

PENGARUH KOMPENSASI NON-FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI

KERJA GURU DI MI AL AMIN SURABAYA

SKRIPSI



Disusun Oleh:

ACHMAD HIDAYATULLOH

NIM:

D03216001

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr.H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197407251998031001

Sahudi, S.Pd.I., M.H.I., M.Pd.

NIP. 197704122009121001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ACHMAD HIDAYATULLOH

NIM : D03216001

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL :PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL

TERHADAPMOTIVASI KERJA GURU DI MI AL AMIN

SURABAYA.

Dengan ini menyatakan bahwa dengan keseluruhan dalam skripsi ini merupakan hasil penelitian/ karya tulis ilmiah saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 17 juli 2023

Pembuat pernyataan



ACHMAD HIDAYATULLOH

D03216001

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : ACHMAD HIDAYATULLOH

NIM : D03216001

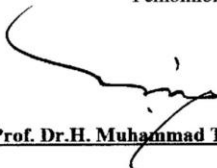
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI MI AL AMIN SURABAYA.

Telah diperiksa dan disetujui untuk disajikan

Surabaya, 17 juli 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197407251998031001

Pembimbing II



Sahudi, S.Pd.I., M.H.L., M.Pd.

NIP. 197704122009121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Achmad Hidayatulloh ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji

Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Surabaya.

Surabaya, 17 juli 2023

Mengesahkan.

Dekan



Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197407251998031001

Penguji I

Dr. MUKHLISHAH AM, M.Pd

NIP.196805051994032001

Penguji II

MACHFUD BACHTIYAR, M.Pd.I

NIP.197704092008011007

Penguji III

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd.

NIP. 197407251998031001

Penguji IV

Sahudi, S.Pd.I., M.H.I., M.Pd.

NIP. 197704122009121001



**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 : Achmad Hidayatulloh
Nim : D03216001
Fakultas/ Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan
E-mail address : achmadhidayatulloh193@gmail.com.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....) yang berjudul :

**KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MIAL
AMIN SURABAYA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 18 juli 2023
Penulis


Achmad Hidayatulloh

ABSTRAK

Achmad Hidayatulloh (D03216001), 2023. *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtida'iyah Al Amin Surabaya (MI Al Amin Surabaya)*. Dosen Pembimbing I Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag, M.Pd. dan Dosen Pembimbing II Dr. Sahudi. S.Pd., M.H.I., M.Pd.

Skripsi ini mengangkat judul tentang Pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap Motivasi Kerja Guru di MI Al Amin Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus penelitian mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru di MI Al Amin Surabaya, bagaimana pemberian kompensasi bagi guru di MI Al Amin Surabaya, bagaimana motivasi kerja guru di MI Al Amin Surabaya, dan bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru di Surabaya. Kompensasi non finansial meliputi beberapa hal yakni upah tidak langsung (non finansial) seperti promosi kenaikan jabatan dan diklat, dari kompensasi tersebut diharapkan mampu memotivasi kerja guru di MI Al Amin Surabaya dengan mengerahkan segala kemampuan yang tak terbatas agar mencapai tujuan pendidikan yang sebenarnya. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket atau kuisioner, untuk mengukur jawaban dari responden, penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini adalah pemberian kompensasi non finansial berupa promosi dan pelatihan, sedangkan motivasi kerja guru di MI Al Amin dipengaruhi oleh pemberian kompensasi non finansial tersebut. Pengaruh kompensasi non finansial dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel yakni sebesar 1,188 maka dapat diartikan ada kenaikan 1% variabel kompensasi menyebabkan kenaikan pada motivasi kerja guru sebesar 1,188, ini berarti dapat disimpulkan ada pengaruh dari pemberian kompensasi tersebut.

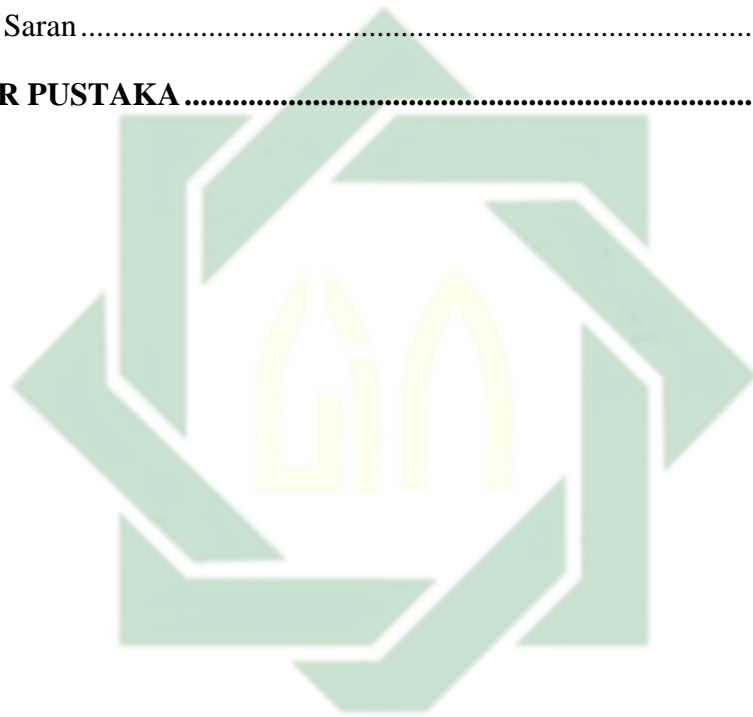
Kata Kunci : Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja Guru

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	4
BAB I PENDAHULUAN.....	5
A. Latar Belakang Masalah.....	5
B. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	10
F. Penelitian Terdahulu.....	10
G. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Kompensasi Non Finansial.....	14
1. Pengertian Kompensasi.....	14
2. Tujuan Kompensasi.....	15
3. Macam-Macam Kompensasi.....	17
4. Kompensasi Non Finansial.....	19
B. Motivasi Kerja.....	22
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2. Fungsi Motivasi Kerja.....	25
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
C. Kerangka Konseptual dan Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29

