ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI AL-JANNAH ISLAMIC SCHOOL JAKARTA

Nama Mahasiswa	: Faizal Kevin Febrian
NPM	: 2006110025
Jurusan / Program	: Manajemen / Sarjana

Diterima Dan Disetujui Untuk Diujikan

2012

Jakarta,…….2012

Dosen Pembimbing Skripsi

(Dr. Siswanto)

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Faizal Kevin Febrian

NIM : 200611025

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI AL-JANNAH ISLAMIC SCHOOL JAKARTA.

Pembimbing Skripsi

(Dr. Siswanto)

Tanggal Lulus : 21-09-2012

Mengetahui,

Ketua Panitia Ujian	Ketua Jurusan Manajemen
(Dr. Siswanto)	(Ari sunardi SE.MsiAk)

ANALISIS PENGARUH..., Faizal Kevin Febrian, Ma.-IBS, 2012

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF

Nama : Faizal Kevin Febrian

NIM : 200611025

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Al-Jannah *Islamic School* Jakarta

Tanggal Ujian Komprehensif : Jakarta, 21 September 2012

Penguji :

Ketua : Dr. Siswanto .

Anggota : 1. Drs, Atman Poerwokoesomo.

2. Donant Alananto Iskandar, SE., MBA.

Menyatakan bahwa mahasiswa dimaksud di atas telah mengikuti ujian komprehensif :

Pada : Jum'at, 21 September 2012 Pukul 13.00 s/d selesai

Dengan Hasil : LULUS

Ketua Penguji

(Dr. Siswanto)

Anggota I

Anggota II

(Donant Alananto Iskandar, SE., MBA.)

(Drs, Atman Poerwokoesomo.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkah dan rahmat-Nya sehingga skripsi yang disyaratkan untuk mencapai gelar sarjana ekonomi ini dapat terselesaikan dengan baik. Adapun penulisan skripsi ini berjudul: **Analisis pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja guru di Al- Jannah Islamic School Jakarta.**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja guru di Al-Jannah *Islamic School* Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan dan untuk melihat variabel mana yang berpengaruh paling dominan.

Selama proses penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, fasilitas, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang turut membantu terselesaikannya penelitian ini. Adapun pihak-pihak yang dimaksud adalah:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kelancaran dan kemudahan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.
2. Ibu dan Ayahku tercinta, Juharyani Adrian dan Moch. Adrian Anwar yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan motivasi kepada peneliti agar penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak DR. Siswanto, selaku dosen pembimbing skripsi ini yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini,
4. Ibu DR. Siti Sundari Arie, selaku Ketua STIE-IBS saat ini.

5. Bapak Donant Alananto Iskandar, SE,.MBA. selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik.
6. Bapak Taufik Hidayat, SE.Ak, M.Bankfin. selaku Wakil Ketua II Bidang Administrasi dan Keuangan.
7. Bapak Drs, Atman Poerwokoesoemo. selaku Wakil Ketua III bidang Kemahasiswaan.
8. Bapak Ari Sunardi SE.MsiAk. selaku kepala jurusan Manajemen STIE IBS.
9. Seluruh staf pengajar STIE-IBS yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya.
10. Bapak Ir. H. Muslimin Siregar,MM. sebagai Pendiri Yayasan Masdalifah, yang telah mengijinkan saya melakukan penelitian di Al-Jannah Islamic School Jakarta.
11. Para Guru Al-Jannah Islamic School Jakarta yang telah meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
12. M.k Perdana Siregar selaku sahabat, mentor dan penyemangat serta penyelamat yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Adik, sahabat serta seluruh keluarga besarku yang telah memberikan semangat, dukungan, dan selalu mengingatkan agar penelitian ini dapat cepat terselesaikan dengan baik.

Sebagai seorang manusia biasa, peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan kualitas penelitian di masa yang akan datang. Jika ada hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Atas perhatiannya, peneliti ucapkan terima kasih.

Jakarta, Agustus 2012

Peneliti

ANALISIS PENGARUH..., Faizal Kevin Febrian, Ma.-IBS, 2012

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how financial compensation and non-financial compensation have significant influence to the teacher job's satisfaction in Al-Jannah Islamic School Jakarta. The data are taken from teacher's opinion about financial compensation, non-financial compensation and job satisfaction are needed to test the validity of the hypothesis. Data explored based on judgment and teacher's opinion from 51 respondents.

The result of data analyzed by multiple regression test shows that Y = 0.545 + 0.507X1 + 0.372X2, financial compensation variable (X1), t has calculate 4.298, non-financial (X2), t calculate 2.945. By using level significance alpha (5%) hence all variables in this research statistically is significant. Coefficient of determination (R2) 0.819, it is supported by the value of the R-square has calculated 0.671, which means that independent variable can explain about dependent variables equal to 67.1%. F statistic test shows 32.9% it means that independent variable influences to teacher job satisfaction of Al-Jannah Islamic School Jakarta.

According to the research by multiple regression tests, can be concluded that the variables of financial compensation and non-financial compensation affect both individually and simultaneously. Between the two independent variables, financial compensation has a greater influence to the teacher work satisfaction instead of non-financial compensation.

Keywords: financial compensation, non-financial compensation

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Skripsi i

Halaman Pengesahan Skripsi ii

Lembar Pernyataan Karya Sendiri iii

Kata Pengantar iv

Abstrak vii

Daftar Isi viii

Daftar Tabel ix

Daftar Gambar x

Daftar Lampiran xi

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Identifikasi Masalah 4

1.3. Batasan Masalah 5

1.4. Perumusan Masalah 6

1.5. Tujuan Penelitian 6

1.6. Manfaat Penelitian 7

1.7. Sistematika Penulisan 7

BAB II. LANDASAN TEORITIS

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.2. Pengertian Kompensasi 13

2.2.1 Tujuan Kompensasi..... 15

2.2.2 Asas Kompensasi 16

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..... 18

2.2.4 Sistem Kompensasi 20

2.2.5 Komponen-Komponen Kompensasi 22

2.3. Kepuasan Kerja 25

2.3.1 Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja 26

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja 26

2.4. Penelitian Terdahulu 31

2.5. Rerangka Pemikiran 33

2.6. Hipotesis..... 34

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian 36

3.2. Populasi dan Sampel 37

3.3. Teknik Pengumpulan Data 37

3.4 Data yang dihimpun 38

3.5 Operasionalisasi Variabel 40

3.6 Teknik Pengolahan Data 41

3.6.1 Uji Instrumen 42

3.6.1.1 Uji Validitas..... 42

ANALISIS PENGARUH..., Faizal Kevin Febrian, Ma.-IBS, 2012

3.6.1.2 Uji Reliabilitas ……. 42

3.6.2. Uji Asumsi Klasik 43

3.6.2.1 Uji Normalitas 43

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas..... 44

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas..... 44

3.6.3. Uji Model Analisis 45

3.6.3.1 Analisis Regresi Berganda..... 45

3.6.3.2 Uji t 46

3.6.4.3 Uji F 47

BAB IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian 48

4.1.1 Sejarah Al-Jannah Islamic School Jakarta 48

4.1.2 Visi dan Misi Al-Jannah Islamic School Jakarta 49

4.1.3 Struktur OrganisasiYayasan Masdalifah..... 50

4.1.4 Landasan Ideal Kurikulum Al-Jannah 51

4.1.5 Model Pembelajaran Al-Jannah 53

4.1.6 Serta-serta Pembelajaran Al-Jannah 57

4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan 58

4.2.1 Profil Responden..... 58

4.2.1.1 Jenis Kelamin..... 58

4.2.1.2 Status Responden 59

4.2.1.3 Usia Responden..... 60

4.2.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden 61

ANALISIS PENGARUH..., Faizal Kevin Febrian, Ma.-IBS, 2012

4.2.1.5 Jumlah Tanggungan Keluarga 62

4.2.1.6 Lama Berkerja 63

4.2.2 Analisis Hasil *Pre-Test* 64

4.2.2.1 Uji Validitas 65

4.2.2.2 Uji Reliabilitas 66

4.2.3 Analisis Hasil Data dan Penelitian 67

4.2.3.1 Uji Validitas 67

4.2.3.2 Uji Reliabilitas 68

4.3 Uji Asumsi Klasik ……... 69

4.3.1. Uji Normalitas …….. 69

4.3.2. Uji Multikolinearitas ……... 71

4.3.3. Uji Heterokedastisitas …… 72

4.4 Analisis Regresi Berganda …….. 73

4.4.1. Pembahasan Model Persamaan Regresi…….. 72

4.4.2. Uji t (Parsial) …….. 74

4.4.3. Uji F (Anova) .. …….. 76

4.4.4. Analisis Koefisiensi Determinasi …….. 78

4.5 Implikasi Manajerial 78

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 82

5.2. Saran 83

ANALISIS PENGARUH..., Faizal Kevin Febrian, Ma.-IBS, 2012

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel……. 39

Tabel 4.1 Validitas Instrumen Penelitian *Pre-test* 64

Tabel 4.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian *Pre-Test* 75

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen 66

Tabel 4.4. Hasil Uji Realibilitas Instrumen …… 68

Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas …… 70

Tabel 4.6. Model Persamaan Regresi..... 72

Tabel 4.7. Hasil Uji T (Parsial) 74

Tabel 4.8. Hasil Uji F (Simultan)..... 76

Tabel 4.9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 77

Tabel 4.10. *Avarage Value* pernyataan variabel Kompensasi Finansial 78

Tabel 4.11. *Avarage Value* pernyataan variabel Kompensasi Non-Finansial 79

ANALISIS PENGARUH..., Faizal Kevin Febrian, Ma.-IBS, 2012

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengelompokan Kompensasi 23

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran 32

Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... 49

Gambar 4.2. Landasan Kurikulum..... 50

Gambar 4.3. Jenis kelamin Responden 57

Gambar 4.4. Status Responden 58

Gambar 4.5. Usia Responden..... 59

Gambar 4.6. Pendidikan Terakhir Responden 60

Gambar 4.7. Jumlah Tanggungan Responden 61

Gambar 4.8. Lama Berkerja Responden 62

Gambar 4.9. Uji Normalitas..... 69

Gambar 4.10. Uji Heterokedastisitas 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Uji Validitas

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Gambar

ANALISIS PENGARUH..., Faizal Kevin Febrian, Ma.-IBS, 2012

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan jaman dewasa ini sangat cepat berkat dukungan tehnologi yang semakin canggih sebagai akibat dari globalisasi. Dengan adanya globalisasi maka hampir tidak ada lagi hambatan untuk mengakses ilmu-ilmu atau pengetahuan baru. Hal semacam ini membuat sekolah-sekolah di Indonesia khususnya di Jakarta saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan ternama terkait dengan persaingan. Untuk mencapai keinginan tersebut maka setiap sekolah saling bersaing dalam menyediakan jasa serta pelayanan yang terbaik.

Sekolah-sekolah sekarang ini dituntut untuk menghasilkan murid-murid yang berprestasi demi untuk membangun bangsa agar bisa bersaing di dunia internasional. Sekolah-sekolah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja para guru di dalam lingkungannya. Keberhasilan sekolah-sekolah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Dengan kenyataan tersebut sudah sewajarnya apabila para guru mendapat perhatian dan perlakuan yang sesuai dengan keinginannya agar tercipta kenyamanan dalam mengajar.

Mengenai fungsi penting sumber daya manusia bagi suatu organisasi, Steers (1995) mengemukakan "Bahwa faktor manusia harus diperhitungkan secara lebih manusiawi apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitasnya dalam jangka panjang". Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa jika sebuah sekolah ingin meningkatkan kualitas, wajib memperlakukan guru secara lebih manusiawi. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah guru di suatu sekolah atau yayasan harus di berlakukan sebagai mitra untuk mencapai tujuan utama sekolah tersebut. Sudah selayaknya apabila sebagai mitra kerja, sekolah wajib memperlakukan guru dengan baik dan memberikan kompensasi atau imbalan yang sesuai atas apa yang telah diberikan terhadap sekolah.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima guru atas hasil kerja di dalam mengajar. Kompensasi bisa berupa finansial maupun nonfinansial dan harus dihitung dan diberikan kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada sekolah tempat ia mengajar pada setiap periode yang tertentu. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru. Sebaliknya kompensasi yang baik akan mendatangkan dampak yang baik pula terhadap sekolah itu sendiri, diantaranya ialah mendapatkan guru yang berkualitas sehingga sekolah tersebut memiliki keunggulan yang lebih dari para pesaingnya atau biasa disebut dengan keunggulan kompetitif. Dalam era globalisasi seperti saat ini ketika persaingan semakin ketat di segala bidang, maka setiap sekolah dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri. Selain itu, dunia pendidikan dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, juga sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau

menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah.

