

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian terdahulu yang relevan.

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, di mana masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka. Penelitian-penelitian yang terdahulu dapat dijadikan bahan kajian, masukan, dan sekaligus tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian. Peneliti telah membaca dan mengklasifikasikan penelitian mengenai kompensasi terhadap motivasi yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Peneliti membaginya menjadi dua macam yaitu:

Pertama, kompensasi terhadap motivasi diperusahaan yang telah diteliti oleh Andri¹², Sestavia¹³. Kedua, kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam lembaga Islam yang telah diteliti oleh Khoirotu¹⁴, Ainus¹⁵, Anik¹⁶, Wayan¹⁷, dan

¹² Andri Tanjung, 2005, *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bagian personalia PT. Agronesia divisi industry makanan dan minuman bandung*, bandung, fakultas bisnis dan manajemen universitas widyatama.

¹³ Sestavia Perdani, 2002, *Analisis Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di LBPP-LIA Bogor*.

¹⁴ Khurrotun Ainin, 2004, *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Bagian Keperawatan Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo*, Surabaya, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel.

¹⁵ Ainus Sifak, 2003, *Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan RSI Al-Munawaroh Menganti Gresik*, Surabaya, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel.

¹⁶ Anik Martini, 2001, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Yayasan Ta'mirul Masjid Kemayoran Surabaya*, Surabaya, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel.

¹⁷ Wayan Ismawati, 2006, *Kompensasi Pelengkap Bagi Karyawan diyayasan Ta'mirul masji Kemayoran Surabaya*, Surabaya, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel .

Buraidah¹⁸. Dari kedua macam tersebut, letak persamaan penelitian terdahulu dan sekarang terdapat pada yang kedua, yaitu kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dilembaga islam.

B. Kajian teori.

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.¹⁹ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung, diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut William B. Werther dan Keith davis yang dikutip oleh Malayu S. P. Hasibuan, mengemukakan:

Compentation is that employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departement usually design and administers employee compentation (kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personal).²⁰

Menurut T. Hani Handoko dijelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja

¹⁸ Buraidah, 2005, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam*, Universitas Gunadama.

¹⁹ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, hal. 95.

²⁰ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 118.

mereka.²¹ Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memerhatikan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Dari pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa baik berupa finansial maupun non-finansial, yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ini diberikan, jika kerja karyawan dinilai oleh pimpinan bagus. Kebanyakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu berupa uang.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Secara garis besar kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Berupa bentuk kompensasi, antara lain:
 - a) Kompensasi finansial (*finansial compentation*) terdiri dari
 - (1) Kompensasi finansial langsung berupa
 - (a) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya

²¹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, hal. 155.

sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

(b) Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(c) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian insentif.²²

(d) Bonus adalah insentif dalam bentuk bonus yang diberikan pada karyawan yang bekerjanya sedemikian rupa sehingga tingkat kinerjanya terlampui.²³

(2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-

²² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal. 781

²³ Sondang P. Siagian, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 269

tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Beberapa bentuk tunjangan diantaranya asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program hiburan, program pensiun dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

b) Kompensasi nonfinansial (*non-finansial compensation*)

Menurut Veithzal Rivai, kompensasi nonfinansial adalah:

Kompensasi non-finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan, baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri-ciri kompensasi non-finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.²⁴

2) Cara pemberian kompensasi.

Ahmad S. Ruky mengemukakan cara pemberian kompensasi, sebagai berikut:

- a) “Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari gaji pokok, insentif, tunjangan, dan insentif berupa bonus.

²⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal. 781-786

- b) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) terdiri dari fasilitas, gaji yang diterima karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan, bantuan-bantuan dan lain-lain.²⁵

c. Pemberian kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, kewajaran, undang-undang perburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Menurut Peterson dan Plowmen yang dikutip oleh Malayu S. P Hasibuan mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makanan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

²⁵ Achmad S. Ruky, 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT. Grafindo Pustaka Umum, Jakarta, hal. 10

- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.²⁶

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- 2) Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
- 3) Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, disekitar pekerjaan dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpuaskan diluar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi disekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpuaskan melalui pekerjaan. Sedangkan status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-sama dinikmati baik diluar maupun

²⁶ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 119

didalam pekerjaan. Dan yang dimaksud dengan pujian disini adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari majikan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.²⁷

Dengan memberikan kepuasan-kepuasan kepada karyawan, maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja. Karyawan akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Akan tetapi, jika perusahaan tidak memberikan itu semua, maka karyawan menjadi tidak semangat bekerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Maka, itulah tujuan diberikannya kompensasi.

