.48: Atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	5	15.2	15.2	21.2
	4 Setuju	23	69.7	69.7	90.9
	5 Sangat Setuju	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 69.7%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan bawahan sebesar 69.7% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.49: Atasan melakukan komunikasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	4	12.1	12.1	18.2
	4 Setuju	20	60.6	60.6	78.8
	5 Sangat Setuju	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan melakukan komunikasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, dan

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 menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan melakukan komunikasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 60.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.50: Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	13	39.4	39.4	45.5
	4 Setuju	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang atau sebesar 39.4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sebesar 54.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.51: Atasan memberikan pujian atas kinerja baik karyawan

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	12	36.4	36.4	42.4
	4 Setuju	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju atasan memberikan pujian atas kinerja baik karyawan sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang atau sebesar 36.4%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan memberikan pujian atas kinerja baik karyawan sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.52: Atasan memberikan kesempatan promosi jabatan

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	16	48.5	48.5	54.5
	4 Setuju	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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 di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju atasan memberikan kesempatan promosi jabatan sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban ragu-ragu bahwa atasan memberikan kesempatan promosi jabatan sebesar 48.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah sangat tidak setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.53: Karyawan tidak mengharapkan penghargaan

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	11	33.3	33.3	39.4
	4 Tidak Setuju	16	48.5	48.5	87.9
	5 Sangat Tidak Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab setuju karyawan tidak mengharapkan penghargaan sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang atau sebesar 33.3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban

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

tidak setuju bahwa karyawan tidak mengharapkan penghargaan sebesar 48.5% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah setuju sebesar 6.1%.

Tabel 4.54: Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	3 Ragu-ragu	6	18.2	18.2	24.2
	4 Setuju	21	63.6	63.6	87.9
	5 Sangat Setuju	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 63.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri sebesar 63.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 6.1%.

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

Tabel 4.55: Atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Tidak Setuju	4	12.1	12.1	12.1
	3 Ragu-ragu	8	24.2	24.2	36.4
	4 Setuju	19	57.6	57.6	93.9
	5 Sangat Setuju	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 57.6%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 24.2%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkarir sebesar 57.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 12.1%.

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

Tabel 56: Pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan

Y.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Ragu-ragu	7	21.2	21.2	21.2
	4 Setuju	20	60.6	60.6	81.8
	5 Sangat Setuju	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang menjawab sangat setuju pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 60.6%, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang atau sebesar 21.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden paling banyak memilih jawaban setuju bahwa pemimpin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sebesar 60.6% dan jawaban paling sedikit dipilih adalah tidak setuju sebesar 18.2%.

C. Data Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.57:
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Laki-laki	16	48.5	48.5	48.5
	2 Perempuan	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

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

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Hasil tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 51.5%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Tabel 4.58
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 21 – 25 tahun	15	45.5	45.5	45.5
	3 26 – 30 tahun	6	18.2	18.2	63.6
	4 31 – 35 tahun	2	6.1	6.1	69.7
	5 36 – 40 tahun	5	15.2	15.2	84.8
	6 lebih dari 40 tahun	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Hasil tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang berusia 21 – 25 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 45.5%, usia 26 – 30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 18,2%, usia 31 – 35 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,1%, usia 36 – 40 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%, dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 15.2%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berusia 21 – 25 tahun.

3. Kota Asal

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 4.59
Kota Asal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Gerbang Kertasusila	16	48.5	48.5	48.5
	2 Luar Gerbang Kertasusila	13	39.4	39.4	87.9
	3 Luar Provinsi Jatim	2	6.1	6.1	93.9
	4 Lainnya	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Hasil tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang berasal dari Gerbang Kertasusila sebanyak 16 orang atau sebesar 48.5%, berasal dari luar Gerbang Kertasusila sebanyak 13 orang atau sebesar 39.4%, berasal dari luar Provinsi Jatim sebanyak 2 orang atau sebesar 6,1%, dan yang berasal dari lainnya sebanyak 2 orang atau sebesar 2 orang atau sebesar 6.1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berasal dari Gerbang Kertasusila.

4. Pendidikan terakhir

Tabel 4.60
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 SMA	2	6.1	6.1	6.1
	4 Diploma	6	18.2	18.2	24.2
	5 S1	25	75.8	75.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

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

Hasil tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang atau sebesar 6.1%, pendidikan terakhir Diploma sebanyak 6 orang atau sebesar 18.2%, dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang atau sebesar 75.8%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1.