A.	Jenis Penelitian	29
B.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
1.	Variabel.....	29
2.	Definisi Operasional	30
C.	Populasi, dan Sampel.....	32
1.	Populasi.....	32
2.	Sampel	33
D.	Teknik Pengumpulan Data	33
1.	Angket atau Kuisisioner	33
2.	Dokumentasi	34
E.	Teknik Analisa Data.....	34
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
2.	Uji Asumsi klasik.....	36
3.	Uji Regresi Linier Sederhana.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		39
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
1.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	39
2.	Profil MI Al Amin Surabaya	39
B.	Uji Validitas dan Releabilitas.....	40
1.	Kompensasi Non Finansial	40
2.	Motivasi Kerja	45
D.	Uji Regresi Linear Sederhana.....	49
1.	Uji F.....	49
2.	Uji T (Uji Hipotesis).....	50
3.	Uji R.....	51

BAB V PEMBAHASAN	52
A. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Guru di MI Al Amin Surabaya.....	52
BAB VI PENUTUP	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

gambar 2. 1	27
tabel 3. 1	34
tabel 4. 1	41
tabel 4. 2	42
tabel 4. 3	43
tabel 4. 4	44
tabel 4. 5	45
tabel 4. 6	46
tabel 4. 7	47
tabel 4. 8	48



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang paling penting dan mendasar dalam kehidupan manusia baik saat ini ataupun dimasa yang akan datang, karena melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan pola berfikir dan berbagai potensi yang dimilikinya, serta mempunyai pandangan untuk mewujudkan harapan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu diantaranya adalah kinerja guru.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat.¹

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan baik dari luar ataupun dari dalam individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada,² menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan

¹ Donni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2017).

² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

kegairahan dan kenyamanan bersama. Masing – masing guru mengerjakan tugasnya sesuai dengan aturan dan ukuran yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai isentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Menurut syamsudin (2015;281) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan³.

Memberikan motivasi kerja terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Didalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi kerja baik didalam individu maupun diluar individu sangat diperlukan. Dengan motivasi kerja, guru diharap dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.⁴

Tingkat motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain adalah kompensasi atau pemberian imbal jasa yang diterima guru. Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sebagai motivasi bagi guru, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak

³ Syamsudin (edisi) 1997. *Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta hal;281

⁴ Hamzah B. Uno.

terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.⁵

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada guru.⁶ Sedangkan menurut Wibowo menyatakan, Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.⁷ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shaftani, menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pemberian kompensasi yang tinggi pada guru dapat memacu kesungguhan guru dalam bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru.⁸ Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja. Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi, menyatakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan

⁵ Neşe Börü, "The Factors Affecting Teacher-Motivation," *International Journal of Instruction* Vol. 11, no. 4 (Oktober 2018).

⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Rev.Ed* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 118.

⁷ Wibowo, *Manajemen Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 348.

⁸ Imran Ahmed Shahzad et al., "Quality of Work Life: A Significant Dimension of Non-Financial Compensation or Managers' Tool to Generate Reciprocity," *International Journal of Human Resource Studies* Vol. 8, no. 3 (2018).

penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi menjadi sumber penghasilan bagi dirinya dan keluarga, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kompensasi yang diterima guru dapat dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan. sementara kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi kesempatan bagi guru untuk mendapatkan promosi, peningkatan karier, pengembangan diri, serta suasana lingkungan kerja.⁹

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti Bersama salah satu orang guru di MI Al Amin Surabaya menjelaskan bahwa MI Al Amin memiliki jumlah guru yang relative banyak di tingkat sekolah dasar yakni sebanyak 32 guru. Dengan jumlah guru tersebut tentunya madrasah memiliki cara tertentu untuk selalu memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya, antara lain dengan pemberian kompensasi non finansial yang dapat berbentuk pengembangan kompetensi diri dan sebagainya.

⁹ Kituma Merera, Chalchissa Amentie, and Lalise, "Effect Of Non- Financial Compensation On The Employees' Job Performance: A Case Of Jimma Geneti Woreda Health Centers In Horro Guduru , Ethiopia," *International Journal of Commerce and Finance* Vol. 5, no. 2 (2019).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MI AL AMIN SURABAYA”.

B. Batasan Masalah

Banyak Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di Lembaga pendidikan. Namun karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, waktu, tenaga dan kemampuan akademik, maka penelitian ini dibatasi pada kompensasi non finansial.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi non finansial di MI Al Amin Surabaya?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di MI Al Amin Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru di MI Al Amin Surabaya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pemberian kompensasi non finansial di MI Al Amin Surabaya.
2. Mengetahui motivasi kerja guru di MI Al Amin Surabaya.

3. Mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru di MI Al Amin Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan Teoritis dari adanya penelitian ini adalah peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi, tambahan ilmu bagi dunia pendidikan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi guru di MI Al Amin Surabaya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Sebagai tambahan ilmu mengenai kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan Sebagai sebuah masukan yang diharapkan dapat membangun dan meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian kompensasi non finansial.
- c. Bagi Peneliti Berikutnya Sebagai bahan pertimbangan yang nantinya dikembangkan secara lebih lanjut dan sebagai referensi terhadap penelitian yang memiliki jenis yang sama.

F. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sd Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep. Skripsi Karya: Fajriani Nurdin (UIN Alauddin Makassar, 2017).

Penelitian Fajriani ini menggunakan teori teori dari K. Permadi, dan E. Mulyasa, sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Hamzah B. Uno, Husaini Usman, dan Sarlito Wirawan Sarwono.

Jenis penelitian yang digunakan oleh Fajriani Nurdin memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian Fajriani Nurdin bertempat di SD Negeri 33/5 Mattoangin, sedangkan penelitian ini bertempat di MI Al Amin Surabaya.

Penelitian Fajriani Nurdin berfokus pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru.

2. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas XI IPA I SMA Negeri 11 Makassar. Skripsi Karya: Arif Rahman (UIN Alauddin Makassar, 2017)

Penelitian Arif Rahman ini menggunakan teori Syafie, Wahjosumidjo, Massi dan Douglas, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Hamzah B. Uno, Husaini Usman, dan Sarlito Wirawan Sarwono.

Jenis penelitian yang digunakan oleh Arif Rahman memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian Arif Rahman bertempat di SMA Negeri 11 Makasar, sedangkan penelitian ini bertempat di MI Al Amin Surabaya.