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Soekidjo Notoatmodjo berpendapat tentang tujuan-tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

- 1) Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.
- 2) Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.
- 3) Mempertahankan karyawan

²⁷ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 120

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk pekerjaan yang lebih menguntungkan.

- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya
Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- 6) Memenuhi peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum).²⁸

Tujuan diberikannya kompensasi ini, supaya karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dan mendapatkan balasan yang sesuai dari perusahaan. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih betah bekerja diperusahaan tersebut.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

- 1) Penawaran dan permintaan
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari pekerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin kecil.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

²⁸ Soekidjo Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hal. 143-144

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.

5) Pemerintah dan undang-undang keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup atau *Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi/gaji lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi/gaji yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya, jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi/gajinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian Nasional sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi/upah akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemploment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, keselamatan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.²⁹

f. Teori Kompensasi

Menurut Handoko, “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kerja, mereka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan mereka.”³⁰ Kompensasi merupakan salah satu faktor baik langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Karena itu, sistem pemberian kompensasi harus mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen/ instansi, agar motivasi kerja karyawan dapat dipertahankan dan diharapkan kinerja meningkat terus.

Davis dan Newston mengemukakan, “kompensasi mengingatkan antara prestasi individu, kelompok atau organisasi yaitu: upah, bonus,

²⁹ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.126-128

³⁰ Andreas Vilkund, 2009, *Jurnal Manajemen, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Bahan Kuliah Manajemen*, diakses pada tanggal 15 Mei 2011, dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kompensasi.html>

komisi, bagi laba, dan bagi produksi.”³¹ Sedangkan Siagian mengemukakan, “kompensasi digolongkan kedalam, 1) sistem kompensasi pada tingkat individu, (*peacework*, bonus, komisi, kurva kematangan, dan kompensasi pada eksekutif), 2) sistem kompensasi pada kelompok, (kompensasi produksi, bagi keuntungan, dan pengurangan biaya).³² Teori Teori kompensasi menurut Handoko, adalah:

Faktor pendorong yang paling penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).³³

g. Peranan Kompensasi atau Imbalan

Peranan kompensasi atau imbalan sangatlah berperan penting bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, dengan adanya kompensasi, maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Masalah kompensasi bukan hanya karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi besar pula pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Agar kompensasi yang diberikan mempunyai efek positif, jumlah minimal yang diberikan haruslah dapat memenuhi kebutuhan minimal serta sesuai

³¹ N. L. Krisna, 2007, *Teori MSDM*, diakses pada tanggal 15 Mei 2011, <http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompensasi.html>

³² N. L. Krisna, diakses pada tanggal 15 Mei 2011, <http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompensasi.html>

³³ Andreas Vilkund, diakses pada tanggal 15 Mei 2011, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kompensasi.html>

dengan peraturan yang sedang berlaku. Selain harus memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi yang diberikan hendaknya dapat mengikat mereka sebab dengan demikian keluar masuknya karyawan dapat ditekan sekecil mungkin.

Kompensasi yang diberikan harus pula meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga efektifitas dan efisiensi dari karyawan dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja maka dalam menetapkan jumlah kompensasi harus selalu bersifat dinamis, artinya sesuai dengan perubahan situasi atau kondisi. Suatu kompensasi yang dirasakan tidak adil dapat menimbulkan keresahan dengan segala akibatnya, meskipun dengan perusahaan yang lain jumlah kompensasi yang diberikan telah lebih tinggi. Selain jumlah kompensasi yang diberikan, perlu pula dipikirkan kompensasi dari kompensasi yang diberikan. Sebab komposisi yang tepat dari kompensasi yang diberikan akan mempunyai efek positif.³⁴

h. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi umum diterapkan adalah

1) Sistem waktu.

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi sistem

³⁴ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, hal. 90-94

waktu hanya berdasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil (output) besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mem[unyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian adalah kualitas barang yang dihasilkan.