5. Lama Bekerja

Tabel 4.61
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Kurang dari 1 tahun	9	27.3	27.3	27.3
	2 1 – 2 tahun	7	21.2	21.2	48.5
	3 3 – 4 tahun	4	12.1	12.1	60.6
	4 5 – 6 tahun	3	9.1	9.1	69.7
	5 7 – 8 tahun	1	3.0	3.0	72.7
	6 Lebih dari 8 tahun	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Hasil tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang memiliki lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%, lama kerja 1 – 2 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 21.3%, lama kerja 3 – 4 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 12.1%, lama kerja 5 – 6 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 9.1%, lama kerja 7 – 8 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3%, dan lama kerja labih dari 8 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 27.3%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat

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

diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 8 tahun.

6. Status Kepegawaian

Tabel 4.62
Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Kontrak	18	54.5	54.5	54.5
	2 Tetap	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Hasil tabel di atas menunjukkan, bahwa 33 responden (karyawan YDSF Surabaya) yang berstatus sebagai karyawan kontrak sebanyak 18 orang atau sebesar 54.5% dan yang bersatus sebagai karyawan tetap sebanyak 15 orang atau sebanyak 45.5%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak.

D. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Menurut Imam Gozali yang dikutip oleh Rahardian Fernanda, Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.[210] Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data

[210] Rahardian Fernanda, 2016, *"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul*

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

dalam penelitian. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Simirnov*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

c. Jika nilai signifikan ≥ 0.05, maka data yang digunakan berdistribusi normal.
d. Jika nilai signifikansi ≤ 0.05, maka data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.63
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non Finansial (X2)	Motivasi Kerja (Y)
N		33	33	33
Normal Parameters[a,b]	Mean	104.1818	52.4242	64.2424
	Std. Deviation	9.72579	4.91191	6.97330
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.192	.210
	Positive	.103	.192	.154
	Negative	-.078	-.123	-.210
Kolmogorov-Smirnov Z		.591	1.105	1.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876	.174	.109

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas data dengan menggunakan *One - Sample Kolmogorov Smirnov* dapat diketahui, bahwa kompensasi finansial (X1) memiliki nilai signifikansi 0,876 (>0.05), kompensasi non finansial (X2) memiliki nilai signifikansi 0,174 (>0.05), dan motivasi kerja (Y) memiliki nilai signifikansi 0,109 (>0.05). Signifikansi

Yogyakarta", Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Hal. 99.

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

semua variabel dinyatakan lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Adanya multikolonieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga.[211]

Menurut Wijaya yang dikutip Achmad Sani Supriyanto, cara untuk mengetahui multikolonieritas dalam model regresi yaitu dengan melakukan analisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF), berikut penjelasannya:[212]

c. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0.1, maka dalam persamaan regresi terdapat masalah dalam multikolonieritas.

d. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.1, maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah dalam multikolonieritas.

Tabel 4.64
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	.536	1.866
	Kompensasi Non Finansial	.536	1.866

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

[211] *Ibid*,.
[212] Achmad Sani Supriyanto, 2013, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*, UIN Maliki Press, Malang, Hal. 71.

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

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor* (VIF) variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) memiliki nilai yang sama, yaitu nilai *tolerance* 0,536 (>0,1) dan nilai VIF 1,886 (<10). Sehingga dapat disimpulkan, bahwa antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) tidak terjadi masalah multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

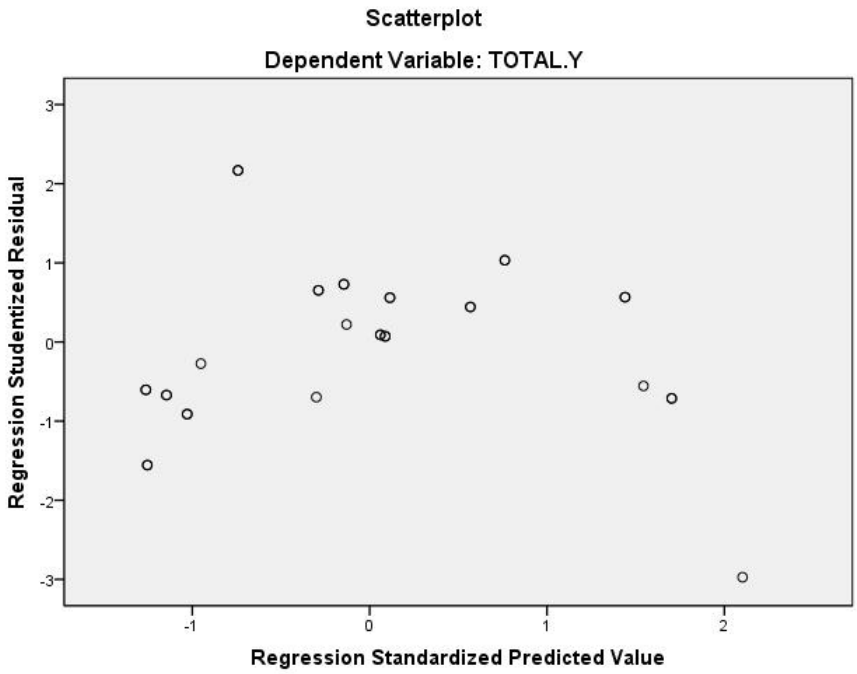
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan analisis grafik. Analisis grafik dilakukan dengan melakukan pengamatan pada *scatterplot*. Sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standardiszed*, sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai *residual studentized*. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Dengan ketentuan yaitu tidak terdapat heteroskedastisitas jika:[213]

d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
e. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
f. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