Pada dasarnya besar kecilnya pemberian kompensasi kepada guru didasarkan atas pemenuhan kebutuhannya. Maka perlu adanya upaya yang sungguh-sungguh dari pihak sekolah untuk lebih memperhatikan bentuk kompensasi yang sesuai. Baik dari segi jumlah yang diberikan kepada masing-masing guru, maupun dari segi jenisnya, sehingga dapat memenuhi rasa kebutuhan dan kelayakan sesuai dengan persepsi masing-masing guru. Penekanan pada aspek pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan langsung dengan kepuasan kerja pada diri guru. Apabila kebutuhan dirinya terpenuhi membuat kepuasan kerjanya meningkat dan akan tercermin dari meningkatnya pula prestasi kerja. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan layak bagi guru bukan hanya dalam bentuk materi melainkan juga dalam bentuk nonmateri, seperti suasana mengajar yang mendukung, hubungan sesama rekan pengajar yang kondusif, serta ruangan dan fasilitas yang nyaman untuk mengajar.

Dengan demikian, pihak sekolah harus lebih mencurahkan kepada masalah imbalan atau kompensasi dan bagaimana kompensasi yang diberikan dapat menjadi daya tarik dan memotivasi para guru untuk mau bekerja lebih baik lagi, yaitu dengan melalui penciptaan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2005), yang mengemukakan "Dengan kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu". Berdasarkan pernyataan tersebut maka untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diperlukan pemberian kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan sekolah lain. Karena bagi para guru, kompensasi memiliki arti yang

sangat penting, baik sebagai sumber penghasilan dan kehidupan bagi keluarganya maupun sebagai gambaran atas kondisi status sosial guru tersebut beserta keluarganya ditengah-tengah masyarakat.

Yulk (1998) mengartikan kepuasan kerja sebagai "*the way an employee feels about his or her job*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan guru lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat perkembangan sekolah sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia di masa depan maka penulis mengambil judul penelitian "**Analisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Al-Jannah *Islamic School* Jakarta".**

1.2 Identifikasi Masalah

Kompensasi adalah salah satu faktor penentu kepuasan kerja yang sangat sensitif. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berbentuk fisik contohnya gaji, bonus, insentif, uang makan, uang transportasi, asuransi, jaminan sosial tenaga kerja, jamina kesehatan dan lain-lain. Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang tidak berbentuk fisik dan hanya

dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kesempatan berkembang.

Berdasarkan hal di atas, masalah yang penulis angkat adalah persoalan mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada masalah hubungan pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah variabel kompensasi finasial (X1) dan variabel kompensasi non-finansial (X2) sebagai *variabel independent.* Sementara itu variabel kepuasan kerja guru (Y) merupakan *variable dependent* dalam penelitian ini. Komponen-komponen dalam *variabel independent* yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan atas dasar keseragaman, sehingga semua guru mendapatkan seluruh komponen yang sama. Komponen untuk variabel kompensasi finansial adalah (1) gaji, (2) insentif untuk kerja, (3) tunjangan, (4) jaminan kesehatan, sedangkan komponen untuk variabel kompensasi non-finansial adalah (1) promosi jabatan, (2) fasilitas pendukung, (3) kesempatan untuk berkembang. Mengingat banyaknya komponen dari masing-masing *variabel independent,* maka dimungkinkan apabila terdapat variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah dan judul penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang muncul dan membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
2. Apakah kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
3. Apakah kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
2. Mengetahui apakah kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
3. Mengetahui apakah kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

1.6 Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan sekaligus menerapkan teori-teori yang didapat di perkuliahan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai topik kompensasi.

2. Bagi Perusahaan

   Membantu Al-jannah *Islamic School* Jakarta untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non-finansial yang telah diberikan selama ini berdampak bagi kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

3. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

1.7 Sistematika penulisan

Penulisan ini disajikan dalam lima bab yang akan diuraikan secara sistematis. Setiap bab akan saling berkaitan dan bab sebelumnya merupakan pedoman untuk bab-bab selanjutnya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini ialah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis mengemukakan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN PEMIKIRAN TEORITIS

Bab ini akan menguraikan mengenai referensi yang memuat landasan dan kerangka teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, jika terdapat hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan materi pembahasan penelitian ini maka akan dimasukkan juga di dalam bab ini, serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang akan digunakan, yakni alat analisis, jangka waktu pengumpulan data penetapan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik pengolahan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian-uraian hasil penelitian berdasarkan data yang telah diolah pada bab sebelumnya serta analisa pembahasan untuk menjawab masalah penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini adalah bagian penutup dari skripsi yang berisi tentang kesimpulan dan rangkuman yang didapat dari hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, penulis dapat memberikan saran baik bagi kalangan akademik maupun kalangan praktisi yang berperan dalam objek yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, kebutuhan, dan latar belakang yang heterogen. Karyawan tidak dapat diatur, dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung.

Beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

- Edwin B. Flippo, dikutip dari Mulia Nasution (2000), mengemukakan : "manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat".

- Menurut Gary Dessler (2008) *"Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health, and safety, and fairness concerns"*.
- Menurut Ivancevich dan Lee (2002) *"Human Resources Management is the function performed in organizations that facilitates the most effective use of people (employees) to achieve organizational and individual goals"*.
- Dan menurut Drs. Malayu Hasibuan (2005), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B. Flippo dalam (Nasution,2005) menggolongkan fungsi manajemen personalia menjadi 2 aspek, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. fungsi-fungsi manajemen personalia tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

A. Fungsi-fungsi manajemen (*Management function*)

1. Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan merupakan fungsi manajemen pertama mendahului fungsi manajemen lainnya. Perusahaan setelah menetapkan tujuannya kemudian akan membuat suatu perencanaan yang menyangkut kegiatan-kegiatan perusahaan yag

akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi seorang manajer personalia, perencanaan berarti penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya perencanaan ini juga menyangkut kegiatan-kegiatan personalia termasuk juga cara-cara pelaksanaan yang akan ditempuh perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Apabila rencana telah ditetapkan maka pengorganisasian harus dilakukan oleh perusahaan untuk melaksanakan rencana tersebut. Seorang manajer personalia mempunyai tugas untuk menyusun suatu pengorganisasian dengan membuat struktur hubungan antara pekerjaan, kepegawaian, dan faktor-faktor fisik lainnya.

3. Pengarahan (*Directing*)

   Setelah perencanaan dan pengorganisasian dilaksanakan maka tugas selanjutnya adalah mengarahkan karyawan-karyawan agar mereka dapat memahami dengan jelas tugas dan tangung jawabnya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan lebih termotivasi karena mendapat pengarahan yang jelas.

4. Pengendalian (*Controlling*)

   Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana mengenai tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

B. Fungsi-fungsi operasional (*Operational function*)

1. Pengadaan (*Procurement*)

   Fungsi operasional yang pertama dari manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan usaha perusahaan dalam memperoleh jenis, jumlah, tenaga kerja, yang tepat yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Fungsi ini meliputi penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dari perekrutannya, seleksi, dan penempatannya.

2. Pengembangan (*Development*)

   Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut misalnya melalui usaha pelatihan kepada karyawan mengenai suatu keahlian atau keterampilan baru, sehingga diharapkan pegawai tersebut dapat mengimbangi dan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

   Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Integrasi (*Integration*)

   Integrasi ini menyangkut penyesuaian/menyelaraskan kepentingan-kepentingan perorangan dengan kepentingan perusahaan dan masyarakat. Proses integrasi ini tidaklah mudah bahkan merupakan tantangan yang sering menghalangi atau menggagalkan tugas manajemen.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

   Dimaksudkan sebagai usaha untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif, yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugasnya sebaik-baiknya. Aktivitas ini dilakukan melalui komunikasi dan perhatian terhadap kondisi fisik, kesehatan, dan keamanan kerja.

6. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

   Jika tahap pertama manajemen sumber daya manusia dimulai dengan mendapatkan karyawan maka tahap terakhir dalam proses ini adalah usaha yang dilakukan untuk mengembalikan tenaga kerja yang sudah tidak digunakan lagi kemasyarakat. Perusahaan bertanggung jawab untuk melaksanakan program pemutusan kerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa tenaga kerja yang dikembalikan itu berada dalam keadaan sebaik mungkin.

2.2 Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia, berupa balas jasa terhadap kinerja yang telah diberikan karyawan. Kompensasi digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerja juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Berikut ini beberapa pengertian mengenai kompensasi menurut para ahli:

- Menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam Hasibuan (2005), *"Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation"*.
- Menurut Prof. Dr. Prayudi Atmosudiro dalam Nasution (2005), "Penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi."
- Menurut Gary Dessler (2008), *"compensation refers to all forms pay going to employees and arising from their employement"*.
- Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

2.2.1 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005) tujuan dari kompensasi adalah sebagai berukut :

1. Ikatan kerjasama

   Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, sehingga karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

   Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan efektif

   Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

   Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

   Dengan kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

6. Disiplin

   Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

   Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

   Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.2 Asas kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010,ed Revisi) asas kompensasi terdiri dari:

- Asas Adil

  Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

- Asas Layak dan Wajar

  Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

  Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian serta keputusan perusahaan untuk tingkat kompensasi balas jasa bagi karyawan, ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan. Pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa ini harus didasarkan kepada alasan yang logis, sehingga akan dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan. Konsep pemberian kompensasi yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor atau kondisi

yang ada pada perusahaan dan faktor dari luar perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2010,ed Revisi) :

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari dalam perusahaan.

1) Berat ringannya suatu pekerjaan, untuk pekerjaan yang mengandung resiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.
2) Kemampuan kerja dari karyawan tersebut, kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
3) Jabatan atau pangkat, memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan akan semakin besar kompensasi balas jasa yang diterima.
4) Pendidikan, dalam pemberian kompensasi balas jasa tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan. Pemberian kompensasi disesuaikan dengan pendidikan karyawan.
5) Lama bekerja, semakin lama karyawan bekerja pada satu perusahaan tentu mengharapkan kompensasi balas jasa yang semakin besar.
6) Kemampuan perusahaan, Pemberian kompensasi karyawan juga disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari luar perusahaan

1) Peraturan pemerintah, ketentuan mengenai upah minimum yang ditetapkan pemerintah menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang diberikan.

2) Biaya hidup, kompensasi harus disesuaikan dengan kebutuhan biaya hidup sehari-hari. Bila kebutuhan pokok meningkat maka kompensasi yang diberikan juga harus ditingkatkan.

3) Tawar menawar serikat pekerja, penentuan besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan posisi tawar menawar antara perusahaan dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan.

4) Letak geografis, besar kecilnya kompensasi juga mempertimbangkan letak geografis perusahaan tersebut. Karyawan perusahaan di daerah tentu berbeda besar kompensasinya dengan karyawan di kantor pusat (kota besar).

5) Pasar tenaga kerja, penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan

2.2.4 Sistem Kompensasi

1. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut :

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerjaan harian.

Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya melainkan didasarkan kepada lamanya bekerja. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahannya adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakanya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu).

Kebaikan sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahannya adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan dan kalkulasi mereka.

2. Kebijaksanaan kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3. Waktu pembayaran kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya, akibat disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun, bahkan *turnover* pegawai akan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi ini hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

2.2.5 Komponen-komponen kompensasi

Menurut R. Wayne Mondy (2008), kompensasi digolongkan menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi yang bersifat finansial dapat dibagi lagi menjadi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi yang bersifat non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam gambar di bawah ini :

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

Gambar 2.1

Pengelompokan kompensasi

External Environment

Internal Environment

COMPENSATION

Financial		***Nonfinancial***	
Direct	***Indirect***	***The Job***	***Job Environment***
Wages *Salaries* *Commisions* *Bonuses*	***Legally Required benefits*** *Social Security* *Unemployement Compensation* *Workers' Compensation* *Family & Medical Leave* ***Voluntary Benefits*** *Payment for time not work* *Health care* *Life Insurance* *Retirement Plans* *Disability Protection* *Employee Stock Option Plans* *Suplemental Unemployement Benefits* *Employee Service Premium Pay* ***Costumized Benefit Plans***	*Skill Variety* *Task Identity* *Task Significance* *Autonomy* *Feedback*	*Sound Policies* *Capable Manager* *Competent Employees* *Congenial Co-workers* *Suitable Status Symbol* *Working Condition* ***Workplace Flexibility*** *Flextime* *Compressed Workweek* *Job sharing* *Telecommuting* *Part time Work* *More work, fewer hours*

Sumber : R.Wayne Mondy, Human Resources Management, 2008

Menurut Robbins (2002) komponen-komponen kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Gaji, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai kosekuensi dari keterdudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

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

c. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit)*, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Menurut Rivai (2010) terdapat dua jenis kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi financial

a. Lansung

- Pembayaran pokok (gaji,upah)
- Pembayaran prestasi
- Pembayaran insentif (komisi, banus, bagian keuntungan, opsi saham)
- Pembayaran tertangguh (tabungan hari tua, saham komulatif)

b. Tidak Langsung

- Proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun)
- Kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti/sakit, cuti hamil)

2. Kompensasi non-finansial

a. Karena Karir

- Aman pada jabatan
- Peluang promosi
- Pengakuan karya
- Temuan baru
- Prestasi istimewa

b. Lingkungan Kerja

- Dapat pujian
- Bersahabat
- Nyaman bertugas
- Menyenangkan
- Kondusif

2.3 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. (Robbins, 2002). Sedangkan Menurut Hasibuan (2005), sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2.3.1 Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2005), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- Balas jasa yang adil dan layak
- Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- Berat ringannya pekerjaan
- Kebijakan organisasi dan prakteknya
- Rekan kerja
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.3.2 Teori kepuasan kerja

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan global organisasi.