Kelemahan sistem hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

i. Penyusunan program kompensasi

Menurut Casio dan Siswanto yang dikutip oleh Veithzal Rivai, menyatakan bahwa terdapat delapan prinsip pokok yang harus diperhatikan dalam pemberian dan penyusunan program kompensasi, yaitu:

- 1) Prinsip kewajaran. Pemberian kompensasi harus memperhatikan perbandingan antara jumlah gaji tertinggi dan gaji terendah, biaya hidup dan prinsip kewajaran lainnya.
- 2) Prinsip keadilan. Dalam program kompensasi harus terdapat jaminan keadilan, baik dalam kaitannya dengan unsur waktu kerja atau prestasi kerja. Secara informal, karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sejenis mendapatkan imbalan yang sama.
- 3) Prinsip keamanan. Program kompensasi juga harus memperhatikan hal-hal yang tidak bertalian langsung dengan pekerjaan atau jabatan semisal sakit, kecelakaan kerja, bencana alam, PHK dan sebagainya.
- 4) Prinsip kejelasan. Program kompensasi harus jelas dalam artian mudah dihitung dan mudah dimengerti oleh karyawan.
- 5) Prinsip pengendalian biaya. Program kompensasi juga tidak boleh mengandung unsur-unsur pemborosan.
- 6) Prinsip kesepakatan. Kompensasi hendaknya merupakan hasil kesepakatan antara pihak organisasi dan pihak karyawan.
- 7) Prinsip keseimbangan. Yaitu harus memerhatikan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan karena adanya keterkaitan dengan pekerjaan atau jabatan dan dengan yang tidak terkait dengan pekerjaan atau jabatan.
- 8) Prinsip rangsangan. Dalam hal ini program kompensasi harus mampu memberikan rangsangan bagi karyawan untuk memberikan sumbangan yang maksimal pada organisasi.³⁵

j. Hubungan kompensasi dengan motivasi

Program-program kompensasi yang dirancang untuk memancing, dari para individu dan kelompok, jenis-jenis perilaku yang dianggap memperbaiki efektivitas organisasi. Uang dapat menjadi motivator yang

³⁵ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal. 791

kuat tetapi perancangan program-program motivasional semacam itu penuh dengan kesulitan. Secara umum, motivasi seseorang sama dengan nilai uang bagi orang yang bersangkutan. Besarnya pengharapan seseorang, dipengaruhi oleh penilaiannya atas kemampuan untuk berprestasi, dan oleh tingkat kepercayaan kepada manajemen. Hubungan-hubungan antara usaha dengan prestasi, dan antara prestasi dengan imbalan harus ada rencana upah variabel itu menjadi efektif. Hubungan itu paling terasa jika rencana-rencana itu berlaku bagi perorangan. Seperti, penyesuaian gaji yang didasarkan atas senioritas atau jasa perorangan, upah insentif yang berdasarkan atas keluaran, bonus untuk para manajer secara individual.³⁶

Pada dasarnya orang termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara yang mengarah pada ganjaran. Dengan demikian, terdapat dua syarat pokok untuk memotivasi seseorang, antara lain:

1. Insentif atau ganjaran haruslah penting bagi orang tersebut.
2. Ia harus merasa bahwa upaya yang dilakukan akan mungkin mengarah pada perolehan ganjaran itu.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Agus Dharma, mengemukakan: “Bahwa kebutuhan manusia dapat disusun dalam bentuk hirarki. Tiap kebutuhan tidak akan timbul apabila, kebutuhan yang lebih

³⁶ Moh Masud, 1995, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, hal. 52

rendah tingkatnya belum terpenuhi. Hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah: psikologis, rasa aman, social ego, dan perwujudan diri.”³⁷

Kompensasi dapat mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Hal itu, disebabkan upah pada tingkat sebenarnya dirasakan masih kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Keadaan ini berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan kerja, sehingga semangat dan kegairahan kerja menjadi berkurang. Bila keuangan memungkinkan, hendaknya perusahaan menaikkan kompensasi yang diberikan. Dengan demikian, semangat dan kegairahan kerja akan meningkat. Perusahaan harus menyadari bahwa, jumlah kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dengan diberikannya kompensasi, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan akan menjadi karyawan betah kerja di perusahaan tersebut.³⁸

k. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Allah mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi kerja itu berbanding dengan imbalan, pahala dan penghargaan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an:

³⁷ Agus Dharma, 1995, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, hal. 341

³⁸ Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, hal. 92

أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٠٢﴾

Artinya: “Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan.” (Al-Baqarah: 202).³⁹

Tiap langkah yang mereka langkahkan didunia adalah untuk akhirat. Oleh sebab itu, maka didalam ayat ini, Tuhan telah memberikan janjiNya dengan tegas, bahwa segala usaha kepada yang baik tidak akan disia-siakan Tuhan. Yang mengejar kebaikan dunia saja akan dapat juga, tetapi mendapat anugerah duniawi yang tidak kekal. Dan yang mengusahakan dunia untuk akhirat, akan mendapat kedua kabaikan itu. Dia akan hidup didunia dengan bahagia dan dia akan hidup diakhirat didalam nikmat yang telah disediakan Allah buat orang-orang yang shalih.⁴⁰

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: “ Dan bahwasannya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (An-Najm: 39).⁴¹

Ayat-ayat diatas mengisyaratkan kepada semua manusia bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang semua manusia lakukan. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Bila kita berusaha

³⁹ Departemen Agama Islam, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, hal. 49

⁴⁰ Hamka, 2000, *Tafsir Al Azhar*, Pustaka Panjimas, Jakarta, hal. 187

⁴¹ Departemen Agama Islam, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, hal. 874

dengan giat dan sungguh-sungguh, *reward* atau pahala yang kita terima akan baik pula.⁴²

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wahjosumidjo yang dikutip oleh Ghozali saydam, “motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.”⁴³ Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini, akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan.⁴⁴

Sedangkan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain “pendorong semangat kerja” . Menurut J. Ravianto yang dikutip oleh Susilo Maryoto, bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kerja “adalah atasan, rekan, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa dan uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.”⁴⁵ Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan menjadi persaingan antar karyawan dalam perusahaan.

⁴² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal. 781-783

⁴³ Ghozali saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , hal. 325

⁴⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal. 860

⁴⁵ Susilo Martoyo, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal.153-155

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.⁴⁶

Ada dua macam perbuatan menurut Manullang yang dikutip oleh Susilo Maryoto yakni:

- a. “Pemikiran (*Thinking*), yakni perbuatan rohani yang menghendaki bekerjanya daya pikir (otak) manusia.
- b. Tindakan (*Action*), yakni perbuatan jasmani yang terutama membutuhkan gerak otot tubuh manusia, yang mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki yang bersangkutan.”⁴⁷

b. Sumber motivasi

Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu juga terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

c. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, yaitu negatif X dan positif Y. Setelah melakukan penyelidikan

⁴⁶ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 116

⁴⁷ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 153-155

tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, menurut McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi yang dikutip oleh Veithzal Rivai:

Teori X *negatif* merumuskan asumsi seperti:

- 1) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi atau hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y *positif* memiliki asumsi-asumsi seperti berikut:

- 1) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah, baik tempat bermain atau beristirahat dalam artian berdiskusi atau sekadar teman bicara.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat obyektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

Jadi, McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau *positive side* dari perilaku sumber daya manusia didalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan bekerja.⁴⁸

d. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

⁴⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal. 863-870

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

e. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi antara lain:

- 1) Materiil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.
- 2) Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja.
- 3) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil

(medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.⁴⁹

f. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Jenis-jenis Motivasi antara lain yaitu:

1. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Seperti, kita memberiakan kemungkinan untuk mendapat hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya.
2. Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Seperti, apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.⁵⁰

g. Motivasi Menurut Pandangan Islam

Dalam ajaran Islam motivasi itu justru digerakkan oleh Tuhan yang memiliki zat esa tidak ada yang menyerupainya, dia tidak berkehendak kepada siapapun, ia murni independen, dialah pencipta segalanya. Sebagai

⁴⁹ Malayu S.P. Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 97-99

⁵⁰ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husan, 1990, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 204-205

manusia yang diciptakannya Tuhan mengajarkan agar manusia itu bekerja melakukan sesuatu karena Allah, karena mengharap keridhoannya. Bukan untuk makan, bukan untuk jabatan, bukan self steem, bukan ria dan lain sebagainya. Jika manusia atau karyawan memiliki motivasi seperti ini maka tentu tidak ada perbuatan jabatan, stress, frustrasi, dan efek negatif lainnya. Bayangkan jika atasan dapat mendidik karyawan ikhsan yang kualitasnya: “Akan berbuat sebaik-baiknya seolah-olah dia dilihat oleh Allah sehingga ia tidak akan berani melakukan yang bertentangan dengan ketentuan Allah, seperti disebut dalam Al-Qur’an surat Al-An’am 162.”⁵¹