Penelitian Arif Rahman berfokus pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi belajar siswa, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Profesionalitas Mengajar Guru Di Sdit Cahaya Bangsa Mijen Semarang. Skripsi Karya: Dewi Istiana (IAIN Walisongo Semarang, 2011)

Dalam penelitiannya Dewi Istiana menggunakan teori Prajudi Atmosudirdjo, Hoy, dan Miskel sedangkan penelitian ini menggunakan teori Hamzah B. Uno, Husaini Usman, dan Sarlito Wirawan Sarwono.

Metode penelitian yang digunakan oleh Dewi Istiana dalam penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lokasi penelitian Dewi Istiana bertempat di SDIT Cahaya Bangsa Mijen, sedangkan penelitian ini bertempat di MI Al Amin Surabaya.

Penelitian Dewi Istiana berfokus pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalitas mengajar guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru.

G. Sistematika Pembahasan

Peneliti akan memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah pembaca memahami isi penelitian. Peneliti akan menguraikan sistematika pembahasan proposal penelitian ini dengan sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan keaslian penelitian yang dibuktikan dengan adanya perbandingan antara penelitian terdahulu dan sistematika pembahasannya.

Bab dua merupakan Kajian Teori yang terdiri dari kompensasi non finansial, motivasi guru, dan pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

Bab tiga merupakan Metode Penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan definisi operasional, populasi, sampling dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan analisis data.

Bab empat merupakan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri dari penjelasan mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti.

Bab lima merupakan Penutup yang berisi kesimpulan secara keseluruhan mulai dari penyajian penelitian dan semua pembahasan. Pada bab ini juga terdapat saran yang diberikan oleh peneliti terkait permasalahan yang ada mulai dari awal hingga akhir penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompensasi Non Finansial

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang perusahaan berikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan dari jasa yang telah diberikan. Menurut Hasibuan kompensasi adalah pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berbentuk barang ataupun uang sebagai bentuk imbalan jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Maksud dari kompensasi berupa barang adalah karyawan diberi imbalan dengan barang, sedangkan kompensasi berupa uang adalah karyawan diberikan imbalan dalam bentuk uang.¹⁰

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan bukan dalam bentuk mata uang. Umumnya, jenis kompensasi yang satu ini lebih pada berbagai hal yang tidak memiliki bentuk fisik, tapi bisa dirasakan manfaatnya oleh karyawan secara langsung.¹¹

Menurut Medonca dan Rabindra kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan karyawan atas imbalan yang diterima dari perusahaan baik berupa finansial atau non finansial. Michael dan Harold memaparkan

¹⁰ Malayu and SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Akasara, 2008), 92.

¹¹ Accura, *Kompensasi non Finansial*(jakarta:Pt Bumi askara, 2023),25.

bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas kinerja karyawan.¹²

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi non finansial adalah suatu bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan yang dapat berupa imbalan finansial seperti uang ataupun berupa imbalan non finansial seperti barang. Imbalan yang diterima oleh karyawan juga dapat menentukan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan.

2. Tujuan Kompensasi

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan pasti memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan akhir perusahaan, seperti halnya dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:¹³

a. Kepuasan Kerja

Dengan adanya imbalan atas jasa yang diberikan, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer, sekunder, dan tersier sehingga memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya.

b. Motivasi

Karyawan akan lebih mudah termotivasi jika kompensasi yang diterima cukup besar.

¹² M. Khusnaini and Pantja Djati, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional, Dan Prestasi Kerja," No. 1, Vol. 5, no. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (March 2003): 26.

¹³ Malayu and SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121–22.

c. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi merupakan sebuah bentuk hasil dari ikatan perjanjian formal yang dilakukan oleh pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus bekerja dengan baik dan mentaati peraturan yang ada, sedangkan pimpinan wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian sebelumnya.

d. Disiplin

Disiplin karyawan terpengaruh oleh kesesuaian kompensasi yang diberikan. Jika kompensasi sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan, maka karyawan akan senantiasa aturannya yang ada.

e. Pengadaan Efektif

Ketetapan kompensasi yang besar oleh perusahaan akan membuat banyak orang yang memiliki kualifikasi menginginkan bekerja di perusahaan tersebut.

f. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan penerapan kompensasi yang adil dan sesuai maka karyawan akan fokus kepada pekerjaan dan tidak mudah terpengaruh dari serikat buruh.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kompensasi memiliki tujuan antara lain 1) untuk mempertahankan karyawan yang baik, karena ketika kompensasi yang diberikan sesuai maka karyawan akan merasa puas dan berkerja dengan baik setiap saat. 2) Menarik orang-orang berkualitas untuk

bergabung, karena banyak orang-orang yang berkualitas mencari pekerjaan yang memiliki kompensasi yang sesuai dengan kualifikasinya.

3. Macam-Macam Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yakni adalah kompensasi langsung (finansial) dan kompetensi tidak langsung (non finansial), hal tersebut merupakan pendapat dari Mathis dan Jackson. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji tidak langsung berupa bonus atau insentif dengan penjelasan sebagai berikut:¹⁴

a. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan imbalan langsung yang diterima oleh karyawan. Gaji merupakan salah satu hal yang dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dengan giat atau mendedikasikan dirinya secara penuh kepada perusahaan.

Menurut Soemarso, gaji pokok adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas tugas-tugas yang telah dikerjakan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.¹⁵ Sedangkan Mardi mengemukakan bahwa gaji pokok adalah imbalan atau sebuah hak diterima oleh karyawan dari perusahaan.¹⁶

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok adalah suatu kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atas kinerja yang telah diberikan

¹⁴ Robert L. Marthis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Salemba Empat, 2002), 65.

¹⁵ S.R Soemarso, *Akuntansi Suatu Pengantar* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 307.

¹⁶ Mardi, *Sistem Informasi Akuntansi* (Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 107.

pada perusahaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan biasanya selama satu bulan sekali.

b. Gaji tidak langsung

Bonus atau insentif merupakan bentuk gaji tidak langsung atau kompensasi non finansial. Karena bonus atau insentif akan diberikan jika karyawan mendapatkan prestasi atau mengerjakan pekerjaan diluar dari pekerjaan pokoknya. Perhitungan bonus dan insentif berbeda dengan gaji pokok, semakin banyak prestasi dan besar kinerja karyawan maka semakin besar bonus atau insentif yang dapat diterima.