Melalui pendapat-pendapat para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok dan perilaku organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdapak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan, tingkat kemangkiran , perputaran karyawan (*turnover*) dan kepuasan kerja. Pemahaman kepuasan kerja dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Handoko (2000) menyatakan : "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya."

Mangkunegara (2004) mengatakan : "kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja." Sedangkan menurut Hasibuan (2005) : kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kedisiplinan dan kinerja."

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosioal dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas

jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal. Menurut Hariandja (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu : gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja yang dimuat dalam "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Mangkunegara 2004), yang dikemukakan oleh Yulk, Porter, Locke, Maslow, Herzberg dan Vroom antara lain :

- Teori keseimbangan

  Yang menjadi komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Yulk (1998) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*". *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, kemampuan, usaha, peralatan, pribadi, dan jumlah jam kerja. *Outcome* didefinisikan sebagai semua nilai yang dirasakan dan diterima oleh karyawan. Misalnya upah, *benefit*, status, simbol, dan kesempatan untuk berprestasi dan mengembangkan diri.

Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan yang lama.

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil perbandingan antara input-output dirinya dengan pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi bila tidak seimbang menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *overcompensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) atau *undercompensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

- Teori perbedaan

  Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961), Menurut Porter, mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat lebih besar dari apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan merasakan kepuasan. Sebaliknya jika apa yang didapat lebih kecil dari apa yg diharapkan maka ia akan merasakan ketidakpuasan.

- Teori pemenuhan kebutuhan

  Teori ini pertama kali dipelopori A. H. Maslow 1943). Teori ini merupakan kelanjutan dari *"Human Science Theory"* Elton Mayo (1880) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan

psikologis berupa kebutuhan materil dan non-materil. Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, seterusnya demikian seterusnya menurut urutannya.

- Teori dua faktor Herzberg

  Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1950). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

  Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

- Teori pengharapan

  Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. (1985) Teori ini mengemukakan bahwa seseorang cenderung bertindak dengan cara tertentu dan berdasarkan daya tarik hasil tersebut bagi orang itu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang mengambil permasalahan yang hampir sama yaitu "Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan". Yang menjadi acuan penulis dalam mengerjakan penelitian ini adalah penelitian di bawah ini :

1. Nurwening

Penelitian ini dilakukan oleh Nurwening (2005) dengan judul "pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sampoerna Surabaya". Varibel yang diteliti adalah Kompensasi , Lingkungan kerja dan Prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai critical ratio sebesar 2,155 dengan tingkat signifikansi 0,012 dan dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai *critical ratio* sebesar 3,792 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari kompensasi dan lingkungan kerjaterhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kompensasi sebagai variabel interveningnya dengan *standardized coefisien* 0,221 dan 0,225. Koefisien tersebut lebih kecil dari pengauh langsung yang besarnya *standardized coefisien* adalah 0,313 dan 0,477.

2. Aris Setiawan Purnama

Penelitian ini dilakukan oleh Aris Setiawan Purnama mahasiswa S1 Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2009 yang berjudul "Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi pada PT. Kosoema Nandz Putra di Klaten". Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi (X) mempunyai hubungan dengan variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai korelasi (R) 0,345 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,119. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 11,9%. Diperoleh persamaan regresi linear sederhana yakni Y = 61,033 + 0,659. Nilai a = 61,033 menunjukkan bahwa apabila nilai dimensi kompensasi = 0 maka kepuasan kerja sebesar 61,033 sedangkan nilai koefisien 0,659 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,659 satuan. Angka ini menunjukkan bahwa perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi.

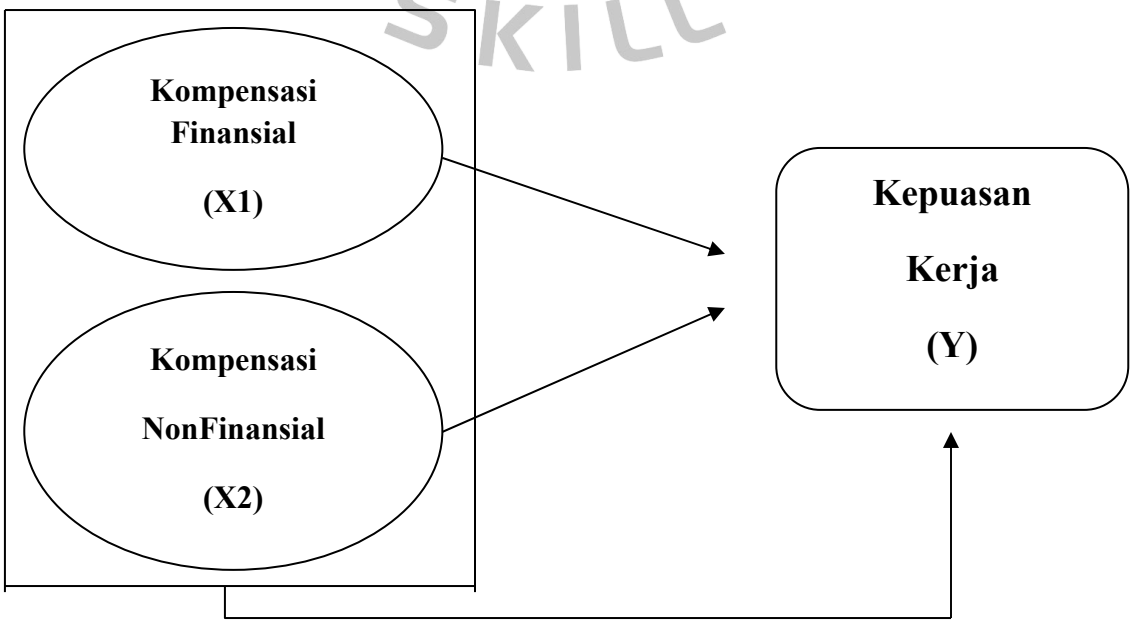
INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

2.5 Kerangka Pemikiran

Puas atau tidaknya seorang individu bekerja pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kompensasi yang diterima, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, kondisi pekerjaan dan masih banyak lainnya. Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci penentu kepuasan kerja karyawan. Semakin besarnya kompensasi yang diterima maka semakin besar juga kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi sehingga meningkatkan semangat kerja dan produktifitas karyawan yang berujung pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari konsep-konsep yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka terdapat 3 variabel yang meliputi: 2 jenis variabel bebas (*Variable Independent*), adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dan 1 jenis variabel terikat (*Variable Dependent*), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka pemikiran



Identifikasi variabel :

1) Menurut R. Wayne Mondy (2008) kompensasi finansial (X1) adalah Kompensasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Komponen-komponen dalam variabel kompensasi finansial diantaranya adalah :

   - Gaji
   - Insentif unjuk kerja
   - Tunjangan
   - Jaminan kesehatan

2) Menurut R. Wayne Mondy (2008) kompensasi non finansial (X2) adalah kompensasi yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Komponen-komponen dalam variabel kompensasi nonfinansial diantaranya adalah :

   - Promosi jabatan
   - Fasilitas pendukung
   - Kesempatan untuk berkembang

3) Kepuasan kerja (Y) sebagai variable *dependent*, komponen-komponen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya adalah (1) Balas jasa yang baik dan layak, (2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian, (3) Kebijakan

organisasi dan prakteknya, (4) Rekan kerja, (5) Sikap pemimpin dalam dalam kepemimpinannya, (6) Sifat pekerjaan. (Hasibuan, 2005)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dengan Kepuasan Kerja guru (Y)

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dengan Kepuasan Kerja guru (Y)

2. H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Nonfinansial (X2) dengan Kepuasan Kerja guru (Y)

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Nonfinansial (X2) dengan Kepuasan Kerja guru (Y)

3. H0 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja guru (Y)

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja guru (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta, yang berlokasi di Jl. Jambore no 4, Pondok Rangon Jakarta Timur-Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei - Juni 2012.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data-data yang lebih bersifat kualitatif diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka kuantitatif agar dapat dianalisis menggunakan statistik. Hasil analisis statistik tersebut selanjutnya akan dipresentasikan kembali ke dalam bahasa kualitatif agar lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang membutuhkannya.

Penelitian ini menggunakan teknik studi kasus pada perusahaan. Studi kasus adalah investigasi kedalam sebab-sebab yang mendasari permasalahan tertentu di dalam sebuah pabrik, sebuah departemen, atau sebuah kelompok kerja (Simamora, 2004).

Hasil riset hanya diterapkan pada permasalahan tertentu dan tidak dapat digeneralisasikan. Penelitian ini juga mencari hubungan sebab akibat (Kausal) antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan dua variabel bebas (*Independent*), yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial serta satu variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kepuasan kerja guru.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semseta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru Al-Jannah *Islamic School* Jakarta sejumlah 104 guru.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (Probability sampling),* dengan teknik *simple random sampling.*

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

moe = prosentase kelongaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir

dengan mengunakan rumus Slovin di atas maka dapat diketahui jumlah sampel minimal yaitu :

$$n = \frac{104}{1 + (104)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{104}{2.04} = 50.980 \text{ dibulatkan menjadi } 51$$

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data Primer yang dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, seperti berikut ini :

- Wawancara, dilakukan dalam rangka mendapatkan materi-materi mengenai sejarah dan perkembangan sekolah dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan/kepala sekolah dan guru Al-Jannah *Islamic School*.

- Kuisioner (Angket), menyebarkan seperangkat pertanyaan yang telah dipersiapkan penulis kepada responden secara langsung untuk diisi dengan sebenar-benarnya. Dalam menyusun angket, peneliti menggunakan skala untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert, yang merupakan skala yang paling sering digunakan untuk mengukur variabel-variabel objek penelitian yang sifatnya kuantitatif. Skala ini menggunakan 5 buah kategori, yaitu sangat setuju, setuju, netral/ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Adapun bobot penilaiannya :

- Sangat setuju/puas : Diberi skor 5
- Setuju/puas : Diberi skor 4
- Netral : Diberi skor 3
- Tidak setuju/Tidak puas : Diberi skor 2
- Sangat tidak setuju/Sangat tidak puas : Diberi skor 1

3.3. Data yang dihimpuni

Data yang akan dihimpun dalam penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis :

- Data primer

  Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002)

- Data sekunder

  Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2002). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi

3.5 Operasionalisasi variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Operasionalisasi variabel

Variabel	Definisi Variabel	Ukuran
Kompensasi (Variabel X)	1. Kompensasi Finansial (X1) adalah kompensasi atau imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan atas upaya dan jerih payah yang telah diberikan bagi perusahaan berupa penghasilan langsung maupun tak langsung. Contohnya : • Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (R.Wayne Mondy,2008) • Insentif unjuk kerja atau biasa dikenal sebagai bonus prestasi kerja. • Tunjangan • Jaminan kesehatan 2. Kompensasi Nonfinansial (X2) adalah imbalan yang diterima karyawan dikarenakan oleh pekerja itu sendiri dan atas lingkungan pekerjaannya. Contohnya : • Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. (R.Wayne Mondy,2008) • Fasilitas penunjang kerja karyawan	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Jaminan hari tua 5. Asuransi jiwa 1. Kesempatan yang sama. 2. Pendelegasian pekerjaan 3. Fasilitas pendidikan 4. Suasana lingkingan kerja 5. Fasilitas pendukung 6. Kesempatan berkembang

	• Kesempatan untuk berkembang bagi karyawan	
Kepuasan Kerja (Variabel Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan,2005)	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian 3. Kebijakan organisasi dan prakteknya 4. rekan kerja 5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya 6. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Suber : R. Wayne Mondy (2008), Malayu S.P. Hasibuan (2005)

Mengingat banyaknya komponen dari masing – masing variabel diatas, maka dimungkinkan apabila terdapat variabel lain yang tidak di teliti karena variabel tersebut tidak memungkinkan untuk di teliti didalam objek penelitian ini.

3.6. Teknik Pengolahan data

Pengujian keandalan instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan uji normalitas dan uji homogenitas. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan mengunakan pengujian asumsi klasik dan pengujian korelasi berganda.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas adalah "Suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur."

