

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KBIH An-Nur Surabaya

Melakukan haji harus mempunyai pedoman atau rujukan dalam melaksanakan berbagai rangkaian ibadah haji dengan baik dan benar. Karena didalam melaksanakan ibadah haji tidaklah mudah sehingga membutuhkan pembimbing yang nantinya dapat mengarahkan para jama'ah haji tentang apa yang seharusnya dilakukan.

Maka atas dasar pertimbangan diatas, KBIH An-Nur Surabaya didirikan dalam usaha membantu calon jama'ah haji agar hajinya terlaksana dengan baik dan sempurna sehingga dapat tercapai haji yang mabrur. Sebelum didirikannya KBIH (Kelompok Bimbingan Ibadah Haji) An-Nur, sudah berdiri pondok pesantren An-Nur. Maka dari itu, Bpk Abu Bakar Assegar memberi nama KBIH tersebut dengan nama KBIH An-Nur Surabaya.

Maka pada tanggal 20 Maret 1993 KBIH (Kelompok Bimbingan Ibadah Haji) An-Nur didirikan oleh Drs. H. Abu Bakar Assegaff, SH yang dibantu oleh K.H. DR. Imam Mawardi ZI. Yang beralamatkan di Jl. Karah Agung No. 9 Surabaya 60232. Dengan tujuan utamanya adalah memberikan bimbingan kepada calon jama'ah haji dan jama'ah umrah mulai dari tanah air sampai dengan selamat tanah suci Makkah dan Madinah.

Adapun yang hendak tercapai adalah terwujudnya misi dakwah yang menjadikan jama'ah yang berwawasan islami dan dapat menjaga kemabruan haji dan meningkatkan ibadah serta kepuasan jama'ah sebelum, pada waktunya dan setelah dilaksanakannya haji.

2. Letak Geografis KBIH An-Nur Surabaya

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari situasi dan kondisi tempat tinggalnya yang dalam ini adalah letak geografis. Begitu juga dengan kehidupan suatu perkumpulan dari beberapa manusia yang mempunyai keinginan dan tujuan yang sama. Perkumpulan tersebut secara otomatis akan bergerak sesuai dengan

situasi dan kondisi yang melatarbelakanginya. Dengan kata lain situasi dan kondisi suatu lingkungan akan sangat berpengaruh dengan aktivitas kehidupan manusia sehari-hari secara individu maupun kelompok. Letak bangunan KBIH An-Nur Surabaya sangat strategis, hal tersebut disebabkan oleh letaknya didepan Jalan raya sekaligus depan Jawa Pos Karah Agung. Lokasi KBIH An-Nur berada di Jl. Karah Agung No.9 Surabaya 60232. Dengan batasan-batasan sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Wonokromo
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Jambangan
- Sebelah Timur berbatasan dengan Gayungan
- Sebelah Barat berbatasan dengan Wiyung⁸²

⁸² Wawancara dengan pimpinan KBIH An-Nur Surabaya bpk Abu Bakar Assegaf pada tanggal 9 mei 2011 jam 16.00

3. Legalitas Berdirinya KBIH AN-Nur Surabaya

Akta Pendirian Badan Hukum No. 19 Tgl 29 Juni 2001 Surat Izin Operasional Departemen Agama Nomor: Wm. 04.02/Hj.01/3321/2002.⁸³

4. Visi dan Misi KBIH An-Nur Surabaya

a. Visi

“Membimbing dan mengantarkan jama’ah dalam menyempurnakan haji dan umrah semata karena Allah SWT. Menuju cita-cita suci yaitu haji mabrur”

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan manasik yang berkualitas dan berstandar syari’ah islam.
- 2) Mengantarkan jama’ah mulai pendaftaran sampai ketanah suci dengan pelayanan yang maksimal.
- 3) Menjadikan jama’ah yang berwawasan islami dan dapat menjaga kemabruran haji.
- 4) Peningkatan ibadah dan kepuasan dan jama’ah sebelum, waktu dan setelah haji adalah cit-cita kami.