Sedangkan Menurut Hasibuan terdapat 3 jenis kompensasi, yaitu:¹⁷

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung (finansial) adalah imbalan yang disebut upah atau gaji, yang akan diberikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan secara tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung (non finansial) adalah pemberian bagian manfaat atau keuntungan kepada karyawan di luar gaji tetap. Dalam hal ini imbalan dapat diberikan dalam bentuk uang maupun barang.

c. Insentif

Penghargaan atau imbalan yang diberikan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pemberian insentif biasanya bersifat sewaktu-waktu.

¹⁷ Malayu and SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 130.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat dipahami bahwa secara garis besar kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial yang memiliki makna segala sesuatu yang berhubungan dengan uang dan kompensasi finansial yang berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja

4. **Kompensasi Non Finansial**

Ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi non finansial, oleh karena itu pemberian kompensasi non finansial tidak dapat dilakukan dengan sembarangan . Moh. Suhadak menyatakan, pemberian kompensasi non finansial dapat efektif maka harus mempertimbangkan prinsip-prinsip sebagai berikut:¹⁸

- a. Keadilan, yaitu atas dasar kinerja dan masa kerja.
- b. Keamanan, misalnya aman dalam acaman PHK, aman dari kecelakaan saat berkerja, dan aman dari wabah penyakit sekitar.
- c. Kejelasan, dalam hal ini mudah dihitung dan dimengerti oleh pegawai (guru).
- d. Keseimbangan, harus mempertimbangkan keseimbangan antara imbal jasa yang langsung terkait dengan pekerjaan/ jabatan dan yang tidak terkait.

¹⁸ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017).

- e. Perangsangan, kompensasi non finansial harus memancing rangsangan guru untuk memberikan kontribusi kerja maksimal kepada organisasi.
- f. Prinsip kesepakatan, kompensasi hendaknya merupakan hasil kesepakatan atau hasil perundingan antara pihak pegawai (guru) dengan pihak manajemen.

Sebagai tenaga profesional dan tenaga fungsional di bidang pendidikan, guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai layanan kesejahteraan. Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Pendidik dan Tenaga kependidikan, telah menetapkan bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:¹⁹

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai,
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas,
- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual,
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

¹⁹ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” 2003.

Sejalan dengan Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Moh. Suhadak lebih rinci menjelaskan pemberian kompensasi non finansial meliputi hal-hal sebagai berikut:²⁰

- a. Promosi (Peluang promosi pengembangan karier bagi guru)
 - 1) Perencanaan promosi bagi guru
 - 2) Kesempatan promosi bagi guru
 - 3) Pelaksanaan promosi bagi guru
 - 4) Ketepatan waktu promosi bagi guru
- b. Pengembangan diri (DIKLAT)
 - 1) Perencanaan diklat
 - 2) Kesesuaian diklat
 - 3) Manfaat diklat
- c. Lingkungan kerja
 - 1) Kenyamanan tempat kerja
 - 2) Fasilitas tempat kerja
 - 3) Dukungan rekan kerja
 - 4) Kondusifitas suasana kerja

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja. Berbeda dengan promosi, pengembangan diri atau dalam hal ini yang lebih dikhususkan pada DIKLAT, merupakan salah satu

²⁰ Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, and Muhammad Faisal Riza, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13, no. 1 (2015).

upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin untuk meningkatkan kinerja para anggotanya dengan memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan. Menurut B. Suryosubroto, DIKLAT memiliki arti penting bagi organisasi yaitu untuk mencukupi kebutuhan organisasi, yang berarti bahwa setiap organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang lebih ditetapkan sesuai dengan persyaratan jabatan, oleh karenanya DIKLAT merupakan salah satu cara organisasi untuk mendapatkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang dibutuhkan organisasi tersebut, selain itu DIKLAT juga dapat memenuhi kebutuhan pribadi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai jabatan-jabatannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dalam penelitian ini indikator pemberian kompensasi non finansial mengacu pada promosi (peluang promosi pengembangan karier bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), dan lingkungan kerja.

B. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Luthans mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan

perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.²¹ Kemudian Sopiah dalam bukunya mengatakan motivasi kerja memiliki 3 karakteristik pokok yaitu usaha, kemauan yang kuat serta diiringi arah dan tujuan. Lebih lanjut dijelaskan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya.²²

Swasto mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.²³ Dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan dan menyediakan alat pemenuh kebutuhan para karyawan, maka seorang pemimpin dapat mendorong karyawannya bekerja lebih giat.

Motivasi kerja pada diri seseorang atau kelompok didasari oleh keyakinan bahwa sesuatu yang dilakukan merupakan kepentingan bersama dan akan membawa pengaruh positif baik bagi diri sendiri maupun seluruh anggota kelompok. Keyakinan tersebut akan membangkitkan semangat yang luar biasa pada diri seseorang dan kelompok tersebut, dan apabila pemimpin mampu memahami hal ini dan memanfaatkannya, maka akan terjadi pergerakan yang luar biasa pada laju pencapaian tujuan perusahaan. Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seorang

²¹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: ANDI, 2006).

²² Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: ANDI, 2008).

²³ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UB Press, 2011), 100.

karyawan yang bertindak melakukan suatu pekerjaan atas dasar kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁴

Menurut Mc. Donald, motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting, yaitu:²⁵

- a. Bahwa motivasi kerja itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi kerja ditandai dengan munculnya, rasa “*feeling*” seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia
- c. Motivasi kerja akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi kerja memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena terangsang oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan

²⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*.

²⁵ Sardiman A.M, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016).

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi kerja akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Dengan demikian maka motivasi kerja adalah Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

2. Fungsi Motivasi Kerja

Setiap motivasi kerja mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Menurut Tabrani Rusyab fungsi motivasi adalah:²⁶

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
- b. Mengarahkan aktivitas belajar anak didik.
- c. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus di kerjakan sesuai dengan rumusan tujuan nya.

²⁶ Tabrani Ruyan, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Rosdakarya, 2010).

- d. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan
- e. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa hal yang menyebabkan timbulnya motivasi kerja dalam diri seorang karyawan. Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan orang mau bekerja dengan faktor-faktor berikut:²⁷

a. *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan upah, dari hasil tersebut dibuat membeli makanan untuk melanjutkan hidup.

b. *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu manusia sudah mencapai tahap dua dalam keinginan mengapa ia mau bekerja.

c. *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk sesuatu, yang mendorong ia mau bekerja.

d. *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk

²⁷ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 142.