Analisis validitas data pada penelitian ini menggunakan analisis faktor, dimulai dengan melihat ukuran kecukupan sampling Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) harus > 0.5 yang menyiratkan bahwa analisis faktor cukup (Malhotra, 2005). Rotasi faktor yang digunakan adalah prosedur varimax, yang merupakan sebuah metode rotasi ortogonal yang meminimumkan jumlah variabel dengan muatan yang tinggi pada sebuah faktor, sehingga meningkatkan kemampuan tafsir dari faktor tersebut (Malhotra, 2005). Selanjutnya dilihat nilai muatan faktor (*Component Matrix*) harus >0.5, maka data tersebut valid (Imam Ghozali, 2001).

3.6.1.2 Uji reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya ialah menguji tingkat reliabilitas alat ukur tersebut. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* jika alat ukur itu stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Sedangkan alat ukur yang tidak reliabel adalah jika alat ukur yang digunakan tidak tetap atau berubah-ubah dan bila alat ukur tersebut digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang tidak sama atau dengan kata lain tidak konsisten.

Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* (Priyatno 2008). Menurut Sekaran (2006), reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Jika alat ukur sudah dinyatakan reliabel, maka instrumen yang telah dipilih dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data penelitian. Apabila tidak reliabel, maka alat ukur dan tingkat kesalahan pengukuran yang dipakai harus dievaluasi lagi.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola dsitribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi, diantaranya:

1 Dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

2 Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak, dan

3 Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode pertama dalam menguji ada atau tidaknya gejala multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai *varian inflation factor* pada model regresi. Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui terdapat kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi ialah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y

yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali 2001).

3.6.3. Uji Model Analisis

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh atau kontribusi Kompensasi finansial dan non finansial terhadap Kepuasan kerja guru melalui persamaan regresi seperti di bawah ini :

$$Y = b0 + b1X1 + b2X2$$

Notasi variabel sebagai berikut :

Y = Kepuasan kerja

b0 = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

X1 = Variabel Kompensasi finansial

X2 = Variabel Kompensasi non-financial

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

3.6.3.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$\textbf{t hitung} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

Dimana :

β : koefisien regresi variabel independen

Se (β) : standar error variabel independen

Hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

- Ho : $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- Ha : $t_{hitung} < -t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

1) Tingkat signifikansi 0,05
2) Derajat kebebasan df : n – k
3) Uji dua sisi
4) Kesimpulan pengujian :
   a. Apabila -t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel, maka Ho tidak dapat ditolak
   b. Apabila - t hitung < - t tabel atau + t hitung > + t tabel, maka Ho ditolak.

1.6.3.3. Uji F

Selain perlu menguji apakah koefisien regresi secara individual siginifikan atau tidak dalam mempengaruhi variabel terikat, perlu juga diuji untuk membuktikan secara statistik bahwa secara keseluruhan koefisien regresi juga signifikan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

R2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel

Hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

1) Tingkat signifikansi 0,05
2) Derajat kebebasan untuk df pembilang : k-1
3) Derajat kebebasan untuk df pembagi : n - k
4) Uji satu sisi.

Kesimpulan pengujian :

a) Apabila F hitung < F tabel, maka Ho tidak dapat ditolak

b) Apabila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Al-Jannah Islamic School Jakarta

Al-Jannah *Islamic Fullday School* (AL-JIFS) adalah Sekolah Alam dan Sains yang berada di bawah naungan Yayasan Masdalifah dan beralamat di Jl. Jambore No. 4 Pondok Ranggon Cipayung Jakarta TImur. Sekolah Al-JIFS berdiri di atas lahan + 3 Ha dan didirikan oleh Bapak Ir. H. Muslimin Siregar MM dan Hj. Nurjannah Harahap.

Latar belakang berdirinya sekolah Al-Jannah adanya sebuah sita-cita : terbentuknya Generasi Bangsa yang Unggul dan Berkualitas, sesuai dengan tuntutan Al-Qur'an dan As-Sunnah agar mampu menbangun sebuah peradaban manusia yang kreatif dan religius. Harapan dan cita-cita di atas, didasari dengan sebuah keyakinan, bahwa setiap anak memiliki potensi yang baik dan sempurna, dan dapat dikembangkan untuk memenuhi tujuan penciptaan yaitu dijadikan Hamba Allah SWT dan Khalifah di muka bumi, kemudian Alam Semesta dijadikan sebagai objek untuk kepentingn dan kelangsungan hidup mereka.

Sudah menjadi kewajiban bagi orang tua, guru dan lembaga pendidikan untuk dapat mendidik, membina anak-anaknya agar tumbuh menjadi manusia yang bertauhid, berakhlak, berkulitas dan mempunyai jiwa kepemimpinan. Hal ini hanya dapat diwujudkan melalui

Pembinaan dan Pendidikan yang memiliki Visi/Misi yang jelas, terencana, terprogram dan teraktualisasi setiap kegiatan.

Dengan adanya era globalisasi dan informasi yang mengakibatkan semakin beratnya menghadapi berbagai macam tantangan, maka pendidikan yang terbaik untuk anak-anak kita adalah sebuah karya yang paling tepat, arif dan bijaksana sebagai jawabannya. Dalam memberikan pola pendidikan kepada anak, selayaknya bukan hanya pada pengembangan sisi Kognitif (kecerdasan), Afektif (perasaan dan emosi), dan Psikomotorik (keterampilan) saja, tetapi seharusnya juga memberikan pola asuh dan asah Ruhiyah yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Sunnah agar dapat menjadi manusia yang terbaik dan sempurna (Insan Kamil).

4.1.2. Visi dan Misi Al-Jannah Islamic School Jakarta

Visi: Mewujudkan generasi islami yang cinta alam, cerdas, dan unggul dalam sains dan teknologi

Misi:

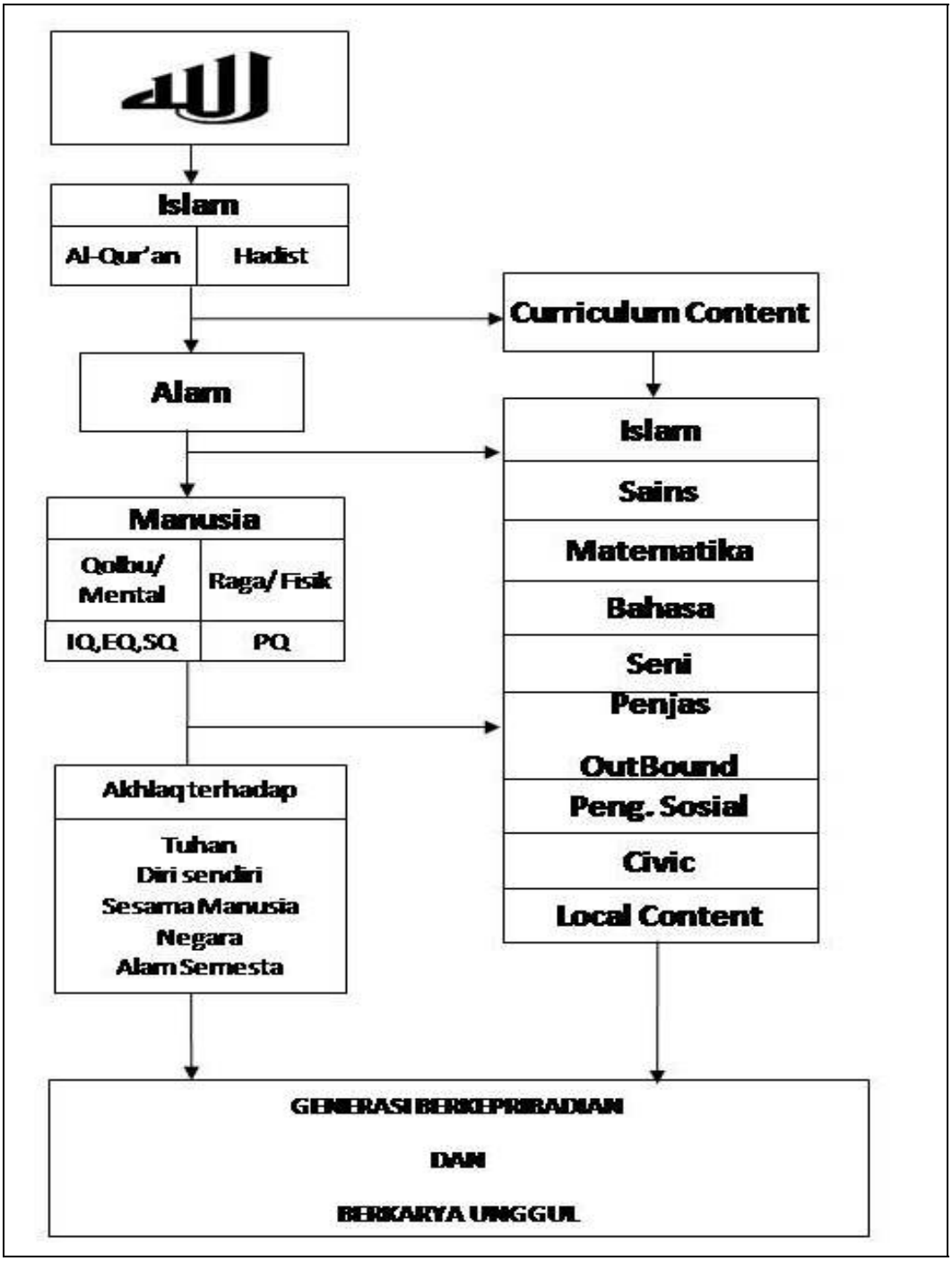
1. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah.
2. Menjadikan alam sebagai sumber pembelajaran.
3. Melaksanakan pendidikan berbasis ICT (*Information and Communication Technology*).
4. Menciptakan situasi sekolah yang kondusif dan terbinanya masyarakat sekolah yang berempati, kritis, kreatif, inovatif.
5. Mampu bersaing dalam bidang sains dan teknologi pada tingkat nasional dan internasional.

4.1.3. Struktur Organisasi Yayasan Masdalifah

Gambar: 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4. Landasan Ideal Kurikulum Al-Jannah Islamic School Jakarta

Gambar: 4.2. Landasan Kurikulum



Kurikulum AL-JANNAH *ISLAMIC FULLDAY SCHOOL* dirancang sebagai upaya menjadi *qaulan sadiida* untuk menjadikan generasi penerus yang bertaqwa kepada Allah secara total dan komprehensif. Peradaban dan kebudayaan Islam memiliki beberapa keunggulan, yaitu : (1) mencakup makna dan nilai dasar serta keindahan peradaban; (2) mengajarkan agar kita selalu mengambil pelajaran dari alam sebagai suatu sistem ciptaan Allah yang Maha Sempurna; (3) memandang segala sesuatu atau peristiwa sebagai tanda kebesaran Allah; (4) manusia sebagai mahluk memaknakan dirinya sebagai orang yang mempertanggungjawabkan semua perbuatannya kepada sang Pencipta; (5) akal pikiran manusia memiliki kebebasan namun tetap tunduk kepada Risalah Ilahiyah sebagai *nurun 'ala nurin*, cahaya atas cahaya.

Dalam hal dimaksud dengan peradaban Islam adalah keseluruhan manifestasi kehidupan umat Islam yang bertolak dari aqidahnya menurut agama Islam yang bersumberkan al-Qur'an dan as-Sunnah. Dalam wujudnya yang minimal, peradaban Islam merupakan kehidupan umat yang "membaca dengan nama Allah" (QS.al-Alaq:1-5); dan dalam wujudnya yang maksimal merupakan manifestasi kehidupan umat yang "menyempurnakan keberagaman Islam" (QS. Al-Maidah: 5-3). Jadi, membangun peradaban Islam adalah meningkatkan mutu untuk mencapai kesempurnaan kehidupan beragama Islam dalam segala bidang kehidupan secara utuh.

Dengan demikian maka pengertian kurikulum dalam hal ini adalah segala sesuatu yang direncanakan untuk mencapai terwujudnya generasi Islam yang memiliki peradaban Islam bermutu dalam segala bidang kehidupan untuk *rahmatan lil alamin* sebagaimana amanah yang harus dipikul oleh umat manusia dan sebagai khalifah di alam semesta.

4.1.5. Model Pembelajaran Al-Jannah *Islamic School* Jakarta

Dalam proses belajar, siswa terlibat aktif dalam pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Segala sesuatu yang berkaitan dengan proses belajar , siswa merupakan sumber dan objek belajar. Peran dan otoritas guru diminimalisir sehingga siswa bebas berkreasi dan mengeksplorasi seluruh kemampuan yang dimilikinya. Materi pelajaran disajikan guru melalui game dan lagu – lagu menarik dan anak terlibat langsung dalam proses pembuatan serta penyusunan agenda kegiatan. Anak belajar dari pengalaman nyata sehingga seluruh potensi kecerdasannya dapat tersentuh. Pembinaan kecerdasan majemuk (*Multiple Intelegence*) merupakan sasaran utama dari metode *student active learning* ini di sekolah ini.