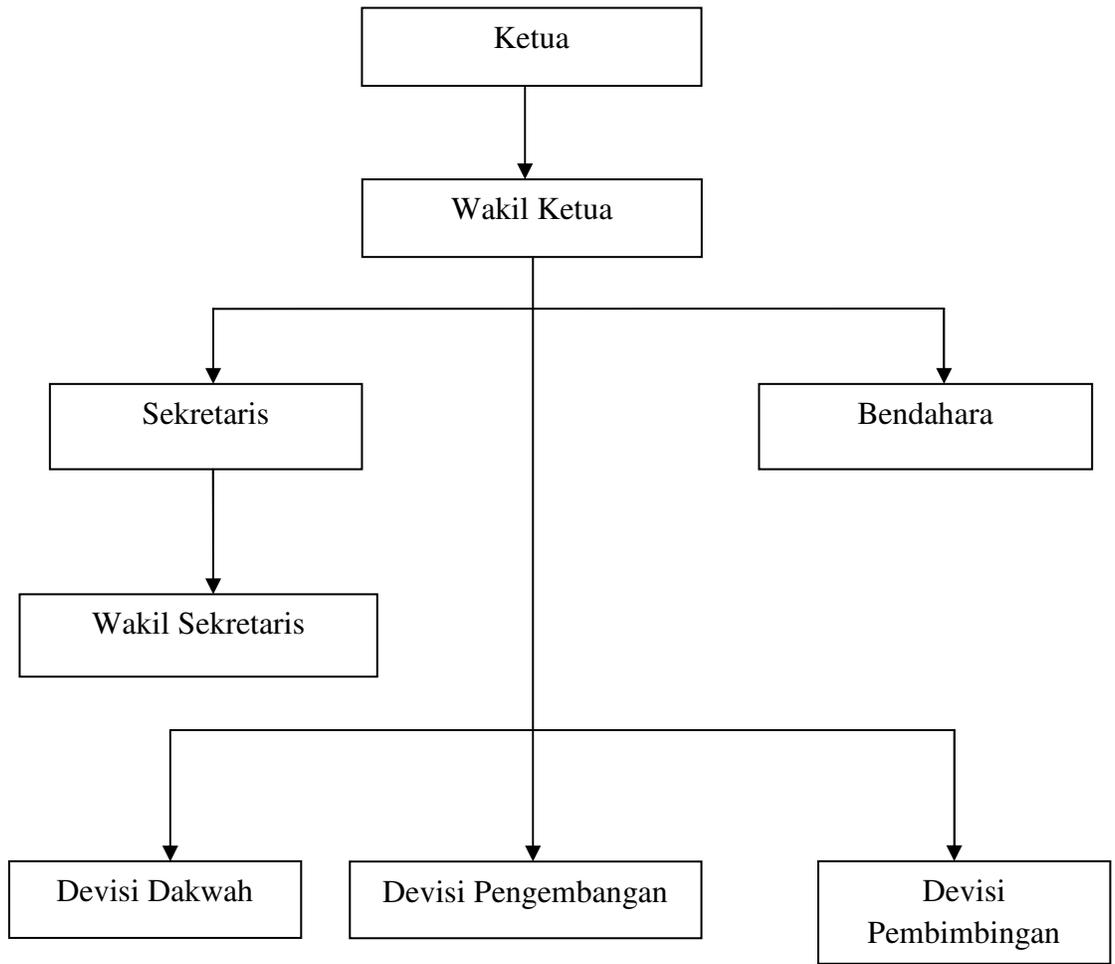
5. Struktur Organisasi KBIH An-Nur Surabaya

Ketua	: Drs. H. Abu Bakar Assegaf, SH
Wakil Ketua	: H. Sugeng Ikhwan Syah
Sekretaris	: Drs. H. Ichsan JU
Wakil Sekretaris	: Dra. Hj. Lilik Azizah