[213] Dwi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar Spss*, Cet. Ketiga, Mediakom, Yogyakarta, Hal. 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

Gambar 4.2



Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui, bahwa plot menyebar secara acak tidak membentuk pola dan tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah, akan tetapi menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu *regression studentized residual*. Sehingga, uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik pada regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Fungsi regresi berkaitan erat dengan korelasi. Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui nilai hubungan antar variabel yang menjadi pokok dalam penelitian ini. Pengujian ini juga

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

dilakukan untuk mengetahui nilai hubungan ke arah positif atau negative. Selain itu, Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y atau variabel dependen apabila variabel X atau variabel independen ditambah beberapa kali.[214] Dalam penelitian ini, peneliti meramalkan nilai variabel motivasi kerja (Y) dengan menambah besaran nilai variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) beberapa kali. Adapun hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.65
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	64.2424	6.97330	33
Kompensasi Finansial	104.1818	9.72579	33
Kompensasi Non Finansial	52.4242	4.91191	33

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel *"descriptive statistic"* memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) dan simpangan baku *(standard deviation)* setiap variabel. Nilai rata-rata kompensasi finansial adalah 104.1818, nilai rata-rata kompensasi non finansial adalah 52.4242, dan nilai rata-rata motivasi kerja adalah 64.2424. Simpangan baku kompensasi finansial adalah 9.72579, simpangan baku kompensasi non finansial adalah 4.91191, dan simpangan baku motivasi kerja adalah 6.97330.

[214] Nanang Martono, 2010, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*, Gaya Media, Yogyakarta, Hal. 252.

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 4.66
Correlations

		Motivasi kerja	Kompensasi finansial	Kompensasi non finansial
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.471	.528
	Kompensasi Finansial	.471	1.000	.681
	Kompensasi Non Finansial	.528	.681	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	.003	.001
	Kompensasi Finansial	.003	.	.000
	Kompensasi Non Finansial	.001	.000	.
N	Motivasi Kerja	33	33	33
	Kompensasi Finansial	33	33	33
	Kompensasi Non Finansial	33	33	33

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel *"corelations"* memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel X1, X2, dan Y. Suatu hubungan dikatakan signifikan apabila *p value* < 0.05 dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut ini tabel kekuatan nilai korelasi beserta maknanya:[215]

Tabel 4.67

[215] Ibid, Hal. 243.

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

Makna nilai korelasi Product Moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat tinggi
0,20 – 0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangant tinggi / sangat kuat

Berdasarkan tabel "*corelations*" di atas, nilai korelasi (X1) dengan (Y) adalah 0,471 dengan niali *p value* (sig.) sebesar 0.003. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value* 0.003<0.05) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Nilai korelasi (X2) dengan (Y) adalah 0.528, dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value* 0.001<0.05) antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Hubungan positif variabel X1 dan X2 mengindikasikan, bahwa semakin besar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasi kerja karyawan YDSF Surabaya.

Tabel 4.68
Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi non finansial, kompensasi finansial	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel "*Variables entered/removed*" menunjukkan, bahwa semua variabel dalam penelitian ini diikutkan dalam pengolahan data.

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 4.69
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549[a]	.302	.255	6.01835

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel *"model summary"* memberikan informasi mengenai nilai R. Berdasarkan nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X1 dan X2 dengan Y adalah sebesar 0.549 (sedang). Dengan demikian, variabel X1 dan X2 hanya memberikan konstribusi dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 30.2%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,302 (sehingga konstribusinya hanya 0,302 x 100%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau konstribusi variabel X1 dan X2 dalam mempengaruhi Y adalah 30,2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Semakin besar nilai R, maka semakin besar hubungan antar variabel.

Pada kolom *"standart eror of estimate (SEE)"* adalah sebesar 6.01835 (variabel dependen). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen yaitu sebesar 6.97330. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor motivasi kerja.

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 4.70
ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	469.446	2	234.723	6.480	.005[a]
Residual	1086.614	30	36.220		
Total	1556.061	32			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi non finansial, komepnsasi finansial
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel *"anova"* memperkuat interpretasi, bahwa hubungan X1 dan X2 dan Y adalah signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F sebesar 6.480 dengan nilai *p value* 0.005 (< 0.05), yang berarti hubungan tersebut signifikan, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja karyawan.