1. Peran guru sebagai fasilitator adalah :

- Inisiatif datang dari guru juga siswa
- Sumber informasi bervariasi
- Siswa aktif bertanya
- Siswa dapat memilih tugas
- Umpan balik datang dari teman sekelas
- Keterlibatan siswa dalam menilai diri

2. Perlakuan terhadap siswa:

- Melayani perbedaan individu secara maksimal
- Dapat melakukan kegiatan yang berbeda
- Maju berdasarkan kecepatan belajar masing-masing individu (akselerasi)
- Pekerjaan rumah dapat berbeda pada setiap siswa dalam bentuk proyek

3. Latihan terdiri dari :

- Latihan sangat intensif dan menantang dalam bentuk jumlah soal yang cukup
- Siswa sangat produktif
- Perbaikan terus menerus
- Setiap siswa mendapatkan kesempatan untuk berkembang
- Hasil karya siswa dipajangkan (*display*)

4. Sumber Belajar :

- Buku
- Perpustakaan
- Media cetak dan electronika
- Internet
- Lingkungan dan Alam sekitar
- Guru dan nara sumber

5. Alat Bantu pembelajaran terdiri dari :

- Alat sederhana
- Pemanfaatan barang bekas
- Buatan sendiri
- Pemanfaatan kit
- Bagan dan diagram
- Grafik
- Realita

6. Kegiatan pembelajaran terdiri dari:

- Mencari informasi
- Memanfaatkan informasi
- Menyatakan pendapat, pengalaman dan perasaan
- Membuat model
- Melakukan percobaan
- Melakukan observasi
- Menganalisis
- Membuat laporan
- Presentasi

7. Pengelolaan kelas:

- Klasikal
- Individual
- Berkolaborasi
- kelompok kecil
- Kelompok besar

8. Penilaian siswa terdiri dari:

- Tes tertulis formatif (bulanan), sumatif (semester), akhir tahun.
- *Performance assessment*
- *Product assessment*
- *Project Assessment*
- Penilaian diri
- Penilaian sesama siswa

9. Pengalaman belajar terdiri dari:

- Pengalaman mental : membaca buku, mendengarkan ceramah, berita radio, TV, Film, sholat malam, munggubah syair, bermain peran, menggambar, mengarang, menulis puisi, prosa, pantun, membaca bermakna, menyimak dalam menangkap gagasan pokok, menyusun TTS, memberikan komentar, berargumentasi, bercerita, merangkum, demonstrasi, mencari pemecahan soal,membuat soal cerita, membuat grafik, diagram, jurnal, mencari informasi dari ensiklopedia
- Pengalaman fisik : pengamatan, percobaan, penelitian, kunjungan tema, mencangkul di kebun sekolah, membuat kamus, membuat buku agenda, melakukan permainan, mengukur panjang, berat, suhu, membuat komik, membuat peta, praktek ibadah, membuat poster, membuat model, menata pajangan, menata buku perpustakaan
- Pengalaman sosial: wawancara, bermain peran, berdiskusi, kerja bakti, bazaar, jual beli, pengumpulan dana, simulasi, bakti sosial, membuat denah, mengadakan musyawarah, mengunjungi dan menemukan alamat situs website, bernegosiasi, mendiskusikan wacana dari media cetak.

10. ***Multiple Intelligence***

Adalah pemberdayaan semua kecerdasan siswa yang terdiri dari kecerdasan bahasa, matematika, spasial, kinestetik, musikal, interpersonal, intrapersonal, naturalis, spritrual.

4.1.6. Sentra-Sentra Pembelajaran Al-Jannah Islamic School Jakarta

1. Ruangan Sosial

Di ruang kelas Sosial siswa belajar *social study*, PLBJ, seminar, dan ruangan kelas sosial diset berdasarkan kepada ilmu sosial

2. Ruangan Bahasa

Di ruang kelas Bahasa siswa belajar, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, Bahasa Arab dan ruangan kelas sosial disusun dan disesuaikan dengan keberadaan kelas bahasa

3. Ruangan Sains

Di ruangan kelas sains siswa belajar sains dan matematika dan ruangan kelas diset berdasarkan mata pelajaran sains dan Matematika

4. Ruang Religi

Di ruang kelas religi siswa belajar agama, bahasa Arab dan Al- Qur'an dan ruangan kelas diset berdasarkan mata pelajaran

5. Laboratorium Sains

6. Laboratorium Komputer

7. Laboratorium Tekhnologi pangan

8. *Green House*

9. Lapangan *Outbound*

10. Kolam renang

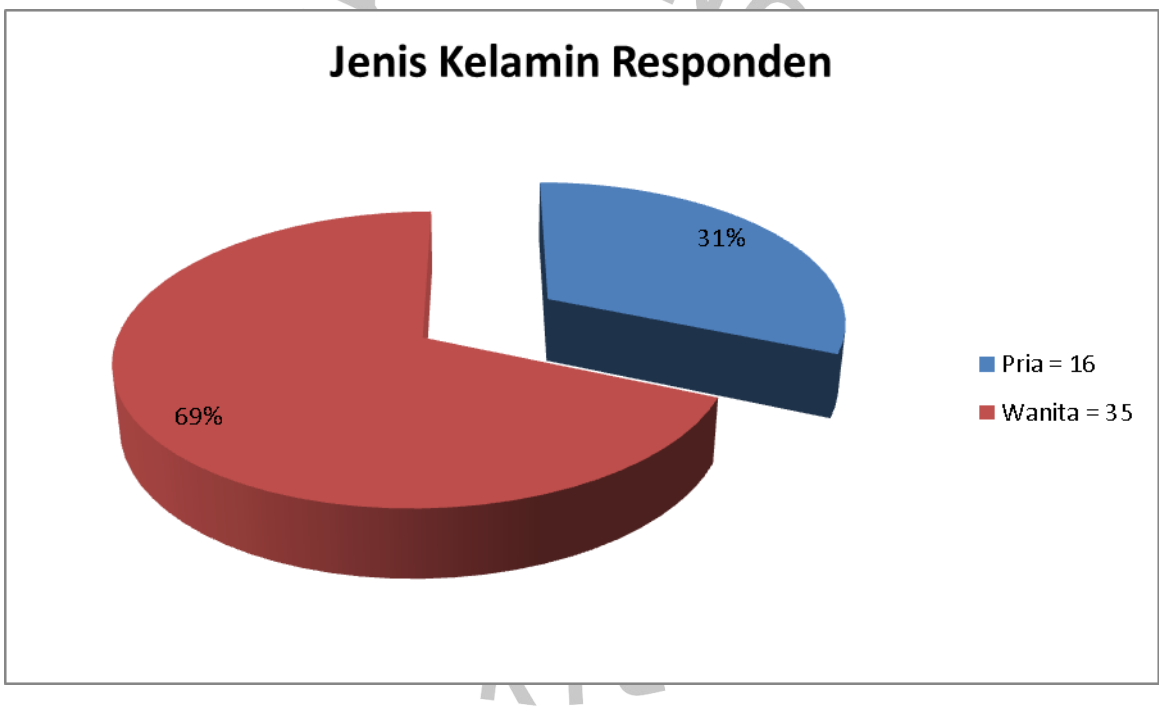
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan

Responden berjumlah 51 orang Guru.

4.2.1 Profil Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Gambar: 4.3. Jenis Kelamin Responden

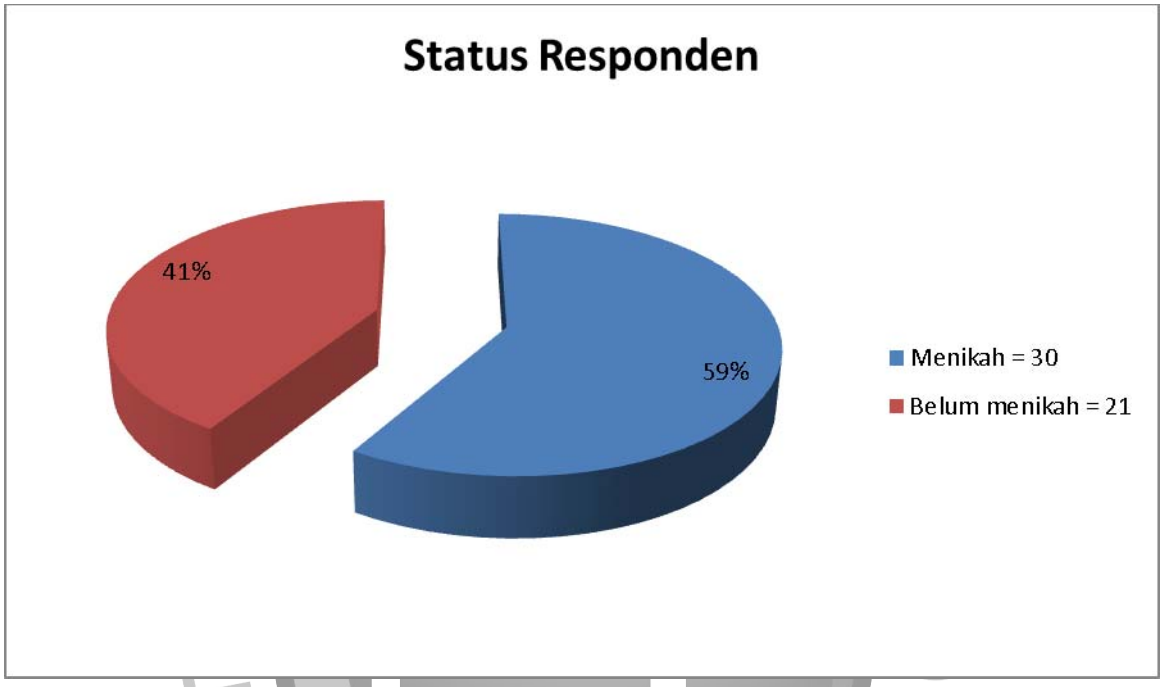


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 16 orang atau sebesar 31% dari total responden yang berjumlah 51 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita ialah 35 orang atau sebesar 69%. Dari data tersebut disimpulkan bahwa responden wanita lebih banyak dalam penelitian ini.

4.2.1.2 Status Responden

Gambar: 4.4. Status Responden

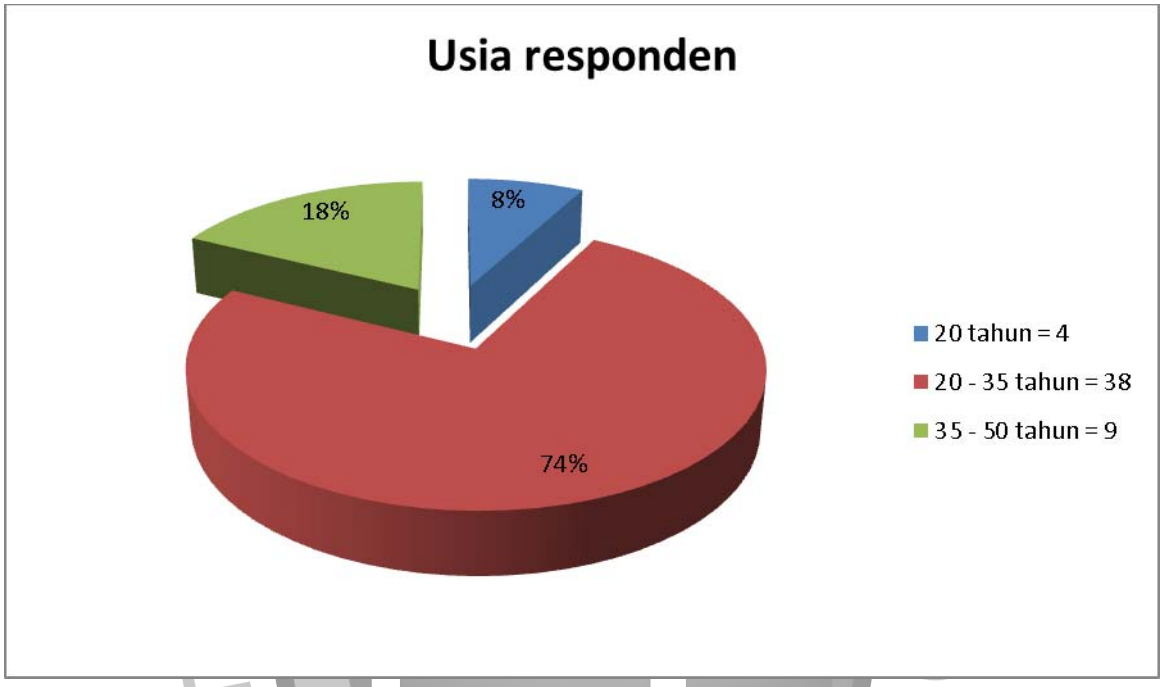


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner, dapat diketahui bahwa responden yang sudah menikah berjumlah 30 orang atau sebesar 59% dari total responden yang berjumlah 51 orang, sedangkan responden yang belum menikah ialah 21 orang atau sebesar 41%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah menikah lebih banyak dari responden yang belum menikah dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Usia Responden

Gambar: 4.5. Usia Responden



Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20 tahun 4 orang atau 8% dari total responden, kemudian yang berusia 20-35 tahun adalah 38 orang atau 74% dari total responden, dan jumlah responden yang berusia 35-50 tahun adalah 9 orang atau 18% dari total responden. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia 20-35 tahun.