⁸³ Dokumen KBIH An-nur Surabaya pada tanggal 9 mei 2001 jam 16.00

Bendahara	: Jamaludin
Devisi Dakwah	: 1. Drs. H. Ali Fauzi Shahib, Msi 2. Hj. Maziyah Mazza Basya 3. H. Misbahul Khoiri
Devisi Pengembangan	: 1. H. Nur Hafidz, SE. M.Si 2. Hj. Dihliza, M.Pd
Devisi Pembimbing	: 1. Drs. H. Abu Bakar Assegaf, SH 2. K. H. DR. Imam Mawardi ZI 3. K. H. Drs. Muchammad Ichsan Jusuf.,M.M 4. H. A. Gholban Aunir Rahman, Lc. M. Hi. ⁸⁴

⁸⁴ Dokumen KBIH An-Nur Surabaya pada tanggal 9 mei 2011 jam 16.00



6. Nama-nama Karyawan Di KBIH An-Nur Surabaya⁸⁵

Tabel 4.1

Nama-nama Karyawan Di KBIH An-Nur Surabaya

No	Nama	Jabatan
1	Achmad Syamsuddin	Administrasi
2	Jamaluddin	Administrasi
3	Jenny Setyowati	Administrasi
4	Azzahra Fitriana	Administrasi
5	Indah Prasetyaningrum	Administrasi
6	Moch. Mas'ud	Marketing
7	Achmad Shofiyuddin	Marketing
8	Qomaruddin	Marketing
9	Andrew Puji Astutik	Marketing
10	Fitri Ananta	Marketing
11	Achmad Shofi'i	Marketing
12	Misbakhul Khoir	Marketing
13	Putri Anggraini	Marketing
14	Nurul Aini	Marketing
15	Madaniyah Putri Alviana	Marketing
16	Poerwadi	Kurir
17	Zainal Arifin	Kurir
18	Abdul Hadi	Kurir
19	Ainul Ma'rufah	OG
20	Isroji Munir	OB

7. Mitra Kerja KBIH An-Nur Surabaya

KBIH An-Nur dipercayai oleh beberapa instansi-instansi untuk menjalin kerja sama dengan mereka. Instansi-instansi antara lain yaitu:

1. Bank BNI Syari'ah
2. Bank BNI Konvensional
3. Bank Mandiri Syari'ah

⁸⁵ Dokumen KBIH An-Nur Surabaya pada tanggal 22 Juli 2011 jam 15.00

4. Bank Mandiri Konvensional
5. Bank Jatim Syari'ah
6. Bank Jatim Konvensional
7. Bank BRI Syari'ah
8. Bank BRI Konvensional
9. Bank Mega Syari'ah
10. Bank Mega Konvensional

8. Job Description KBIH An-Nur Surabaya

a. Job Disk Ketua KBIH An-Nur Surabaya

1. Bertanggung Jawab penuh atas jalannya roda organisasi.
2. Bertanggung jawab mengontrol seluruh program kerja agar berjalan sesuai visi dan misi yang direncanakan.
3. Mengatur pembagian jod disk anggotanya, agar berkesinambungan antara yang satu dengan yang lainnya.
4. Selalu mengadakan evaluasi kinerja anggotanya secara berskala.

b. Job Disk Wakil Ketua

1. Membantu ketua umum untuk mengontrol jalannya roda organisasi.
2. Membantu ketua umum untuk mengontrol seluruh program kerja agar berjalan sesuai visi dan misi yang sudah direncanakan.
3. Membantu ketua umum membagi job disk.
4. Mewakili ketua umum ketika ketua umum berhalangan.

c. Job Disk Sekretaris

1. Bertanggung jawab terhadap administrasi kesekretariatan.
2. Mengarsipkan file-file, data-data kegiatan dari seluruh program kerja.

d. Job Disk Wakil Sekretaris

Wakil sekretaris membantu job disk Sekretaris umum agar sekretaris umum tidak terlalu berat.

e. Job Disk Bendahara

1. Bertanggungjawab terhadap pengelolaan uang.
2. Berhak mengeluarkan uang atas izin ketua umum.
3. Mengatur arus kas organisasi.