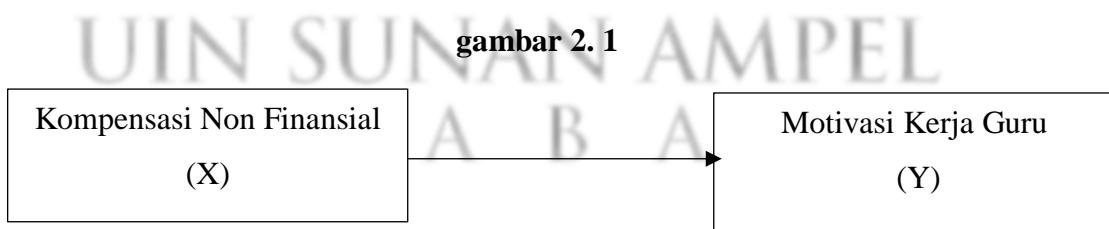
bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif kebutuhan dan keinginan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerja.

Kemudian Swasto menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu teknis organisasi, struktur sosial, kemauan untuk menyelesaikan tugas, imbalan yang didukung dari bekerja, dan dapat didukungnya karyawan sebagai anggota kelompok. Faktor-faktor tersebut di atas mempengaruhi besar kecilnya suatu motivasi individu dalam bekerja baik dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar atau lingkungan dimana individu tersebut bekerja.²⁸

C. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian literatur di atas, dapat dibuat kerangka konseptual hubungan/pengaruh antara variable dependent dan variable independent, beserta hipotesisnya sebagaimana berikut:

Gambar 2.1. Kerangka konseptual antar variable



Sesuai dengan kerangka konseptual antar variabel diatas maka peneliti memiliki beberapa hipotesis yaitu:

1. H_0 diterima apabila:

²⁸ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 102.

- a. Kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru MI Al Amin Surabaya.
2. H_0 ditolak apabila:
 - a. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru MI Al Amin Surabaya..



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang lebih fokus terhadap data-data yang bersifat numerical (angka) yang kemudian diolah dengan metode statistika. Dengan menggunakan pendekatan ini maka akan diperoleh signifikansi pengaruh antar variabel.²⁹ Alasan peneliti menggunakan metode statistika atau kuantitatif karena lebih mempermudah dalam menghitul hasil observasi atau dokumentasi dari sesuatu yang diteliti, kenapa demikian karena metode stastika yang dijadikan rujukan dalam perhitungan numerical sudah menjadi rumus tetap. Dengan metode kuantitatif juga peneliti dapatmemahami kuantitassebuah fenomena yang nantinya dapat digunakan untuk perbandingan atau mengukur atau pengaruh dari dua variabel atau lebih.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel

Menurut Sugiyono dalam bukunya menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan sebuah penarikan kesimpulan dari segala macam informasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari.³⁰

²⁹ Saiful Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011).

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006), 38.

Berdasarkan pengertian diatas penelitian ini memiliki dua variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang memengaruhi adanya perubahan atau timbulnya variabel dependen.³¹ Kompensasi non finansial merupakan variable independen pada penelitian ini.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi karena adanya variabel independen.³² Motivasi guru merupakan variable dependen pada penelitian ini.

2. Definisi Operasional

a. Kompensasi Non Finansial

Menurut Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.³³

Hendry Simamora menyatakan komponen-komponen dari seluruh program kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah,

³¹ Sugiyono, 39.

³² Sugiyono, 39.

³³ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

bonus, dan komisi.³⁴ Sementara kompensasi non finansial tidak langsung atau yang disebut dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan kompensasi yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Moh. Suhadak, membagi kompensasi untuk guru menjadi dua yaitu: Kompensasi finansial dalam bentuk uang (Gaji atau upah, insentif, tunjangan), Kompensasi non finansial dalam bentuk non uang (peluang promosi pengembangan karier bagi guru, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja).³⁵

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja.

b. Motivasi Kerja Guru

Menurut, Hamzah B. Uno, berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.³⁶ Sedangkan menurut Husaini Usman motivasi adalah salah satu alat atasan agar bawahan mau bergerak sesuai dengan arahan atasan untuk mencapai tujuan.³⁷

³⁴ Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, and Muhammad Faisal Riza, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)."

³⁵ Intania Rahma Dewanti and Muhammad Hanif, "Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan," *Wewarah: Jurnal Pendidikan Multidisipliner* Vol. 1, no. 1 (January 2022).

³⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, 63.

³⁷ Sardiman A.M, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*.

Adapun menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam bukunya Pengantar Umum Psikologi mengatakan bahwa “ Motivasi adalah tenaga yang mendorong seseorang berbuat suatu keinginan, kecenderungan organisme untuk melakukan suatu sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya, sifatnya sebagai alat pengontrol diri sendiri”.³⁸

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

C. Populasi, dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang ingin atau akan diteliti.³⁹ Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh peneliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di MI Al Amin Surabaya yang berjumlah 30 orang.

³⁸ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).
³⁹ Syahrums and Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 155.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek untuk diteliti.⁴⁰ Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel. Sampling jenuh adalah teknik pengampilan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah guru yang akan diteliti relative sedikit, yakni sebanyak 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti menggunakan beberapa metode dalam penelitian ini, yaitu:⁴¹

1. Angket atau Kuisisioner

Angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan yang ditulis oleh peneliti terkait hal yang akan diteliti kepada responden yang nantinya juga dijawab secara tertulis oleh responden. Objek pemberian angket pada penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Al Amin Surabaya yang berjumlah 30 orang. Peneliti akan memberikan angket secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 164.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 164.

Pengukuran terhadap jawaban responden yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang setiap pernyataan dari responden akan diberi nilai 4 (empat) tingkatan seperti sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden

tabel 3. 1

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Cukup Setuju	2
Tidak Setuju	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu hal yang perlu dilakukan dalam penelitian, kemudian Studi dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari proses pengisian angket dan observasi. Arsip-arsip, gambar atau foto dan catatan lain terkait penelitian dapat dijadikan sebagai dokumentasi.

Hasil dari wawancara, dan dokumentasi akan peneliti jadikan sebagai data deskriptif pendukung dari objek penelitian.