Tabel 4.71
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.981	12.451		1.605	.119
	Kompensasi finansial	.149	.149	.207	.994	.328
	Kompensasi non finansial	.549	.296	.387	1.855	.073

a. Dependent Variable: Motivasi kerja
Sumber: data diolah dengan SPSS versi 19

Tabel *"coefficients"* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

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 *"coefficients"* di atas menunjukkan persamaan garis regresi (lihat kolom B):

$\hat{Y}$ = 19.981 + 0,149 (0) + 0,549 (0)

$\hat{Y}$ = 19.981 + 0 + 0

$\hat{Y}$ = 19.981

Artinya, apabila kompensasi finansial = 0 (X1 = 0) dan kompensasi non finansial = 0 (X2 = 0), maka motivasi kerja karyawan sebesar 19.981.

Tabel *"coefficients"* di atas juga dapat memberikan informasi, bahwa apabila variabel X1 dan X2 diuji secara sendiri-sendiri, variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel motivasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *p value* variabel X1 sebesar 0.328 (>0.025) dan nilai *p value* X2 sebesar 0.073 (>0.025)

E. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi dan variabel independen, apakah adanya ke-valid-an yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tabel 4.66 tentang *"correlations"* untuk kolom *"sig." (p value)* pada bagian kompensasi finansial di atas dengan hipotesis sebagai berikut:

Nilai *p value* > 0.05, maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

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

Nilai *p value* < 0.05, maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan)

Hipotesisnya sebagai berikut:

a. H0: Tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.
b. Ha: Ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"Correlations"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah 0.003 < 0.05, maka nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi finansial (X1) adalah 0.003 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

2. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi dan variabel independen, apakah adanya ke-valid-an yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tabel 4.66 tentang *"correlations"* untuk kolom *"sig." (p value)* pada bagian kompensasi non finansial di atas dengan hipotesis sebagai berikut:

Nilai *p value* > 0.05, maka H0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai *p value* < 0.05, maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan)

Hipotesisnya sebagai berikut:

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. H0: Tidak ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.
b. Ha: Ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"Correlations"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah 0.001 > 0.05, maka nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi non finansial (X2) adalah 0.001 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

3. Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

Uji simultan digunakan untuk menguji signifikansi dan variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja. Hasil uji simultan atau secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.70 tentang *"Anova"* untuk kolom *"sig." (p value)* di atas dengan hipotesis sebagai berikut:

a. H0: Tidak ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan di YDSF Surabaya.

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. Ha: Ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan di YDSF Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.70 tentang *"Anova"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai *p value* (sig.) adalah 0.005 < 0.05, maka variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan di YDSF Surabaya.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

   a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan

      Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"Correlations"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah 0.003 < 0.05, maka nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi finansial (X1) adalah 0.003 < 0.05, maka variabel 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

memiliki nilai signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

Hasil signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel kompensasi finansial yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Martoyo dalam Sagita Sukma Haryani et al menjelaskan, bahwa kompensasi finansial langsung merupakan bayaran *(pay)* yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.[216] Simamora dalam Arlan Adinata membagi kompensasi finansial tidak langsung menjadi tiga, yaitu program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas.[217]

Indicator kompensasi finansial yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan di YDSF Surabaya. Oleh karena itu, indicator kompensasi finansial yang digunakan, yaitu gaji, tunjangan, kompensasi jam luar kerja, dan fasilitas.

b. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"Correlations"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah 0.001 > 0.05, maka

[216] Sagita Sukma Haryani, Djamhur Hamid, Dan Heru Susilo, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Hal. 3.

[217] Arlan Adinata, 2011, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor"*, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, hal. 7.

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

nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi non finansial (X2) adalah 0.001 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

Hasil signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel kompensasi non finansial yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut bekerja.[218] Menurut Schuler dan Jackson dalam Wilson Bangun, imbalan nonfinansial adalah imbalan karir dan imbalan sosial.[219]

Indikator kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan YDSF Surabaya. Oleh karena itu, indikator kompensasi non finansial yang digunakan, yaitu berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

---

[218] Arlan Adinata, 2011, *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor"*, Skripsi, Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, hal. 7.
[219] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 257.

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 kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan YDSF Surabaya secara simultan.

Berdasarkan tabel 4.70 tentang *"Anova"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai *p value* (sig.) adalah 0.005 < 0.05, maka variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan di YDSF Surabaya.

Kompensasi memiliki keterikatan dengan motivasi kerja. Menurut Marwansyah dalam Puspita Wulansari et al, kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditunjukkan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.[220] Menurut Handoko dalam Fajar Kurniadi, pemberian kompensasi oleh Departemen Personalia merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kerja.[221] Jadi, karyawan

[220] Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, Dan Arif Pratono Prasetio, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14, No. 2, Hal. 165.
[221] Fajar Kurniadi, 2012, "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama, Hal. 27.