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “*sesungguhnya Sembayangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.*” (Q.S. Al-An’am: 162)⁵²

3. Perekrutan Jama’ah Haji

a. Pengertian Perekrutan Jama’ah Haji

Perekrutan dari kata rekrutmen yang artinya proses, cara, perbuatan merekrut, pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi peran

⁵¹ Sofyan Safari Harahab, 1996, *Manajemen Kontemporer*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 277

⁵² Departemen Agama Islam, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*. hal. 216

tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status.⁵³ Sedangkan, Jama'ah haji adalah Rombongan orang berziarah ke Mekkah untuk menunaikan rukun Islam yang ke(5), dan merupakan kewajiban ibadah yang harus dilakukan oleh orang Islam bagi yang mampu.⁵⁴ Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa perekrutan jama'ah haji adalah proses pencarian orang untuk dijadikan peserta (calon jama'ah haji), dalam binnigan haji.

b. Metode Rekrutmen.

Meskipun rekrutmen sangat besar peranannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka mencari, menemukan dan sekaligus menarik para peserta baru. Salah satu yang tidak dapat diabaikan keberadaannya adalah penerapan metode rekrutmen. Strategi rekrutmen itu dijalan dengan baik agara tujuan-tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai pula dengan baik.

Menurut Moh Agus tulus, merumuskan beberapa strategi rekrutmen dengan strategi promosi, sebagai berikut:

1) melalui iklan surat kabar

Strategi adalah yang pling umum digunakan, akan tetapi memerlukan biaya yang cukup banyak.

2) Peniklanan intern antara pengurus

Pengiklanan intern pengurus merupakan sumber yang untuk memperoleh calon peserta.

3) Teman dan anggota keluarga alumnus dan pengurus sendiri.

⁵³ Desy Anwar, 2003, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Amelia, Surabaya, hal. 360

⁵⁴ Desy Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, hal. 164

Pengiklanan intern dapat membantu dalam usaha ini. Beberapa organisasi bahkan memnerikan sekedar imbalan kepada mereka yang berhasil yang berhasil mengintroduksi orang yang ternyata tepat untuk diterima sbagai peserta baru. Strategi ini disebut dengan dari mulut kemulut (*word of mouth*).⁵⁵

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan mempunyai pandangan sendiri mengenai penggunaan metode rekrutmen, menurutnya metode rekrutmen yang diterapkan adalah “melalui iklan atau advertensi. Pada umumnya pemasangan iklan pada media yang dibaca oleh kelompok tertentu, bisa juga pada media yang dibaca oleh kalangan luas, dengan menyangkan spesifikasi produk atau jasa yang ditawarkan.”⁵⁶

c. Proses Perekrutan

Proses perekrutan calon anggota peserta sangat diperlukan dalam strategi perekrutan, terutama pada organisasi yang membutuhkan para peserta baru. Proses rekrutmen Menurut Jeromi dan William, yang dikutip oleh ismainah:

- 1) Penyusunan strategi untuk konsumen
Penentuan kebijakan-kebijakan perekrutan, seperti dimana akan merekrut, penempatan berapa besar biayanya, & penempatan tujuan perjanjian kerja organisasi.
- 2) proses pencarian anggota baru.
apabila rencana-rencana dan metode rekrutmen telah disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya sudah berlangsung, pencarian peserta anggota dapat melibatkan strategi rekrutmen. Untuk merekrut, organisasi dipaksa untuk menyampaikan sisi positifnya

⁵⁵ Moh. Agus tulus, 1996, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 62-64

⁵⁶ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 40-41

saja dari sebuah organisasi tersebut. Agar peserta terpicat pada organisasi tersebut.

3) Penyisihan anggota yang tidak cocok

Pada tahap ini, untuk peserta yang tidak memenuhi syarat perusahaan atau organisasi, maka tidak bisa diterima.