E. Teknik Analisa Data

Untuk mengetahui hasil dari penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti melakukan beberapa uji statistic untuk menganalisis data yang sudah

dimiliki. Dalam proses analisis data peneliti menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 untuk setiap uji statistic yang dilakukan. Adapun uji statistic yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengukur tingkat kevalidan data yang diperoleh dari kuisisioner yang telah diberikan kepada responden. Uji validitas merupakan alat pengukur untuk mengukur sesuatu yang harus diukur, sehingga kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur dalam suatu penelitian maka perlu diuji validitasnya. Adapun kriteria kevalidannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika kriteria nilai r hitung $>$ r tabel, maka penelitian dapat dikategorikan valid.
- 2) Apabila sebaliknya, r hitung $<$ r tabel, maka penelitian dapat dikategorikan tidak valid.⁴²

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap kuisisioner yang diajukan stabil dari waktu ke waktu.⁴³ Teknik *Alpha croncbach* digunakan untuk menguji realibitas dalam penelitian ini. Untuk menguji realibitas tes yang memiliki

⁴² Suparmi and Vicy Septiawan, "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran," *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, No. 1, Vol. 8 (2019): 60.

⁴³ Suparmi and Vicy Septiawan, 60.

pilihan ‘ya’ atau tidak’ ataupun ‘benar’ atau ‘salah’ peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* lebih besar dari pada *r* kritis *product moment*.⁴⁴

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui variabel dan model regresi yang terjadi kesalahan. Agar bebas uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji normalitas yakni alat untuk mengetahui bahwasannya data yang berdistribusi normal atau tidak.⁴⁵ Untuk dapat mengetahui hasil distribusi yang normal maka memakai *kolmogrov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi normal
- Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi tidak normal.⁴⁶

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas di dalam model regresi. Karena model

⁴⁴ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2009).

⁴⁵ Angrita Denziana, Indrayenti, and Ferdinan Fatah, “Corporate Financial Performance Effect Of Macro Economic Factors Againsts Stock Return,” *JURNAL Akuntansi & Keuangan*, No. 2, Vol. 5 (September 2, 2014): 29–31.

⁴⁶ Ari Apriyono and Abdullah Taman, “Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode” 2 No. 2 (2013): 76–96.

regresi yang baik terbebas dari korelasi antar variabel independent.⁴⁷ Analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dapat digunakan untuk mengukur adanya multikolinieritas pada model regresi. Ghozali menjelaskan bahwa regresi bebas dari multikolinieritas jika memiliki besaran $VIF < 10$ dan nilai toleransinya $> 0,10$.⁴⁸

c. Uji Heteroskedastisitas

Perbedaan atau persamaan dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dapat diketahui dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Dapat dikatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain terdapat perbedaan dan jika terdapat persamaan, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari heteroskedastisitas. Dengan membentuk pola pada grafik *scarrplot* maka heteroskedastisitas dapat dideteksi. Heteroskedastisitas dikatakan tidak ada jika di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y terdapat titik-titik yang menyebar dan tidak ada pola yang jelas.⁴⁹

Uji glejser dapat digunakan sebagai alternatif dalam menguji heteroskedastisitas selain menggunakan uji scatterpot. Uji

⁴⁷ Angrita Denziana, Indrayenti, and Ferdinan Fatah, "Corporate Financial Performance Effect Of Macro Economic Factors Againsts Stock Return," 31.

⁴⁸ Haslinda and Jamaluddin, "Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* 2 No.1 (July 2016): 1–21.

⁴⁹ Haslinda and Jamaluddin.

heteroskedastisitas glejser digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai *absolut residual* (AbsRes) terhadap variabel independent. Jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab rumusan masalah tentang pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh suatu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Analisis regresi linier juga dapat digunakan untuk mengetahui linieritas variabel terikat dan variabel bebasnya. Sedangkan rumus analisis regresi liniernya adalah sebagaimana berikut:

$$Y' = a + bx$$

Keterangan:

Y': Variabel Dependent

X: Nilai tertentu pada subyek variabel independent

a: Konstanta

b: koefisien regresi

Rumus tersebut peneliti gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variable X (kompensasi non finansial) dan variable Y (motivasi kerja guru).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Pada tahun sekitar tahun 1980 MI Al Amin merupakan hanya jamaah pengajian kampung anak-anak yang dipelopori oleh Bapak Ahmad Syahri Hariri. Seiring dengan berkembangnya jaman pada tahun 1981 anak-anak jamaah pengajian Bapak Ahmad Syahri Hariri tersebut bertambah banyak sehingga dalam pelaksanaannya beliau tidak dapat menjalankan seorang diri. Beliau menyerahkan pengelolaannya ke pengurus RW dan RT setempat menjadi sebuah lembaga pendidikan. Atas musyawarah bersama warga akhirnya kesepakatan warga menunjuk kepada Bapak Hadori sebagai Kepala Madrasah dan Habib Al Fatakh memberi nama Madrasah Ibtidaiyah Al Amin. Pada tahun 1981 MI Al-Amin terdaftar ijin operasionalnya ke Departemen Agama Surabaya

2. Profil MI Al Amin Surabaya

Nama madrasah : MI Al Amin

NSM : 11.12.35.78.00.83

NPSN : 20532022

Alamat : Jl. Sawahpulo Utara Lapangan No. 1.

Kelurahan : Ujung

Kecamatan	: Semampir
Telp / fax.	: (031) 3718585
Tahun berdiri	: 1981
Tahun beroperasi	: 1981-sekarang
Status madrasah	: swasta
Yayasan induk	: Yayasan Pendidikan Al Amin
Status tanah	: wakaf

B. Uji Validitas dan Releabilitas

1. Kompensasi Non Finansial

Peneliti melakukan penyebaran angket kuisisioner kepada seluruh tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Al Amin Surabaya yang berjumlah 30 orang, tujuan penyebaran angket tersebut untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru. Di dalam angket yang peneliti sebar, peneliti membuat 11 pertanyaan dengan beberapa opsi jawaban yang memiliki nilai berbeda-beda. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 30 responden. Kemudian peneliti dapat melakukan uji validitas dan releabilitas setelah seluruh responden tersebut menjawab angket yang peneliti berikan. Dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 untuk melakukan uji validitas dan releabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas dan releabilitas yang peneliti lakukan.