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 kompensasi sesuai dengan hasil kerja, sehingga kompensasi yang diterima dapat meningkatkan prestasi dan motivasi kerja. Saydam dalam Fajar Kurniadi juga mengatakan, bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.[222]

Hasibuan dalam Febrianita mengatakan, bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan motivasi, menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, dan memperoleh karyawan yang lebih bermutu.[223] Semua organisasi berharap kompensasi yang diberikan mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mendesain pemberian kompensasi sedemikian rupa, sehingga kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja.

3. Nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial.

---

[222] *Ibid*,.

[223] Febrianita, 2018, "*Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, hal. 57.

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. Nilai hubungan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel 4.66 tentang "*corelations*" di atas memberikan informasi mengenai hubungan kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai korelasi kompensasi finansial dengan motivasi kerja adalah 0,471 dengan niali *p value* (sig.) sebesar 0.003. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value* 0.003<0.05) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Hubungan positif variabel kompensasi finansial (X1) mengindikasikan, bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasi kerja (Y) karyawan.

Nilai pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0.471. Berdasarkan tabel 4.67 tentang makna nilai korelasi *product moment*, angka 0.471 adalah angka yang lebih dari 0.40 dan kurang dari 0.60. Sehingga hasil tersebut dapat dikatakan, bahwa kompensasi finansial yang diberikan YDSF Surabaya kepada karyawan memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja karyawan.

Dari 28 item dalam kompensasi finansial dapat diketahui nilai tertinggi terletak pada item pernyataan tentang karyawan mendapatkan gaji tepat waktu (X1.1 dengan nilai 155). Nilai terendah terletak pada item pernyataan tentang asuransi yang diberikan membantu karyawan untuk menyejahterakan keluarga (X1.15 dengan nilai 108). 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

kaitannya dengan motivasi, karyawan bekerja dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari termasuk kebutuhan akan asuransi. Oleh karena itu, pembayaran gaji karyawan harus dibayarkan tepat waktu, sehingga karyawan tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan lebih maksimal dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pembayaran gaji karyawan YDSF Surabaya dilakukan dengan cara ditranfer melalui Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah cabang Jl. Darmawangsa 115-A Surabaya. Pembayaran gaji dilakukan pada tanggal 24 setiap bulannya. Kompensai yang diterima karyawan YDSF Surabaya berasal dari dana yang berhasil dihimpun oleh para amil. Dimana, amil memiliki hak sebesar 2.5% atas dana yang berhasil dihimpun. Hal itu dilakukan untuk memaksimalkan pemanfaatan dana donatur pada program atau kegiatan operasional lembaga secara efektif dan efisien. Program yang unik dan bervariasi menjadikan suatu lembaga memiliki *brand* tersendiri di masyarakat. Lembaga yang memiliki *brand* menjadikan suatu organisasi menjadi organisasi yang bergengsi. Menurut Wilson Bangun, kompensasi yang berkaitan dengan motivasi berkembang ke arah psikologis seperti kantor yang bergengsi, pekerjaan yang menantang, dan bentuk penghargaan yang dapat memberikan kepuasan kerja.[224]

[224] Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, Hal. 257.

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

Selain menerima kompensasi finansial secara langsung, karyawan YDSF Surabaya juga menerima kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial tidak langsung di YDSF Surabaya berupa tunjangan, kompensasi diluar jam kerja, dan fasilitas. Kompensasi diluar jam kerja seperti adanya uang lembur bagi karyawan dan memberikan izin cuti dengan cepat. YDSF Surabaya juga menyediakan fasilitas-fasilitas untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas tersebut berupa ruangan yang nyaman, seragam kerja yang nyaman dan layak digunakan, adanya Musholah di dalam kantor, dan parkir kendaraan yang aman dan nyaman. Proses kerja yang didukung berbagai fasilitas akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

b. Nilai hubungan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"corelations"* di atas memberikan informasi mengenai hubungan kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai korelasi kompensasi non finansial dengan motivasi kerja adalah 0,528, dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value* 0.001<0.05) antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Hubungan positif variabel kompensasi non finansial (X2) mengindikasikan, bahwa semakin besar kompensasi non

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

finansial yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasi kerja (Y) karyawan.

Nilai pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0.528. Berdasarkan tabel 4.67 tentang makna nilai korelasi *product moment*, angka 0.528 adalah angka yang lebih dari 0.40 dan kurang dari 0.60. Sehingga hasil tersebut dapat dikatakan, bahwa kompensasi non finansial yang diberikan YDSF Surabaya kepada karyawan memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja karyawan.