4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden

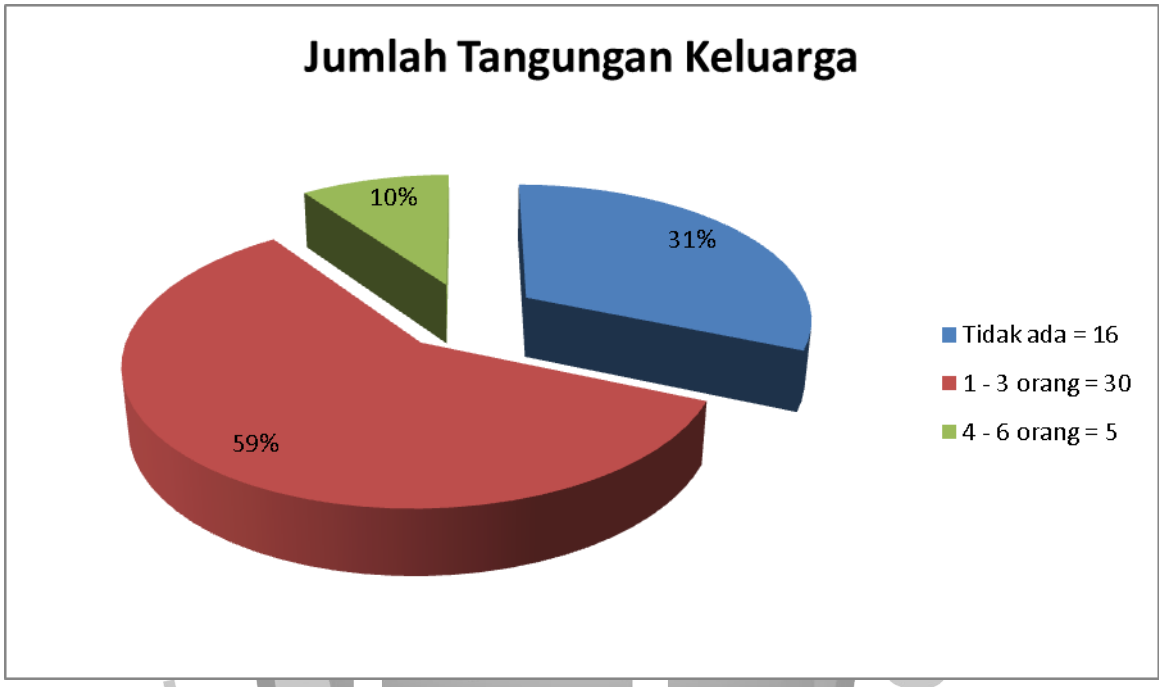
Gambar: 4.6. Pendidikan Terakhir Responden

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil penholahan kuisioner yang didapat dari 51 responden, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan Lain - lain adalah berjumlah 7 orang atau 14% dari total responden, sedangkan responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebesar 14% atau 8 orang, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 63% atau sebanyak 32 orang dari total responden, dan responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 8% dari total responden. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah S1.

4.2.1.5 Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

Gambar: 4.7. Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

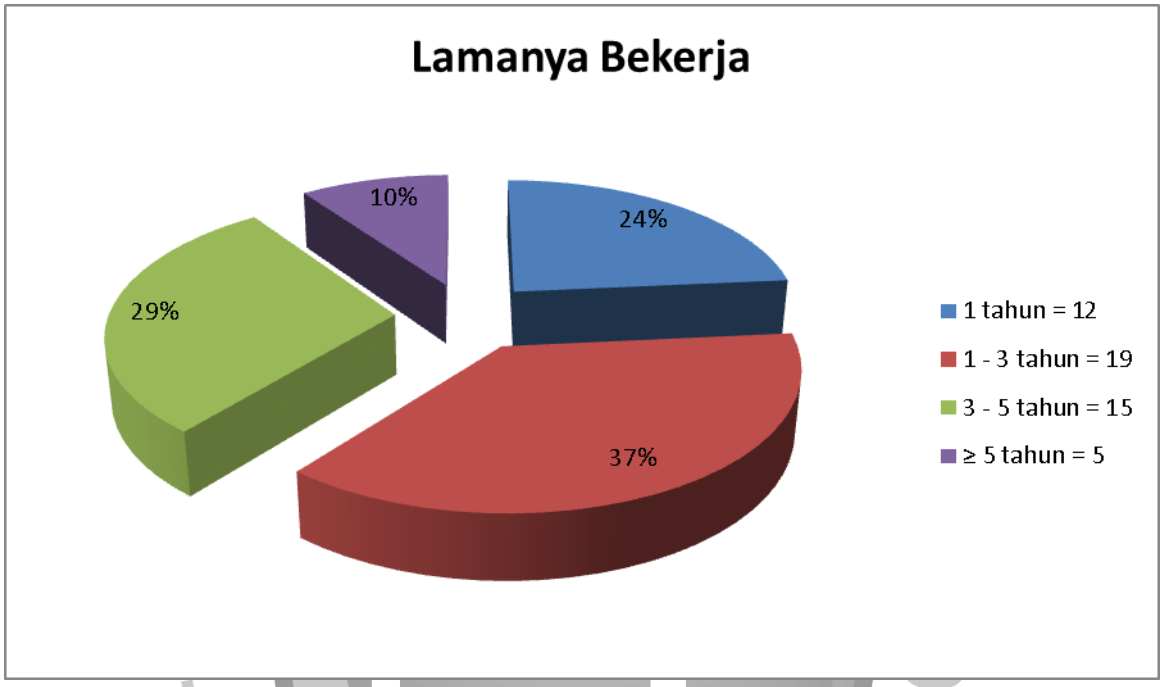


Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner yang didapat dari 51 responden, dapat diketahui bahwa responden yang tidak ada tanggungan keluarga sebesar 16 orang atau 31% dari total responden, sedangkan responden yang memiliki tanggungan keluarga 1-3 orang sebesar 59% atau sebanyak 30 orang dari total responden, sebesar 10% atau 5 orang yang memiliki tanggungan keluarga 4-6 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggungan keluarga 1-3 orang paling banyak dalam penelitian ini.

4.2.1.6 Lama Bekerja Responden

Gambar: 4.8 Lama Bekerja Responden



Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan kuisioner yang didapat dari 51 responden, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 12 orang atau 24% dari total responden, responden yang sudah bekerja 1-3 tahun sebesar 37% atau sebesar 19 orang, sedangkan responden yang sudah bekerja 3-5 tahun sebesar 15 orang atau 29% dari total resonden, dan sebesar 3 orang atau 10% sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah bekerja 1-3 tahun paling banyak dalam penelitian ini.

4.2.2 Analisis Hasil *Pre-Test*

Keterangan :

X1	: Variabel X1 yaitu " Kompensasi Finansial".
X2	: Variabel X2 yaitu "Kompensasi Nonfinansial"
Y	: Variabel Y yaitu "Kepuasan Kerja"
X11, X12, X13, X14, X15, X16	: Pernyataan untuk variabel X1 "Kompensasi Finansial".
X21, X22, X23, X24, X25, X26	:Pernyataan untuk variabel X2 "Kompensasi Non-finansial".
Y1, Y2.Y3.Y4.Y5, Y6, Y7, Y8	: Pernyataan Untuk variabel Y yaitu "Kepuasan Kerja"

4.2.2.1 Uji Validitas *Pre-Test*

Analisis validitas data *Pre-Test* pada penelitian ini menggunakan responden awal berjumlah 30 orang kemudian dilakukan analisis faktor, dimulai dengan melihat ukuran kecukupan sampling Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) harus > 0.5 yang menyiratkan bahwa analisis faktor cukup. Selanjutnya dilihat nilai muatan faktor (*factor loading* atau *Component Matrix*) harus > 0.60 atau > 0.50, maka data tersebut valid (Imam Ghozali, 2001). Berikut tabel hasil pengolahan data yang diolah dengan program SPSS pada komputer :

Tabel: 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian *Pre-Test*

Variabel	Pernyataan	KMO	*Component Matrix*	Keterangan
Kompensasi Finansial	X11	0,761	0,793	Valid
	X12		0,814	Valid
	X13		0,765	Valid
	X14		0,710	Valid
	X15		0,783	Valid
	X16		0,593	Valid
Kompensasi Nonfinansial	X21	0,748	0,773	Valid
	X22		0,707	Valid
	X23		0,661	Valid
	X24		0,782	Valid
	X25		0,741	Valid
	X26		0,629	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,629	0,723	Valid
	Y2		0,881	Valid
	Y3		0,624	Valid
	Y4		0,798	Valid
	Y5		0,564	Valid
	Y6		0,680	Valid
	Y7		0,805	Valid
	Y8		0,656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai KMO untuk setiap variabel yang diuji adalah > 0,5 dan untuk setiap instrumen pernyataan yang diuji memiliki nilai *compenent matrix* yang > 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada tahap *pre-test* adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas *Pre-Test*

Sebelum instrumen digunakan untuk penelitian, sebaiknya dilakukan uji reliabilitas terlebih dahulu pada saat *pre test*. Menurut Sekaran (2006), reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6. Jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur dinyatakan reliabel. Jika alat ukur sudah dinyatakan reliabel, maka instrumen yang telah dipilih dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data penelitian. Apabila tidak reliabel, maka alat ukur dan tingkat kesalahan pengukuran yang dipakai harus dievaluasi lagi.

Setelah kuisioner disebar serta dikumpulkan kembali, lalu data diolah dan menggunakan program SPSS. Maka didapat hasil pengolahan data seperti di bawah ini.

Tabel: 4.2 Reliabilitas Instrumen Penelitian *Pre-Test*

Variabel	*Cronbach Alpha*	N of Items
Kompensasi Finansial	0,839	6
Kompensasi Nonfinansial	0,810	6
Kepuasan Kerja	0,865	8

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dapat diketahui *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.3 Analisis Hasil Data Penelitian

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dan Realibilitas ini diolah setelah peneliti melakukan menyebaran kuisioner dan berdasarkan jawaban dari kuisioner yang telah diberikan kepada 51 orang responden guru Al-Jannah *Islamic School* Jakarta sesuai dengan yang telah peneliti targetkan sebelumnya. Berikut tabel hasil pengolahan data yang diolah dengan program SPSS pada komputer:

Tabel: 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	KMO	*Component Matrix*	Keterangan
Kompensasi Finansial	X11	0,775	0,760	Valid
	X12		0,669	Valid
	X13		0,847	Valid
	X14		0,679	Valid
	X15		0,728	Valid
	X16		0,735	Valid
Kompensasi Nonfinansial	X21	0,769	0,757	Valid
	X22		0,781	Valid
	X23		0,733	Valid
	X24		0,541	Valid
	X25		0,787	Valid
	X26		0,676	Valid

Kepuasan Kerja	Y1	0,747	0,809	Valid
	Y2		0,672	Valid
	Y3		0,833	Valid
	Y4		0,695	Valid
	Y5		0,761	Valid
	Y6		0,731	Valid
	Y7		0,745	Valid
	Y8		0,853	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai KMO untuk setiap variabel yang diuji adalah > 0,5 dan untuk setiap instrumen pernyataan yang diuji memiliki nilai *component matrix* yang > 0,5. Maka disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut menandakan bahwa instrumen yang digunakan adalah tepat dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru Al-Jannah *Islamic School* Jakarta.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006), realibilitas instrumen menggunakan batas 0,6 jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Setelah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisioner, kuisioner yang telah disebar dikumpulkan kembali, lalu diolah data menggunakan SPSS Maka didapat hasil pengolahan data seperti di bawah ini.