f. Job Disk Devisi Dakwah

Pelaksana pengajian baik dalam ruang lingkup An-Nur maupun diluar ruang lingkup An-Nur.

g. Job Disk Devisi Pengembangan

Devisi pengembangan bertugas untuk mengembangkan KBIH maupun Pondok Pesantren An-Nur Surabaya.

h. Job Disk Devisi Pembimbingan

1. Pelaksana lapangan yang bertanggung jawab untuk membimbing jama'ah KBIH An-Nur.
2. Yang bertanggung jawab membimbing baik ditanah air maupun ditanah suci.⁸⁶

⁸⁶ Wawancara dengan pimpinan KBIH An-Nur Surabaya bpk Abu Bakar Assegaf pada tanggal 9 mei 2011 jam 16.00

9. Keunggulan KBIH An-Nur

1. Soal bimbing membimbing jama'ah haji dan umrah memang KBIH AN-NUR sudah ahlinya, sebab sebelum adanya bermunculan KBIH, kami/ ketua yang sekaligus sebagai pembimbing utama, sejak tahun 1983 ikut terjun langsung mendampingi jama'ah. Jadi lika-liku perhajian baik in da Syar'ie, Hukum Negara maupun kenyataan dilapangan utamanya ditanah suci, mulai dari sistem Syech sampai pada Muassasah dengan maktabnya, tempat ziarah yang penting dari masjid Nabawi sebelum usia dipugar, sistem alat angkut dari dan ke Arafah, Muzdalifah, Mina dengan perkembangannya yang sejak tahun 2003 menggunakan sistem Taroddudi, strategi lempar jamarar, Mabit sebelum adanya Mina Jadid dan Siyasa h setelah adanya. Semuanya telah kami ketahui dan alami, dan akan kami sampaikan pada jama'ah.
2. Kami mengadakan bimbingan berkesinambungan dan berkelanjutan sebelum haji pada waktu pelaksanaan dan pasca haji/ umrah.
3. Peserta mendapatkan bimbingan special tentang strategi do'a-do'a terutama pada tempat-tempat mustajabah (mudah dikabulkan do'anya oleh Allah), Dzikir dan sholat hajat yang bertujuan agar terpenuhi bermacam-macam keinginan jama'ah seperti untuk ketentraman rumah tangga, mendapatkan jodoh/ keturunan, keberhasilan usaha/ kerja, promosi jabatan, jalan keluar dari berbagai kesulitan/ kasus, dan lain-lain. Pembimbing telah berkali-kali mengalami, membuktikan dan merasakan sendiri kemurahan Allah.

4. Seluruh keperluan surat menyurat dan administrasi peserta yang berkaitan dengan pelaksanaan ibadah haji dan umrah akan dibantu pengurusannya oleh KBIH An-Nur.

10. Syarat-syarat Pendaftaran Haji

- a. Mengisi formulir
- b. Menyerahkan foto 3X4 (3 lembar)
- c. Menyerahkan foto copy KTP
- d. Infaq biaya bimbingan Rp 1.750.000⁸⁷

11. Data Jumlah Jama'ah Haji

Tabel 4.2

Data Jumlah Jama'ah Haji di KBIH An-Nur Surabaya setiap Tahunnya

Tahun	Jumlah Jama'ah
2006	36 orang
2007	37 orang
2008	76 orang
2009	88 orang
2010	108 orang ⁸⁸

⁸⁷ Dokumen KBIH An-Nur Surabaya pada tanggal 9 Mei 2011 jam 16.00

⁸⁸ Wawancara dengan Jamaluddin melalui telepon, karyawan di KBIH An-Nur Surabaya pada tanggal 06 Juli 2011 jam 15.30

12. Sarana dan Prasarana KBIH An-Nur Surabaya

Tabel 43

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh KBIH An-Nur Surabaya adalah:

No.	Sarana	Jumlah	Keterangan
1.	Gedung	1 Lokasi	Baik
2.	Komputer	10 unit	Baik
3.	Printer	3 Unit	Baik
4.	Dapur	1	Baik
5.	Almari	4	Baik
6.	Meja kursi	10	Baik
7.	Mesin ketik	1	Rusak
8.	Kompor Gas	1	Baik
9.	Laptop	3	Baik
10.	Rak Buku	4	Baik
11.	Televisi	1	Baik
12.	Sofa	1 set	Baik
13.	Kursi	20	Baik
14.	Sound Sistem	2	Baik
15.	Lemari piring	1	Baik
16.	Mikrofon	3	Baik
17.	Telepon	4	Baik
18.	Fax	1	Baik
19.	Karpet	5	Baik
20.	Proyektor	1	Baik
21.	AC	1	Baik

B. Penyajian Data

Setelah dilakukannya pengumpulan data, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data dari hasil penelitian sesuai dengan jawaban-jawaban responden sebagai sampel penelitian. Sesuai dengan metode penelitian, tujuan penelitian,

teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, maka langkah-langkah yang ditempuh dalam penyajian data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Membuat table yang berisi tentang rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian.
2. Membuat tabel yang berisi tentang rekapitulasi hasil perhitungan untuk skor dari variabel penelitian.

Sehubungan dengan analisis data, maka dari sini akan disajikan data empirik (lapangan) yang didapatkan dari penelitian di KBIH An-Nur Surabaya. Untuk memperinci data yang disajikan, peneliti mengklasifikasikan menjadi dua, yaitu data tentang variabel kompensasi dan data tentang variabel Motivasi kerja, untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Penyajian data kompensasi.

Penyajian data ini merupakan penyajian data dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian ini.

- e. Alternatif jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor

Tabel 4.5

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Untuk Skor Variabel (X) kompensasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2.	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
3.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4.	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
7.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
8.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11.	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
12.	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
13.	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	45
14.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
16.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17.	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
18.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

2. Penyajian data motivasai kerja

Penyajian data merupakan penyajian data dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Untuk Skor Variabel (Y) motivasi

No Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	45
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
7	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
8	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
11	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
12	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	45
13	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	44
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
15	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	45
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

C. Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini peneliti sampai pada tahap pengujian hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti pada sebelumnya. Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah hipotesis kerja (H1) dan hipotesis nihil (HO), yang isinya adalah sebagai berikut:

HO = Atau disebut dengan, yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variable X dan variable Y. Jadi hipotesisnya dapat dinyatakan:

“tidak ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama’ah haji di KBIH An-Nur Surabaya”.

H1 = Atau disebut dengan, yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variable X dan variabel Y. Sehingga dalam penelitian ini hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut: “Adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama’ah haji di KBIH An-Nur Surabaya”.

Seperti yang kita ketahui bersama hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian, yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.

Setelah data-data yang diperlukan sudah dianggap cukup. Maka untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis, ini menggunakan rumus analisis data dalam bentuk perhitungan. Sebelum membuat analisis data dalam bentuk perhitungan. Penulis terlebih dahulu membuat tahap untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun beberapa tahapan tersebut adalah:

1. Membuat table kerja yang berisikan kolom nomor pernyataan dan baris untuk subyek.
2. Mengubah jawaban responden sesuai dengan pedoman scoring.
3. Memindah jawaban pernyataan responden yang telah diskor sesuai dengan pedoman skoring table yang telah tersedia.
4. Penjumlahan jawaban pernyataan yang diperoleh masing-masing subyek.

5. Menjumlah skor masing-masing subyek dalam instrument angket kompensasi yang dinotasikan (X) dan jumlah skor masing-masing subyek dalam instrument angket motivasi kerja yang dinotasikan (Y).
6. Menganalisis X dan Y sesuai dengan metode analisis data dengan rumus korelasi *spearman rank*.