Dari 11 item dalam kompensasi non finansial dapat diketahui nilai tertinggi terletak pada item pernyataan tentang lembaga memberikan toleransi waktu kepada karyawan untuk melakukan ibadah (X2.8 dengan nilai 141). Nilai terendah terletak pada item pernyataan tentang karyawan mendapatkan peluang yang sama untuk dipromosikan (X2.4 dengan nilai 118). Seorang karyawan juga perlu untuk dapat memenuhi kebutuhan spiritualnya. Kebutuhan spiritual dapat dipenuhi melalui kemudahan-kemudahan untuk melakukan ibadah. Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).[225]

Dalam memberikan kemudahan untuk beribadah, YDSF memberikan toleransi waktu dan menyediakan tempat untuk beribadah

[225] Abu Fahmi et al, 2014, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 186.

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 berupa Musholah bagi karyawan. Dalam menjalankan ibadah lain seperti haji atau umrah, YDSF Surabaya juga memberikan kelonggaran waktu. Ibadah umrah diberi cuti 7 hari kerja dan ibadah haji diberi cuti 3 minggu hari kerja. Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, karyawan YDSF mengikuti kegiatan seperti mengaji dengan metode ummi, membaca surah yasin, kultum ataupun kajian-kajian keislaman. Sehingga, kegiatan-kegiatan tersebut menciptakan budaya organisasi yang islami.

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Apabila pekerjaan yang dilakukan karyawan menarik dan karyawan mendapatkan penghargaan dari pekerjaan tersebut seperti kesempatan untuk dipromosikan, maka motivasi kerja karyawan mudah untuk ditingkatkan.

4. Nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan.

Tabel 4.69 tentang "*model summary*" memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan tersebut dapat dilihat nilai pada kolom R. Berdasarkan nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0.549 (sedang). Berdasarkan tabel 4.67 tentang makna nilai korelasi *product moment*, angka 0.549 adalah angka yang lebih dari 0.40 dan

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

kurang dari 0.60. Sehingga hasil tersebut dapat dikatakan, bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan YDSF Surabaya kepada karyawan memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan kolom R Square, variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) hanya memberikan konstribusi dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y) sebesar 30.2%. Hal ini ditunjukkan dengan niali R Square sebesar 0.302 (sehingga konstribusinya hanya 0.302 x 100%). Hal ini menunjukkan bahwa besaranya sumbangan atau konstribusi variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y) adalah sebesar 30.2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Semakin besar nilai R, maka semakin besar hubungan antar variabel.

5. Prediksi tingkat motivasi kerja karyawan dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada masa yang akan datang di YDSF Surabaya.

Pada tabel 4.69 tentang *"Model Summary"* kolom *"standart eror of estimate (SEE)"* adalah sebesar 6.01835 (variabel dependen). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku *(standard deviation)* variabel dependen yaitu sebesar 6.97330. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor motivasi kerja.

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 4.71 tentang *"coefficients"* menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum adalah:

$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$

Tabel *"coefficients"* di atas menunjukkan persamaan garis regresi (lihat kolom B):

Ŷ = 19.981 + 0,149 (0) + 0,549 (0)

Ŷ = 19.981 + 0 + 0

Ŷ = 19.981

Artinya, apabila kompensasi finansial = 0 (X1 = 0) dan kompensasi non finansial = 0 (X2 = 0), maka motivasi kerja karyawan sebesar 19.981. pernyataan di atas menerangkan, jika kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) tidak memiliki nilai (X1 dan X2 = 0), maka motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 19.981. Apabila kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dinaikkan 5 poin (X1 dan X2 = 5), maka motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 23.471. Adapun cara untuk mengetahui kenaikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menjadi 5 poin, maka hasilnya sebagai berikut:

$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$

Ŷ = 19.981 + 0,149 (5) + 0,549 (5)

Ŷ = 19.981 + 0.745 + 2.745

Ŷ = 23.471

Hasil penghitungan di atas dapat dijelaskan, bahwa apabila kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dinaikkan menjadi 5

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

poin, maka motivasi kerja karyawan akan naik menjadi 23.471. Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut dapat diketahui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat memprediksi motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

Dari 19 item dalam motivasi kerja dapat diketahui nilai tertinggi terletak pada item pernyataan tentang karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan (Y.8 dengan nilai 151). Nilai terendah terletak pada item pernyataan tentang pemimpin memberikan kesempatan promosi jabatan (Y.16 dengan nilai 110). Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan merupakan salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan sosial. Interaksi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Gibson et al, dalam pendekatan hubungan manusia manajer memberikan motivasi dengan memberikan kebutuhan sosial kepada karyawan.[226]

6. Nilai pengaruh paling dominan antara kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.66 tentang "*corelations*" di atas, nilai korelasi kompensasi finansial (X1) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0,471 dengan niali *p value* (sig.) sebesar 0.003. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value* 0.003<0.05) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. Nilai korelasi kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah

[226] James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr, *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, hal. 313.