Tabel 4.1 Validitas Instrumen Kompensasi Non Finansial

tabel 4. 1

Nomor Soal	r- hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.798	0.361	Valid
2	0.642	0.361	Valid
3	0.852	0.361	Valid
4	0.768	0.361	Valid
5	0.781	0.361	Valid
6	0.686	0.361	Valid
7	0.612	0.361	Valid
8	0.824	0.361	Valid
9	0.825	0.361	Valid
10	0.718	0.361	Valid
11	0.819	0.361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai dari R-hitung > R-tabel sehingga dapat disimpulkan instrumen angket tentang kompensasi non finansial yang berjumlah 11 soal adalah valid. Untuk hasil uji releabilitas sendiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Releabilitas Instrumen Kompensasi Non Finansial

tabel 4. 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	11

Berdasarkan perhitungan peneliti yang menggunakan SPSS versi 26, dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.925 > 0.05$ yang artinya instrumen tentang kompensasi non finansial yang diberikan kepada 30 tersebut realibel.

Setelah uji validitas dan releabilitas terhadap angket kompensasi non finansial dilakukan dan dinyatakan bahwa setiap butir pertanyaannya adalah valid dan realibel maka angket dapat disebarkan kepada responden. Peneliti

telah menyebarkan angket kepada seluruh responden yang pada penelitian ini adalah seluruh guru dari Madrasah Ibtidaiyah Al Amin Surabaya yang berjumlah 30 orang dan diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Penilaian Instrumen Kompensasi Non Finansial

tabel 4. 3

Butir Soal	Penilaian				Jumlah (N)
	Sangat Setuju (4)	Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1	17	4	8	1	30
2	12	13	4	1	30
3	15	8	4	3	30
4	18	8	2	2	30
5	17	7	3	3	30
6	15	9	3	3	30
7	11	15	3	1	30
8	11	14	4	1	30
9	10	13	5	2	30
10	13	11	3	3	30
11	10	13	6	1	30

Berdasarkan hasil dari tabel 4.3 penilaian dari instrument kompensasi non finansial dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang mengisi angket kompensasi non finansial yang berjumlah 11 soal, rata-rata memilih pilihan setuju yang memiliki nilai 4.

Berikut adalah hasil uji analisis deskriptif yang peneliti lakukan terhadap hasil penilaian instrument angket kompensasi non finansial:

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Hasil Penilaian Angket Kompensasi Non Finansial

tabel 4. 4

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Total	30	25	19	44	1056	35.200	7.45747	55.614

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 30, nilai terkecil (*minimum*) adalah 19, nilai terbesar (*maximum*) adalah 44, jarak antara nilai terbesar dengan terkecil (*range*) adalah 25, jumlah nilai keseluruhan (*sum*) adalah 1056, rata-rata (*mean*) adalah 35.200, dan sebaran data (*Standart Deviation*) adalah 7.457 yang dapat dimaknai bahwa angket tersebut mudah dipahami oleh responden.

2. Motivasi Kerja

Pada kesempatan ini peneliti memberi pembatasan terhadap pembahasan mengenai motivasi kerja. Angket motivasi kerja yang peneliti berikan kepada responden memiliki 12 pertanyaan. Kemudian peneliti dapat melakukan uji validitas dan reliabilitas setelah seluruh responden menjawab angket yang peneliti berikan. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas peneliti menyebar kuisioner kepada 30 responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas yang peneliti lakukan.

Tabel 4.5 Validitas Instrumen Motivasi Kerja

tabel 4. 5

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.834	0.361	Valid
2	0.756	0.361	Valid
3	0.623	0.361	Valid
4	0.806	0.361	Valid
5	0.839	0.361	Valid
6	0.853	0.361	Valid
7	0.888	0.361	Valid
8	0.897	0.361	Valid
9	0.845	0.361	Valid
10	0.836	0.361	Valid

11	0.758	0.361	Valid
12	0.800	0.361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai dari R-hitung > R-tabel sehingga dapat disimpulkan instrumen angket tentang motivasi kerja yang berjumlah 12 soal adalah valid. Untuk hasil uji releabilitas sendiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Releabilitas Instrumen Motivasi Kerja

tabel 4. 6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	12

Berdasarkan perhitungan peneliti yang menggunakan SPSS versi 26, dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.952 > 0.05$ yang artinya instrumen tentang motivasi kerja yang diberikan kepada 30 responden tersebut realibel.

Setelah uji validitas dan releabilitas terhadap angket motivasi kerja dilakukan dan dinyatakan bahwa setiap butir pertanyaannya adalah valid dan realibel maka angket dapat disebarakan kepada responden. Peneliti telah menyebarkan angket kepada seluruh responden yang pada penelitian ini adalah seluruh guru di MI Al Amin Surabaya yang berjumlah 30 orang dan diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Penilaian Instrumen Motivasi Kerja

tabel 4. 7

Butir Soal	Penilaian				Jumlah (N)
	Sangat Setuju (4)	Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1	14	10	4	2	30
2	14	7	6	3	30
3	10	13	2	5	30
4	11	13	4	2	30
5	10	12	3	5	30

6	13	10	3	4	30
7	16	8	3	3	30
8	14	9	4	3	30
9	17	1	9	3	30
10	19	6	2	3	30
11	18	6	4	2	30
12	17	8	4	1	30

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 penilaian dari instrument motivasi kerja dapat diketahui bahwa dari 30 responden Madrasah Ibtidaiyah Al Amin Surabaya yang mengisi angket sarana prasarana yang berjumlah 12 soal, rata-rata memilih pilihan setuju yang memiliki nilai 3 dan sangat setuju yang memiliki nilai 4, dan ada beberapa responden yang memilih pilihan kurang setuju yang memiliki nilai 2, dan sangat tidak setuju yang memiliki nilai 1.

Berikut adalah hasil uji analisis deskriptif yang peneliti lakukan terhadap hasil penilaian instrument kompensasi:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Hasil Penilaian Instrumen Motivasi Kerja

tabel 4. 8

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total	30	35	13	48	1141	38.033		9.564

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa jumlah responden (N) sebanyak 30, nilai terkecil (*minimum*) adalah 13, nilai terbesar (*maximum*) adalah 48, jarak antara nilai terbesar dengan terkecil (*range*) adalah 25, jumlah nilai keseluruhan (*sum*) adalah 1141, *rata-rata (mean)* adalah 38,033, dan sebaran data (*Standart Deviation*) adalah 9.564 yang dapat dimaknai bahwa angket tersebut mudah dipahami oleh responden.