4) Kelompok peserta

Setelah berkas-berkas formulir masuk, organisasi harus memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa.⁵⁷

Pada pernyataan diatas, menurut penulis yang paling cocok untuk perekrutan jama'ah adalah pada point 2 yaitu, Proses pencarian anggota baru. Karena, point 2 berisikan perekrutan disebuah organisasi, yang menggunakan proses perekrutan yang tidak hanya digunakan untuk merekrutan anggota untuk karyawan saja. Akan tetapi, juga cocok untuk digunakan proses perekrutan jama'ah haji juga.

C. Paradigma Penelitian.

Paradigma adalah cara pandang seseorang ilmuwan tentang sisi strategis, yang paling menentukan nilai sebuah disiplin ilmu pengetahuan itu tersendiri. Paradigma berhubungan erat dengan aliran-aliran dalam sebuah disiplin ilmu pengetahuan, dimana aliran-aliran ini memiliki pengikut-pengikut “fanatik”, untuk memperjuangkan paradigma tersebut.⁵⁸ Menurut Patton yang dikutip oleh Sugiyono, menyatakan bahwa:

⁵⁷ Ismainah, 2010, Strategi Perekrutan Perekrutan Jama'ah Haji di KBIH Al-Multajam, <http://digilib.sunan-ampel.ac.id/files/disk1/165/jiptiain--ismainahni-8203-3-babii.pdf>

⁵⁸ Burhan Bungin, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana prenada media group, Jakarta, hal. 25

Paradigma adalah suatu pandangan terhadap dunia dan alam sekitarnya, yang merupakan perspektif umum, suatu cara untuk menjabarkan masalah-masalah dunia nyata yang kompleks. Paradigma juga bersifat normatif, memberitahukan kepada praktisi apa yang harus dikerjakan tanpa harus memahami terlebih dulu eksistensi dan epistemologinya.⁵⁹

Didalam bukunya Agus Salim, paradigma penelitian memiliki kriteria penilaian kualitas yang berbeda karena mengandung aspek axiology yang berbeda pula.

1. Pada paradigma *positivisme* dan *postpositivisme* menempatkan kriteria kebenaran kualitas penelitian yang sangat tergantung pada aspek validitas, reliabilitas dan objektivitas.
2. Pada paradigma *konstruktivisme*, yang dipertahankan sebagai kriteria kebenaran adalah keterpercayaan dan keaslian.
3. Paradigma *critical theory* memiliki pandangan yang cukup berbeda. Bagi kelompok ini, unsur kebenaran melekat pada “*historical situatedness of the inquiry*”. Situasi historis yang melekatkan dasar kegiatan penelitian bersifat kontekstual, meliputi situasi social, politik, kebudayaan, ekonomi, etnik dan gender.⁶⁰

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan paradigma *positivisme*, karena berlandaskan pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan dan hubungannya bersifat kausal (sebab-akibat). Paradigma penelitian dibuat dengan menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus

⁵⁹ Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, Hal. 24

⁶⁰ Agus Salim, 2001, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Tiara wacana Yogya, Yogyakarta, hal. 77-78

mencerminkan teknik analisis statistic yang digunakan. Bentuk paradigma penelitian kuantitatif seperti gambit berikut:

Gambar 2.1

Paradigma penelitian



Keterangan:

X = Kompensasi

Y = Motivasi

Gambar diatas adalah gambar paradigma penelitian sederhana, menunjukkan hubungan antara satu variabel vindependen dengan satu variabel dependent. Untuk mencari hubungan kedua variabel tersebut digunakan teknik korelasi sederhana.⁶¹

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara *empiric* hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian, yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.⁶²

Adapun penelitian menggunakan hipotesis H0 dan H1, maksudnya adalah;

H1= Disebut juga hipotesis kerja, yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variable X dengan variable Y, sehingga dalam penelitian ini

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 28

⁶² Irawan Soehartono, 1999, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial lainnya Cetakan ke Tiga*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 26-27

hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut: “Adanya Pengaruh antara Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama’ah Haji di KBIH An-Nur Surabaya.

H0 = Disebut juga hipotesis nihil, yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variable X dan variable Y. Jadi hipotesisnya dapat dinyatakan: “ Tidak Adanya Pengaruh antara Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perekrutan Jama’ah Haji di KBIH An-Nur Surabaya”.