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

0,528, dengan nilai *p value* (sig.) sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) dan signifikan (karena *p value* 0.001<0.05) antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja. Hubungan positif variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mengindikasikan, bahwa semakin besar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh YDSF memiliki hubungan atau pengaruh paling kuat atau dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *p value* variabel kompensasi finansial sebesar 0.472 dan *p value* variabel kompensasi non finansial sebesar 0.528. jadi, nilai *p value* 0.471 < 0.528.

Kompensasi non finansial lebih dominan daripada kompensasi finansial di YDSF Surabaya, hal tersebut dikarenakan organisasi memberikan toleransi waktu dan disediakan tempat untuk beribadah yang berupa Musholah bagi masyarakat. Dalam menjalankan ibadah lain seperti haji atau umrah, YDSF Surabaya juga memberikan kelonggaran waktu. Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, karyawan mengikuti kegiatan seperti mengaji dengan metode ummi, membaca surah yasin, kultum ataupun kajian-kajian keislaman. Selain itu, setiap satu bulan sekali pada hari jumat karyawan YDSF Surabaya melaksanakan senam pagi sebagai salah satu

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

upaya organisasi menjaga kesehatan para karyawan. Sehingga, kegiatan-kegiatan tersebut menciptakan budaya organisasi yang islami.

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

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti perihal pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya, maka dapat disimpulkan hasil uji dan hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial

   a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

      Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"Correlations"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah 0.003 < 0.05, maka nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi finansial (X1) adalah 0.003 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan.

   b. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

      Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"Correlations"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai *p value* untuk konstanta adalah 0.001 > 0.05, maka nilai konstanta dinyatakan signifikan. Nilai *p value* (sig.) variabel kompensasi non finansial (X2) adalah 0.001 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan.

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 kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan

   Berdasarkan tabel 4.70 tentang *"Anova"* di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai *p value* (sig.) adalah 0.005 < 0.05, maka variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

3. Nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara parsial

   a. Nilai hubungan kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

      Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"corelations"* di atas memberikan informasi mengenai hubungan kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai korelasi kompensasi finansial dengan motivasi kerja adalah 0,471. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja.

   b. Nilai hubungan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja

      Berdasarkan tabel 4.66 tentang *"corelations"* di atas memberikan informasi mengenai hubungan kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Y). Nilai korelasi kompensasi non finansial dengan

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

motivasi kerja adalah 0,528. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang (dengan arah positif) antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja.

4. Nilai hubungan kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya secara simultan

   Tabel 4.69 tentang *"model summary"*, nilai hubungan dapat dilihat pada kolom R. Berdasarkan nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0.549 (sedang). Sehingga hasil tersebut dapat dikatakan, bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan YDSF Surabaya kepada karyawan memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja karyawan.

5. Berdasarkan analisis regresi apakah kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat memprediksi motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya

   Pada tabel 4.69 tentang *"Model Summary"* kolom *"standart eror of estimate (SEE)"* adalah sebesar 6.01835 (variabel dependen). Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku *(standard deviation)* variabel dependen yaitu sebesar 6.97330. Nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai predictor motivasi kerja.

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. Diantara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan di YDSF Surabaya

   Berdasarkan tabel 4.66 tentang "*correlations*" di atas, nilai korelasi kompensasi finansial (X1) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0.471. Nilai korelasi kompensasi non finansial (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0.528. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh YDSF memiliki hubungan atau pengaruh paling kuat atau dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti, sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi adanya pengaruh motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi baru adanya variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, selain variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperhatikan jumlah responden dan metode yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian. Apabila memungkinkan, sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan semua karyawan untuk dijadikan sebagai responden atau menggunakan jumlah

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

sampel yang lebih banyak dari sampel yang ada dalam penelitian ini. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian mampu menjelaskan atau mendekati keadaan yang sebenarnya.