Tabel: 4.4 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	*Cronbach Alpha*	N of Items
Kompensasi Finansial	0,831	6
Kompensasi Nonfinansial	0,807	6
Kepuasan Kerja	0,897	8

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada setiap variabel tersebut reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan keseluruhan nilai *cronbach alpha* pada uji tersebut bernilai > 0,6 hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

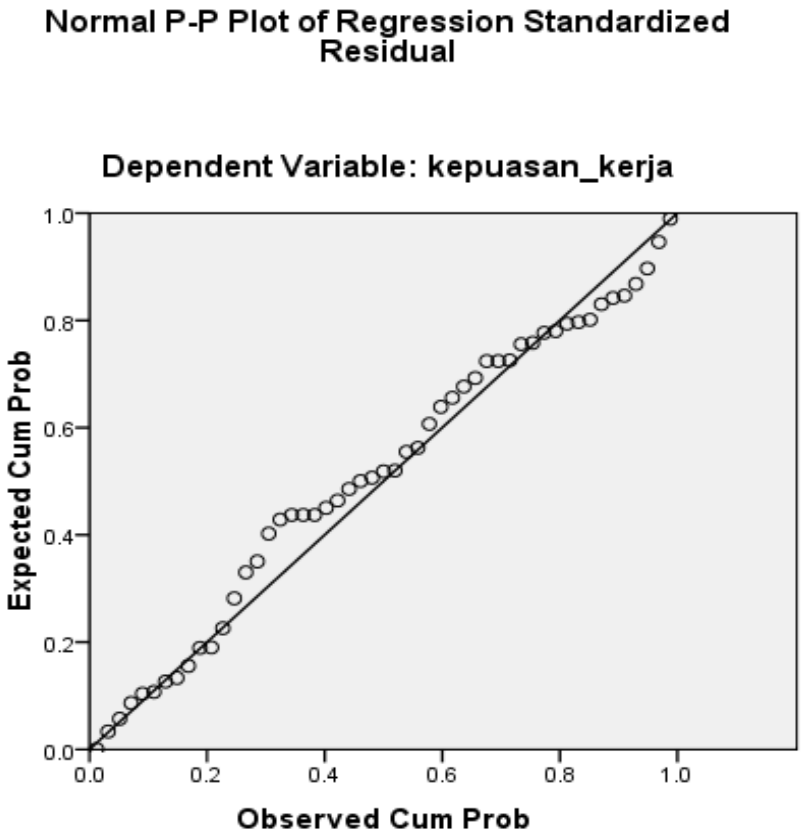
4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data antara variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Normal P-P Plot untuk menguji normalitas data. Jika titik-titik

data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya searah mengikuti garis diagonal maka data dapat dikatakan normal.

Gambar: 4.5 Hasil Uji menggunakan P-P Plot Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan gambar grafik normal P-P Plot tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada veriabel penelitian ini terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Tabel: 4.6 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.545	.357		1.525	.134		
kompensasi_finansial	.507	.118	.521	4.298	.000	.466	2.146
kompensasi_nonfinansial	.372	.126	.357	2.945	.005	.466	2.146

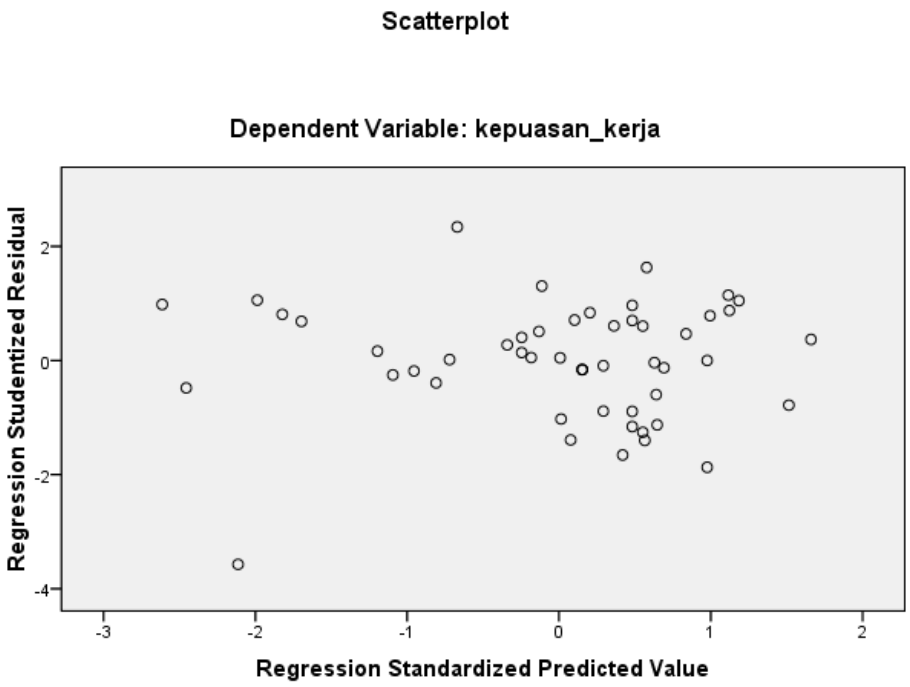
a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Pada uji multikolinieritas atau terjadinya korelasi diantara sesama variabel bebas. Pada uji ini dapat dilihat pada table Coefficients dan lihat kolom *Collinearity Statistics* di model 1 yang memperlihatkan nilai VIF<5, pada umumnya terjadinya multikolinieritas apabila nilai VIF>5. berarti model ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Gambar: 4.7 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari grafik *scatter plot* pada kinerja tampak titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Diagram pencar di atas ternyata tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

4.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan peneliti untuk mengukur pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Nonfinansial (X2) sebagai variabel *independent* terhadap Kepuasan Kerja (Y1) sebagai variabel *dependent*.

4.4.1. Pembahasan Model Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel , maka penulis dapat membuat suatu model persamaan regresi, dengan model persamaan regresi tersebut adalah :

Tabel: 4.8. Model persamaan regresi

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.545	.357		1.525	.134		
kompensasi_finansial	.507	.118	.521	4.298	.000	.466	2.146
kompensasi_nonfinansial	.372	.126	.357	2.945	.005	.466	2.146

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

$$\hat{Y} = \beta 0 + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2$$

$$\hat{Y} = 0{,}545 + 0{,}507X_1 + 0{,}372X_2$$

dimana

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non-finansial

Koefisien regresi Kompensasi Finansial sebesar 0,507 dan bertanda positif menyatakan bahwa variabel X1 berbanding lurus dengan Kepuasan Kerja guru Al-jannah *Islamic School* Jakarta. Koefisien regresi Kompensasi Non-finansial sebesar 0,372 dan bertanda positif menyatakan bahwa variabel X2 berbanding lurus dengan Kepuasan Kerja guru Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

Maka dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Setiap kenaikan 1 skor variabel Kompensasi Finansial (X1) dapat meningkatkan 0,507 skor variabel Kepuasan Kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan
- Setiap kenaikan 1 skor variabel Kompensasi Non-finansial (X2) dapat meningkatkan 0,372 skor variabel Kepuasan Kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

4.4.2. Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian mempunyai pengaruh secara parsial atau terpisah terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Guru di Al-Jannah *Islamic School*. Untuk itu disusunlah hipotesa yang terpisah antara variabel X1 dan variabel X2 sebagai berikut :

Ho = Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Ha = Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja

Tabel: 4.9. Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.545	.357		1.525	.134		
kompensasi_finansial	.507	.118	.521	4.298	.000	.466	2.146
kompensasi_nonfinansial	.372	.126	.357	2.945	.005	.466	2.146

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Pengambilan Keputusan

- Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima
- Jika $t_{hitung} < -t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
- t_{tabel} dilihat dengan derajat bebas = n – k

  n = jumlah sampel, dalam hal ini bernilai 51

  k = jumlah variabel yang digunakan. Dalam hal ini bernilai 3

  sehingga derajat bebasnya adalah 48 (51-3). Oleh karena uji t yang dilakukan adalah uji 2 arah maka yang dibaca adalah t (½ 0,05) atau t 0,025.

- t_{tabel} = 2,01
- t_{hitung} (X_1) = 4,298
- t_{hitung} (X_2) = 2,945

Maka berdasarkan perhitungan di atas dalam variabel kompensasi finansial (X1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kompensasi finansial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *unstandardized coefficients Beta* kompensasi finansial sebesar 0.507 menunjukan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan sebesar 50.7% terhadap kepuasan kerja guru di Al-Jannah *Islamic School*.

Berdasarkan perhitungan di atas dalam variabel Kompensasi nonfinansial (X2) oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Kompensasi nonfinansial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *unstandardized coefficients Beta* Kompensasi nonfinansial sebesar 0.372 menunjukkan bahwa variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan sebesar 37.2% terhadap kepuasan kerja guru di Al-Jannah *Islamic School*.

4.4.3. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kepuasan kerja guru secara bersamaan dengan melihat signifikansi yang ada pada table ANOVA. Apabila nilai F hitung > F tabel , maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama namun apabila F hitung < F tabel maka Ho tidak dapat ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama . Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel: 4.10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.247	2	7.123	48.988	.000[a]
	Residual	6.980	48	.145		
	Total	21.226	50			

a. Predictors: (Constant), kompensasi_nonfinansial, kompensasi_finansial

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

F_{tabel} dilihat pada:

- taraf signifikansi 5%
- df pembilang = jumlah variabel – 1 = (3 – 1) = 2
- df penyebut = jumlah data – jumlah variabel = (51 – 3) = 48

F_{tabel} = 3.191

Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (48,988 > 3.191) maka Ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel dependen berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama

4.4.4. Analisi Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel: 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819[a]	.671	.657	.38133	2.477

a. Predictors: (Constant), kompensasi_nonfinansial, kompensasi_finansial

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,819 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja adalah kuat. Hal ini didukung oleh nilai R Square sebesar 0,671 yang artinya adalah kedua variabel ini mampu menjelaskan sebesar 67,1% variasi variabel kepuasan kerja, sedangkan 32,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.5. Implikasi Manajerial

Setelah peneliti selesai melakukan proses pengolahan data serta analisis data, peneliti juga ingin memberikan gambaran lebih jelas akan manfaat penelitian ini ke dalam implikasi manajerialnya. Peneliti mencoba untuk memberikan analisis tambahan untuk memperkuat gambaran penelitian tersebut agar para praktisi khususnya pemilik atau pengurus Al-Jannah *Islamic School* Jakarta dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan mereka dalam meningkatkan kinerja guru Al-Jannah.

Pada analisa tambahan ini penulis akan menggunakan data pada peringkat pernyataan berdasarkan rata-rata jawaban responden tiap pernyataan variabel independent. Berikut tabel hasil pemeringkatan rata-rata tiap pernyataan seperti yang ada pada deskripsi masing-masing variabel :

Tabel 4.12
***Average Value* pernyataan variabel kompensasi finansial**

No	Pernyataan	Rata-rata	Peringkat
1	Gaji yang saya terima sudah sebanding dengan upaya/jerih payah yang saya berikan untuk yayasan.	4	1
2	Insentif kerja (bonus prestasi) yang diberikan telah sebanding dengan jerih payah yang saya lakukan untuk mencapai prestasi kerja.	3.8	3
3	Tunjangan yang diberikan yayasan mampu mencukupi kebutuhan biaya transportasi harian saya.	3.7	4
4	Jaminan kesehatan kerja yang diberikan yayasan sudah sesuai.	3.9	2
5	Tunjangan hari tua yang diberikan yayasan membuat saya merasa nyaman bekerja hingga batas usia pensiun	3.8	3
6	Asuransi jiwa yang diberikan memberikan rasa nyaman dalam bekerja	4	1
Average value variable Kompensasi Finansial		3.90	

Sumber : Data yang diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden seluruhnya sudah setuju dengan masing-masing pernyataan, karena rata-rata tiap pernyataan berada di atas 3 sebagai standar penilaian minimum setuju. Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel kompensasi finansial adalah sebesar 3,90 Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keenam indikator penyataan ternyata

terdapat 3 pernyataan yang nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan. Sedangkan 3 pernyataan yaitu mengenai gaji, jaminan kesehatan dan asuransi lebih mampu mempengaruhi kepuasan kerja karena sudah berada di atas rata-rata keseluruhan. Artinya jika pihak sekolah ingin meningkatkan kepuasan kerja guru di masa yang akan datang dapat tetap mempertahankan faktor gaji, jaminan kesehatan dan auransi serta memperhatikan faktor insentif, tunjangan transportasi dan tunjangan hari tua.

Tabel 4.13
***Average Value* pernyataan kompensasi nonfinansial**

No	Pernyataan	Rata-rata	Peringkat
1	Setiap guru mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	4	1
2	Suasana lingkungan kerja yang kondusif memacu semangat saya untuk semakin giat mengajar.	4	1
3	Suasana Ruang kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam mejalankan kegiatan ajar mengajar.	4	1
4	Fasilitas pendukung (ATK, computer, dll) yang diberikan yayasan menunjang kegiatan bekerja saya.	3.9	2
5	Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru meningkatkan semangat kerja saya	3.9	2
6	Pendelegasian tugas / pekerjaan yang jelas dan dipercaya atas pekerjaan tersebut	4	1
Average value variable Kompensasi Nonfinansial		3.96	

Sumber : Data yang diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden seluruhnya sudah setuju dengan masing-masing pernyataan, karena rata-rata tiap pernyataan berada di atas 3 sebagai standar penilaian minimum setuju. Rata-rata keseluruhan jawaban responden pada variabel kompensasi nonfinansial adalah sebesar 3,96. Walaupun umumnya responden telah setuju dengan masing-masing pernyataan, dari keenam indikator penyataan ternyata terdapat 2 pernyataan yang nilainya berada di bawah rata-rata keseluruhan. Sedangkan 4 pernyataan yaitu mengenai promosi, suasana lingkungan kerja, suasana ruang kerja, dan pendelegasian kerja lebih mampu mempengaruhi kepuasan kerja karena sudah berada di atas rata-rata keseluruhan. Artinya jika pihak sekolah ingin meningkatkan kepuasan kerja guru di masa yang akan datang dapat tetap mempertahankan faktor promosi, suasana lingkungan kerja, suasana ruang kerja dan pendelegasian tugas serta memperhatikan faktor fasilitas pendukung dan pemberian pendidikan.