Sehubungan dengan analisis data, maka dari sini akan disajikan data empirik (lapangan). Hasil penelitian selengkapnya tercantum dalam lampiran, yang didapatkan oleh peneliti dari KBIH An-Nur Surabaya. Adalah sebagai beri

Tabel 4.8

**Perhitungan Untuk Memperoleh Angka Indeks Korelasi antar Variabel (X)
dengan Variabel (Y) Dengan Berdasarkan Dari Skor Aslinya**

No	X	Y	B_i	b_i^2
1	50	48	2	4
2	46	45	1	1
3	49	47	2	4
4	47	46	1	1
5	50	50	0	0
6	46	46	0	0
7	48	46	2	4
8	49	47	2	4
9	50	50	0	0
10	50	49	1	1
11	48	47	1	1
12	46	45	1	1
13	45	44	1	1
14	49	48	1	1
15	48	47	1	1
16	49	46	3	9
17	47	45	2	4
18	49	48	1	1
19	50	49	1	1
20	50	50	0	0
Σ				$\Sigma b_i^2=39$

Selanjutnya hasil dari tabel persiapan tersebut digunakan untuk mencari pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya.

Nilai $\Sigma b_i^2= 39$ yang telah dihitung pada tabel diatas, kemudian dimasukkan pada rumus *spearman rank* dibawah ini:

$$\begin{aligned}
\rho &= 1 - \frac{6\sum b^2}{n(n^2 - 1)} \\
&= 1 - \frac{6.39}{20(20^2 - 1)} \\
&= 1 - \frac{234}{20(399)} \\
&= 1 - \frac{234}{7980} \\
&= 1 - 0,0294 \\
&= 0,9706
\end{aligned}$$

Melalui teknik korelasi *spearman rank* untuk menguji hipotesis adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya, digunakan perhitungan spss dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Correlations

			kompensasi	motivasi
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.970**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	20	20
	Motivasi	Correlation Coefficient	.970**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel *corelation*, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,970, dengan signifikansi 0,000. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa koefisiensi korelasi adalah 0,970 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan spss dalam rumus *spearman rank* diperoleh r_s sebesar 0,970 dan hasil tersebut dikonsultasikan dengan r tabel *spearman rank* dengan nilai $N=20$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh r tabel sebesar 0,447. Dengan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa r_s lebih besar dari r tabel *spearman rank* ($0,970 > 0,447$) yang berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel (X) kompensasi terhadap variabel (Y) motivasi kerja karyawan.

Setelah menguji hipotesis selanjutnya menguji signifikansi korelasi, maka digunakan Rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\&= 0,970 \sqrt{\frac{20-2}{1-0,970^2}} \\&= 0,970 \sqrt{\frac{18}{1-0,9409}} \\&= 0,970 \sqrt{\frac{18}{0,0591}} \\&= 0,970 * 17,452 \\&= 16,929\end{aligned}$$

Untuk mengetahui harga t ini signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t tabel, untuk taraf kesalahan tertentu dengan $dk = n-2$. Karena disini diuji dua pihak, maka terlihat pada harga t untuk diuji dua pihak dengan kesalahan 5%. Dengan $dk = 18$ diperoleh t tabel sebesar 2,101 (lihat pada lampiran). Setelah diketahui hasil pengujian t hitung, maka dikonsultasikan harga t hitung lebih besar dari t hitung ($16,929 > 2,101$) yang berarti maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima. Jadi ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji diKBIH An-Nur Surabaya.

Berkaitan dengan besaran harga koefisien korelasi, harga korelasi berkisar dari 0 (tidak ada korelasi sama sekali) sampai dengan 1 (korelasi sempurna).

Semakin tinggi harga koefisien korelasinya berarti semakin kuat korelasinya, dan sebaliknya. Berdasarkan harga koefisien korelasi sebesar 0,970, berarti nilai interpretasinya tinggi korelasi kedua variabel tersebut, dapat diberi penafsiran atau interpretasi tentang besarnya hubungan tersebut.