3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengulas dan menemukan permasalahan yang tepat dan sesuai dengan objek penelitian, agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan menarik untuk dikaji.
4. Bagi YDSF Surabaya disarankan untuk lebih memperhatikan asuransi yang diberikan kepada karyawan agar asuransi yang diberikan dapat membantu karyawan menyejahterakan keluarga. Selain itu, pemimpin juga memberikan kesempatan promosi jabatan secara adil dan merata kepada semua karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Waktu penelitian menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas penelitian. Waktu penelitian yang singkat dan terbatas membuat penelitian menjadi kurang maksimal.
2. Keterbatasan dalam proses pengelolaan dengan program SPSS yang apabila dipelajari secara otodidak, maka hasil yang diperoleh tidak maksimal dan sulit untuk dipahami.
3. Tidak semua karyawan datang ke kantor setiap hari seperti karyawan lapangan menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti dalam mengumpulkan

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

data penelitian. Selain itu, terdapat penyebab lain sulitnya mengumpulkan data penelitian yaitu ketidaksediaan karyawan mengisi kuesioner yaitu terlalu banyak pernyataan yang diajukan, hilangnya kuesioner, dan kuesioner dibawa pulang dan tidak kembali.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, Arlan. 2011. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor"*. Skripsi. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dewi, Ranita. 2017. *"Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Reward Dan Punishment karyawan (studi pada PT. Plato Isoiki Bandar lampung"*. Skripsi. Program

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

Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Ensiklopedia Hadist, diakses dari http://hadits.in/Ibnumajah/2434 pada tanggal 11 Februari 2019.

Fahmi, Abu, et al. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Fauziah, S., Bambang S.S., dan Hamidah N.U. 2016. "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* Vol. 37. No. 1.

Febrianita. 2018. "*Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Kabupaten Sidoarjo"*. Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Febriyanto, Andri, dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Kebumen: Media Tera.

Fernanda, Rahardian. 2016. *"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta"*. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Gibson, J.L., John M.I., dan James H.D. *Organisasi Prilaku Struktur Proses, Jilid 1, Edisi Kelima.* Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Cet. Ke 21. Yogyakarta: BPFE.

Haryani, S.S. Djamhur H. dan Heru S. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* Vol. 25. No. 1

Hidaya, Zainul. 2015. "Memanage Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi". *Jurnal WIGA.* Vol. 5. No. 1. ISSN NO 2088-0944.

Hidayah, Nurul. 2016. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta"*. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Kementerian Agama RI. 2011. *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 1 - 3 Jilid 1.* Jakarta: Widya Cahaya.

Kementerian Agama RI. 2011, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan) Juz 25-27 Jilid 9.* Jakarta: Widya Cahaya.

Kurniadi, Fajar. 2012. "*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah"*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.

Lazuardi, Dzaqi. 2016. "*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto"*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Martono, Nanang. 2010. *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program Spss*. Yogyakarta: Gaya Media.

Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Cet. Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Millah, Izzatul Millah. 2016. *"Implementasi Program Creative Student Day (CSD) Dalam Meningkatkan Kreativitas Siswa Ma Nasy'atul Muta'allimin 1 Putri Gapura Timur Gapura Sumenenp"*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kesembilan. Bandung: CV. Mandar Maju.

Mulyono, Herri. 2009. *Interpolasi Dalam Perhitungan Statistik*. Diakses Pada Tanggal 8 Maret 2019 Dari Http://Myenglish01.Wordpress.Com/2009/10/27/Interpersonal-Dalam-Perhitungan-Statistik/.

Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar Spss*. Jakarta: Buku Kita.

Putrayasa, R. Heru S. dan Erik P. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 17. No. 1.

Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivassi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 13. No. 1.

Sarira, Natalia Buntu. 2015 "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 4.

Sigit. 2017. *Kemenang Keluarkan Izin 16 Laz Skala Nasional*, Diakses Pada Tanggal 1 Maret 2019 Dari Https://Bimasislam.Kemenag.Go.Id/Post/Berita/Kemenang-Keluarkan-Izin-16-Laz-Skala-Nasional.

Siregar, Sofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Sps., Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Cet. Ke-18. Bandung: Alfabeta.

Supiyanto, Yudi. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja". *Jurnal Economia*. Vol. 11. No. 2.

Supriyanto, Achmad Sani. 2013, *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data.* Malang: Uin Maliki Press.

Tanjung, Andri. 2005. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivassi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Argonesia Divisi Industry Makanan Dan Minuman Bandung"*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.

Taufiq, R. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dasar, Analisis, Dan Metode Pengembangan, Edisi Pertama*. Cet. Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tim Penyusun. 2015. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Prodi Manajemen Dakwah*. Jurusan Manajemen Dakwah. Surabaya.

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

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.

Wulansari, Puspita, Andre H.D, Dan Arif P.P, 2014, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14, No. 2, Hal. 170.

Yayasan Dana Sosial Al-Falah. 2019. *Al-Falah Inspirasi Keluarga Peduli Komunikasi Anak – Orang tua*. Surabaya: YDSF.

Yayasan Dana Sosial Al-Falah. Diakses dari https://ydsf.org pada tanggal 8 Maret 2019.

Zainal, Veithzal Rivai. et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Edisi Ketiga*. Cet. Ketuju. Jakarta: Rajawali Pres.

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

LAMPIRAN

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