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta.
2. Secara parsial kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta.
3. Secara simultan Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru Al-Jannah Islamic School Jakarta.

5.2 Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya terbatas pada variabel kompensasi, sehingga disarankan :

- Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, maka perlu memperbanyak variabel yang digunakan.
- jika pihak sekolah ingin meningkatkan kepuasan kerja guru di masa yang akan datang, dapat tetap mempertahankan faktor gaji, jaminan kesehatan dan auransi serta memperhatikan faktor insentif, tunjangan transportasi dan tunjangan hari tua agar guru merasa upaya dan dedikasi yang telah mereka berikan kepada sekolah dihargai.

- Jika pihak sekolah ingin menigkatkan kepuasan kerja guru di masa yang akan datang, dapat tetap memperhatikan faktor promosi, suasana lingkungan kerja, suasana ruang kerja dan pendelegasian tugas serta memperhatikan faktor fasilitas pendukung dan pemberian pelatihan agar guru merasa nyaman dalam melakukan kegiatan ajar mengajarnya.

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Eli Tanya, Indeks, Jakarta.

Ferdinand, Augusty. 2006. **Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Flippo, Edwin B. 1994. **Manajemen Personalia**. Edisi.VII jilid II, Terjemahan Alphonso S, Erlangga, Jakarta.

Gary A, Yukl. 1998. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhalindo, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2001. ***Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS***. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Handoko, T. Hani. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Grasindo. Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**, Bumi Aksara, Jakarta.

Ivancevich, John M. Lee, Hoon. 2002. **Human Resource Management in Asia**. McGraw-Hill

Lubis, Annie Farida. 2007. **Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Bagian Ekspor Impor Luar Negri, Bank Indonesia Jakarta.** Tesis FE UI. Jakarta.

Maholtra, Naresh K. 2005. **Riset Penelitian**. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung

Mondy, R. Wayne 2008 **Human Resource Mangement**. Prentice Hall International. New Jersey.

Nasution. Mulia. 2000. **Manajemen Personalia**. Djambatan, Jakarta.

Nawawi, H. 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. 2000. **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia,** Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nurwening. 2005. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sampoerna Surabaya.**

Priyatno, Dwi 2008. **Mandiri Belajar *SPSS***. MediaKom. Yogyakarta.

Purnama, Aris Setiawan. 2009. **Pengaruh Kompoensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap bagian Produksi pada PT. Kosoema Nandz Putra Klaten**.

Robbins, Stephen. 2002. **Perilaku Organisasi**. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhalindo, Jakarta.

Sedarmayanti .2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Mandar Maju, Bandung.

Sekaran, Uma. 2006. ***Research Method For Business***. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.

Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi ke III. STIE YKPN. Bandung.

Santoso, Singgih. 2001. **Mengelola Data Statistik SEcara Profosional**. PT. Alex Media Komputindo. Jakarta

Steers, Richard M. 1995. **Efektifitas Organisasi**. Erlangga. Jakarta.

Sugiyono. 2002. **Statistika Untuk Penelitian.** Alfabeta. Bandung.

Veithzal, Rifai. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik**. Raja Grafindo Persada. Jakarta

http://www.sekolah-aljannah.com/ 9-juny-2012 / 20.00 wib.

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

Lampiran 1

Kuisioner bagi guru Al-jannah *Islamic school* Jakarta

Bapak/Ibu guru al-jannah *Islamic school* yang saya hormati,

Nama saya Faizal Kevin Febrian mahasiswa semester akhir STIE-Indonesia Banking School, saat ini saya sedang mengadakan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul "**Analisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic school* Jakarta**". Oleh karena itu, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

I. Identitas Responden

Cara mengisi kuisioner adalah dengan memberi tanda centang (√) pada pilihan anda.

1) Jenis kelamin :
   ☐ Pria ☐ Wanita

2) Status :
   ☐Menikah ☐Belum menikah

3) Usia :
   ☐20 tahun ☐20 – 35 tahun ☐ 35 – 50 tahun

4) Pendidikan terakhir :
   ☐D3 ☐S1 ☐ S2 ☐ Lain-lain

5) Jumlah tanggungan keluarga :
   ☐Tidak ada ☐1 – 3 orang ☐ 4 – 6 orang

6) Berapa lama anda bekerja Yayasan ini :
   ☐ ≤ 1 tahun ☐1 – 3 tahun ☐ 3 -5 tahun ☐ ≥ 5 tahun

II. Kompensasi Finansial

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variabel kompensasi finansial**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan di bawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju		Netral		Sangat setuju
1	Gaji yang saya terima sudah sebanding dengan upaya/jerih payah yang saya berikan untuk yayasan.	1	2	3	4	5
2	Insentif kerja (bonus prestasi) yang diberikan telah sebanding dengan jerih payah yang saya lakukan untuk mencapai prestasi kerja.	1	2	3	4	5
3	Tunjanga yang diberikan yayasan mampu mencukupi kebutuhan biaya transportasi harian saya.	1	2	3	4	5
4	Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan resiko pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

5	Tunjangan hari tua yang diberikan yayasan membuat saya merasa nyaman bekerja hingga batas usia pensiun	1	2	3	4	5
6	Asuransi jiwa yang diberikan memberikan rasa nyaman dalam bekerja	1	2	3	4	5

III. Kompensasi Nonfinansial

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variabel kompensasi non finansial**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju		Netral		Sangat setuju
1	Setiap guru mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	1	2	3	4	5
2	Suasana lingkungan kerja yang kondusif memacu semangat saya untuk semakin giat bekerja / mengajar	1	2	3	4	5
3	Suasana Ruang kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam mejalankan pekerjaan / mengajar	1	2	3	4	4
4	Fasilitas pendukung (ATK, computer, dll) yang diberikan yayasan menunjang kegiatan	1	2	3	4	5

	bekerja saya.					
5	Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru meningkatkan semangat kerja saya.	1	2	3	4	5
6	Pendelegasian tugas / pekerjaan yang jelas dan dipercaya atas pekerjaan tersebut	1	2	3	4	5

III. Kepuasan Kerja

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan mengenai **variable kepuasan kerja**. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan skala 1-5, keterangan :

- 1 = **Sangat tidak setuju**
- 2 = **Tidak setuju**
- 3 = **Netral**
- 4 = **setuju**
- 5 = **Sangat setuju**

Cara mengisi kolom pernyataan dibawah ini adalah dengan memberikan tanda (X) pada skala pilihan anda.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju		Netral		Sangat setuju
1	Setiap guru diberi kesempatan untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki.	1	2	3	4	5
2	Puas terhadap kebijakan yayasan saat ini.	1	2	3	4	5
3	Puas terhadap pelaksanaan kebijakan Yayasan saat ini.	1	2	3	4	5

4	Puas terhadap upah / gaji yang saya dapatkan serta jumlah dan jenis pekerjaan yang saya kerjakan.	1	2	3	4	5
5	Setiap guru diberi kesempatan untuk menggunakan metodenya sendiri dalam melaksanakan proses ajar – mengajar.	1	2	3	4	5
6	Mempunyai hubungan kerja sama yang baik dengan kepala sekolah	1	2	3	4	5
7	Mempunyai hubungan kerja sama yang baik antar rekan kerja.	1	2	3	4	5
8	Saya sudah senang dengan apa yang telah saya peroleh dari pekerjaan saya selama ini.	1	2	3	4	5

Sumber : R. Wayne Mondy (2008), Malayu S.P. Hasibuan (2005).

INTEGRITY • KNOWLEDGE • SKILL

Lampiran 2

Analisa data

Uji validitas

Kompensasi finansial

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.775
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	119.244
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix[a]

	Component
	1
x11	.760
x12	.669
x13	.847
x14	.679
x15	.728
x16	.735

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Kompensasi non finansial

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.769
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	89.190
	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix[a]

	Component
	1
x21	.757
x22	.781
x23	.733
x24	.541
x25	.785
x26	.676

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Kepuasan kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	439.633
	df	28

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	439.633
	df	28
	Sig.	.000

Component Matrix[a]

	Component
	1
y1	.809
y2	.672
y3	.833
y4	.695
y5	.761
y6	.731
y7	.745
y8	.853

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 3

Uji reliabilitas

Kompensasi finansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.831	6

Kompensasi nonfinansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.807	6

Kepuasan kerja

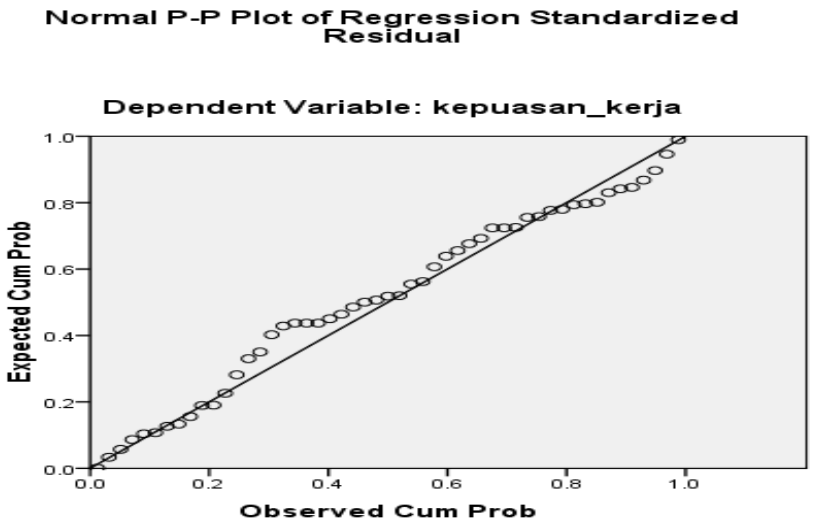
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.897	8

Lampiran 4

Uji asumsi klasik

Uji normalitas



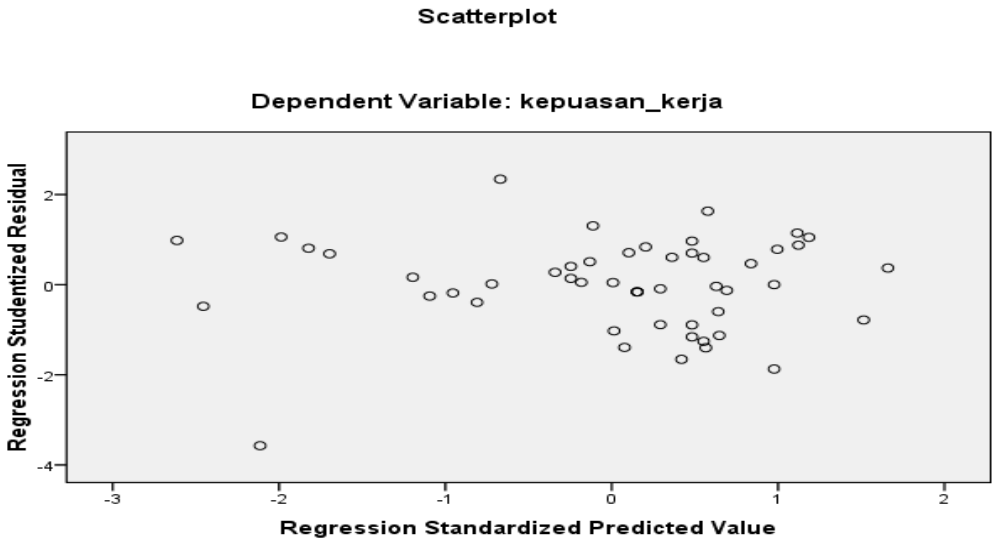
Uji multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.545	.357		1.525	.134		
	kompensasi_finansial	.507	.118	.521	4.298	.000	.466	2.146
	kompensasi_nonfinansial	.372	.126	.357	2.945	.005	.466	2.146

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Uji heterokendastisitas



Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.247	2	7.123	48.988	.000[a]
	Residual	6.980	48	.145		
	Total	21.226	50			

a. Predictors: (Constant), kompensasi_nonfinansial, kompensasi_finansial

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Analisis koefisiensi determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819[a]	.671	.657	.38133	2.477

a. Predictors: (Constant), kompensasi_nonfinansial, kompensasi_finansial

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Lampiran 5