Untuk melakukan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Pedoman Penilaian Hasil Perhitungan Korelasi

r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah(tak berkorelasi)

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan spss dalam rumus *spearman rank* diperoleh *rs* sebesar 0,970 dan hasil tersebut dikonsultasikan dengan *r* tabel *spearman rank* dengan nilai N=20 dan taraf signifikansi 5% diperoleh *r* tabel sebesar 0,447. Dengan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *rs* lebih besar dari *r* tabel *spearman rank* ($0,970 > 0,447$) yang berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel (X) kompensasi terhadap variabel (Y) motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh dari pengujian signifikansi dengan menggunakan perhitungan manual,

untuk taraf kesalahan tertentu dengan $dk = n-2$. Karena disini diuji dua pihak, maka terlihat pada harga t untuk diuji dua pihak dengan kesalahan 5%. Dengan $dk = 18$ diperoleh t tabel sebesar 2,101 (lihat pada lampiran). Setelah diketahui hasil pengujian t hitung, maka dikonsultasikan harga t hitung lebih besar dari t hitung ($16,929 > 2,101$) yang berarti maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima. Jadi ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji diKBIH An-Nur Surabaya.

Dari hal ini, maka hipotesis kerja (H_1) berbunyi ada pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya “diterima” dan hipotesis nihil (H_0) “ditolak”.

Untuk mengetahui tingkat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya, nilai r_s yang lebih besar dari r tabel kemudian dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut pedoman sebagai berikut:

Tabel 4.11

Pedoman Penilaian Hasil Perhitungan Korelasi

r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah(tak berkorelasi)

Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat hasil akhir atau kesimpulan yang dapat peneliti paparkan. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket,

untuk mendapatkan dan mengumpulkan dari responden yang menjadi obyek penelitian ini, maka peneliti mendapatkan jawaban dari penelitian yang dilakukan. Bahwa, kompensasi berupa bonus sangatlah mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan adanya kompensasi berupa bonus, maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja. Salah satunya dalam perekrutan jama'ah.

Sesuai dengan teori kompensasi pada bab sebelumnya, bahwa kompensasi sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Dengan adanya kompensasi, maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja. Kompensasi merupakan faktor paling penting untuk mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Untuk itu, diharapkan sistem kompensasi mendapat perhatian khusus dari pihak organisasi.

Seperti yang dikatakan oleh Davis dan Newston, bahwa “kompensasi mengingatkan antara prestasi individu dan kelompok atau organisasi yaitu, upah, bonus, komisi, bagi laba dan bagi produksi.”⁸⁹ Di KBIH An-Nur juga menjalankan sistem kompensasi, akan tetapi sistem kompensasi yang berlaku di sana adalah: upah, bonus, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan. Kompensasi itu berlaku, jika kinerja karyawan tersebut bagus.

Semua karyawan mendapatkan gaji yang sama, yang membedakan hanyalah bonus yang diterima oleh karyawan. Di KBIH An-Nur, kompensasi berlaku pada semua karyawan yang kinerja mereka bagus dalam hal merekrut

⁸⁹N. L. Krisna, diakses pada tanggal 15 Mei 2011, <http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompensasi.html>

jama'ah haji. Jika mereka bisa mendapat jama'ah yang ditentukan sudah ditentukan oleh KBIH, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi berupa bonus. Di KBIH An-Nur penerapan sistem kompensasi dinyatakan berhasil untuk memotivasi para karyawan. Terbukti dari hasil perhitungan angket yang sudah peneliti sebarkan kepada responden, dan respondennya adalah para karyawan di KBIH An-Nur Surabaya.

Dan sesuai dengan teori motivasi dari Douglas McGregor, bahwa karyawan itu sebenarnya malas dalam bekerja. Akan tetapi, dengan pemberian kompensasi tersebut, maka karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.⁹⁰ Jadi, kompensasi disini digunakan untuk memotivasi karyawan agar para karyawan lebih semangat lagi bekerja mencari jama'ah. Dan di KBIH An-Nur Surabaya sudah membuktikan, bahwa dengan adanya kompensasi maka para karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja khususnya dalam mencari jama'ah haji. Alhamdulillah setiap tahun memperoleh kenaikan jumlah jama'ah meskipun tidak begitu banyak.

⁹⁰ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, hal. 863-870