D. Uji Regresi Linear Sederhana

Peneliti melakukan sebuah uji regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Amin Surabaya. Adapun hasil pengujian peneliti adalah sebagai berikut:

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya adalah jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel independent berpengaruh signifikan secara

stimulan terhadap variabel dependen. Hasil Uji F yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2278.102	1	2278.102	170.159	.000 ^b
	Residual	374.865	28	13.388		
	Total	2652.967	29			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang di dapat adalah 0,00 yang berarti kurang dari 0,05 sehingga variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel motivasi kerja.

2. Uji T (Uji Hipotesis)

Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui hipotesis kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-3.802	3.276		-1.160	.256
	kompensasi	1.188	.091	.927	13.045	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi non finansial memiliki nilai signifikansi 0,000 sehingga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hipotesis dari variabel tersebut dinyatakan diterima karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

3. Uji R

Uji R dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan dari variabel independent kepada variabel dependent. Yang berarti uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru. Adapun hasil uji R yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.854	3.65897

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Berdasarkan hasil uji R diatas didapati nilai R sebesar 0.859 sehingga variabel dependen yang pada penelitian ini adalah motivasi kerja guru dipengaruhi sebesar 85,9% oleh variabel independent kompensasi non finansial dan motivasi guru di MI Al Amin Surabaya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 14,1%.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Guru di MI Al Amin Surabaya

Dengan berpatokan pada ketiga hasil uji regresi linier sederhana tersebut, bahwasannya tingkat pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja guru sebesar 85,9%. Sedangkan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian juga dari hasil ketiga uji regresi linier tersebut dapat dipahami bahwa nilai konstanta yang didapat sebesar -3.802. Artinya jika variabel kompensasi non finansial diasumsikan tidak berpengaruh, maka nilai konsistensi motivasi kerja guru sebesar adalah -3.802.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial bernilai positif sebesar 1.188 maka dapat diartikan jika ada kenaikan 1% variabel kompensasi non finansial menyebabkan kenaikan pada motivasi kerja sebesar 118,8%.

Oleh karenanya, semakin sekolah memberikan kompensasi non finansial kepada guru maka akan semakin tinggi juga motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru di sekolah tersebut.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Guru di MI Al Amin Surabaya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Pemberian kompensasi non finansial kepada para guru di Mi Al Amin

Surabaya meliputi :

- Promosi untuk pengembangan karir guru
- Setiap guru yang berprestasi dipromosikan.
- Adanya program pelatihan dan penataran bagi peningkatan kualitas guru di madrasah.
- Adanya prgram diklat bagi guru dengan spesialis bidangnya.

Hal ini juga bisa dilihat dari hasil kuisioner kompensasi non finansial yang disebarakan kepada responden, dan rata – rata memilih soal yang memiliki nilai 4.

2. Motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidiyah surabaya meningkat 1% dengan adanya kompensasi non finansial yang mana para guru selalu mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu , disiplin dan saling menghargai ssatu sama lain agar bisa di promosikan ke jenjang karir yang lebih baik dan bisa di

promosikan ikut diklat demi menambah kebutuhan baik ekonomi ataupun mutu guru itu sendiri.

3. Variabel kompensasi non finansial menyebabkan kenaikan pada motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Amin surabaya sebesar 118,8%, hal ini dapat kita lihat dari hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini yang mana nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial bernilai positif sebesar 1.188, dari setiap kenaikan 1% variabel kompensasi non finansial di atas ini berarti ada pengaruh dari kompensasi yang diberikan oleh lembaga kepada tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Al Amin surabaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga, dikarenakan sesuai dengan hasil penelitian bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sehingga jika sekolah ingin para guru semakin giat bekerja maka pihak sekolah harus memberikan kompensasi non finansial yang layak.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kompensasi non finansial sehingga dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrita Denziana, Indrayenti, and Ferdinan Fatah. "Corporate Financial Performance Effect Of Macro Economic Factors Againts Stock Return." *JURNAL Akuntansi & Keuangan*, No. 2, Vol. 5 (September 2, 2014).
- Ari Apriyono and Abdullah Taman. "Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode" 2 No. 2 (2013): 76–96.
- Bambang Swasto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press, 2011.
- Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, and Muhammad Faisal Riza. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13, no. 1 (2015).
- Donni Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Dwi Priyatno. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita, 2009.
- Fred Luthans. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI, 2006.
- Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Rev.Ed.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Haslinda and Jamaluddin. "Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*" 2 No.1 (July 2016): 1–21.

- Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Imran Ahmed Shahzad, Valliapan Raju, Muhammad Farrukh, Nagina Kanwal, and Muhammad Ikram. "Quality of Work Life: A Significant Dimension of Non-Financial Compensation or Managers" Tool to Generate Reciprocity." *International Journal of Human Resource Studies* Vol. 8, no. 3 (2018).
- Intania Rahma Dewanti and Muhammad Hanif. "Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan." *Wewarah: Jurnal Pendidikan Multidisipliner* Vol. 1, no. 1 (January 2022).
- Kituma Merera, Chalchissa Amentie, and Lalise. "Effect Of Non- Financial Compensation On The Employees' Job Performance: A Case Of Jimma Geneti Woreda Health Centers In Horro Guduru , Ethiopia." *International Journal of Commerce and Finance* Vol. 5, no. 2 (2019).
- M. Khusnaini and Pantja Djati. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional, Dan Prestasi Kerja," No. 1, Vol. 5, no. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (March 2003).
- Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Malayu and SP Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara, 2008.
- Mardi. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

- Neşe Börü. "The Factors Affecting Teacher-Motivation." *International Journal of Instruction* Vol. 11, no. 4 (Oktober 2018).
- Robert L. Marthis and John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat, 2002.
- Saiful Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011.
- Sardiman A.M. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- S.R Soemarso. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Suparmi and Vicy Septiawan. "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, No. 1, Vol. 8 (2019).
- Syahrum and Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Tabrani Ruyan. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya, 2010.
- "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional," 2003.
- Wibowo. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.