

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA MASJID NASIONAL AL-AKBAR SURABAYA**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Dirasah Islamiyah



Oleh
Deni Prasetyo Anggoro
NIM. F02916177

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Deni Prasetyo Anggoro

NIM : F02916177

Program : Magister Dirasah Islamiyah

Institusi : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk pada sumbernya.

Surabaya, 8 Februari 2018

Saya yang menyatakan,

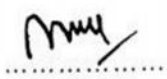
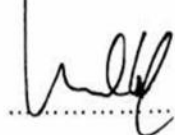


Deni Prasetyo Anggoro

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Deni Prasetyo Anggoro ini telah diuji tanggal 20 Pebruari 2018

Tim penguji:

1. Prof. Dr. Burhan Djameluddin, MA (Ketua) 
2. Prof. Dr. H. Husein Aziz, M.Ag (Penguji Utama) 
3. Prof. Dr. H. Shonhaji Sholeh, Dip.IS (Penguji) 

Surabaya, 20 Pebruari 2018

Direktur,




Prof. Dr. H. Husein Aziz, M.Ag

NIP. 195601031985031002

PERSETUJUAN

Tesis Deni Prasetyo Anggoro ini telah disetujui

Pada tanggal 18 Januari 2018

Oleh

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sholeh' with a stylized flourish at the end.

Prof. Dr. H. Shonhaji Sholeh, Dip.IS

NIP. 194907281967121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Deni Prasetyo Anggoro
NIM : F02916177
Fakultas/Jurusan : Pascasarjana/Dirasah Islamiyah
E-mail address : terusmencobasukses@gmail.com

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

☐ Sekripsi ☒ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja SDM masjid al-Akbar Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 Maret 2018

Penulis

(Deni Prasetyo Anggoro)

SDM merupakan salah satu aset utama dalam mengembangkan organisasi. Kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan adalah menjaga konsistensi kinerja SDM. Salah satu instrumen yang digunakan untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan pemberian kompensasi baik finansial ataupun kompensasi non finansial. Pada perusahaan bisnis pemberian kompensasi finansial dan non finansial merupakan hal yang lumrah. Lain halnya dengan masjid yang pengurusnya cenderung tidak digaji dan mengandalkan keikhlasan. Dalam penelitian ini akan di uji apakah ada pengaruh dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja SDM masjid al-Akbar Surabaya. Baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif survey. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada SDM masjid al-Akbar Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah uji T, Uji F dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM secara parsial dengan nilai signifikansi 0,378 ($>0,05$), sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM secara parsial dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Kedua variabel ini berpengaruh secara signifikan secara simultan dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Adapun dalam kasus ini, persamaan yang terbentuk adalah $Y = 0,024 + 0,055X_1 + 0,900X_2$. Dimana Y = kinerja SDM, X_1 = kompensasi finansial, dan X_2 = kompensasi non finansial.

Kata kunci : kompensasi, kompensasi finansial, kompensasi non finansial, masjid al-Akbar Surabaya

ABSTRACT

Human Resources is one of the main assets in developing the organization. The key to the success of an organization in achieving its goal is to maintain the consistency of Human Resources performance. One of the instruments used to improve Human Resources performance is by providing either financial compensation or non-financial compensation. In business enterprises, financial and non-financial compensation is commonplace. Another case with the mosque whose board tends to not be paid and rely on sincerity. In this study will be tested whether there is influence of financial and non financial compensation on the performance of human resources of Masjid al-Akbar Surabaya. Either partially or simultaneously.

This research is a quantitative survey research. The data was collected by spreading the questionnaires to Human Resources of Masjid al-Akbar Surabaya. The analysis technique used is T test, F test and multiple linear regression analysis. The result of this research is financial compensation has not significant effect on the performance of human resources partially with the significance value of 0.378 (> 0.05), while non-financial compensation significantly affects the performance of human resources partially with a significance value of 0.000 (< 0.05). Both of these variables significantly influence simultaneously with a significance value of 0.000 (< 0.05). As in this case, the equation formed is $Y = 0.024 + 0.055X_1 + 0.900X_2$. Y = Human Resources performance, X_1 = financial compensation, and X_2 = non-financial compensation.

Keywords: compensation, financial compensation, non financial compensation, al-Akbar Surabaya mosque

PENDAHULUAN

Aspek SDM juga akan memberikan pengaruh besar pada sisi pengimplementasian (*directing*) yang dilakukan manajer dalam menjalankan roda organisasi¹¹. Pengimplementasian bicara tentang bagaimana seorang manajer dapat memastikan program atau strategi yang direncanakan dapat dijalankan dengan baik oleh seluruh pihak dalam organisasi, serta proses pemotivasian agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi¹².

⁹ Michael Armstrong, *A Handbook of Personnel Management Practice* (London dan Philadelphia: Kogan Page, 2006), 20-24.

¹⁰ Richard L. Daft, *Manajemen Jilid 1*, terj. Emil Salin dan Iman Karmawan (Jakarta: Erlangga, 2001), 14.

¹¹ Armstrong, *A Handbook of Personnel Management Practice*, 21.

¹² Ernie T. Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005), 8.

¹² Ernie T. Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005), 8.

Dalam dunia bisnis, kompensasi finansial menjadi salah satu pemicu produktifitas karyawan. Sayangnya, dalam dunia organisasi dakwah penerapan kompensasi financial sangat sedikit sekali ditemui. Penggajian pada pengurus masjid atau organisasi Islam masih menjadi hal yang tabu di masyarakat. Seringkali keikhlasan menjadi senjata kuat dalam menggerakkan pengurus organisasi Islam. Sebagaimana yang penulis temui pada salah satu pimpinan cabang organisasi Islam di Surabaya. saat penulis melakukan observasi, seringkali penulis menemukan kata-kata motivasi dalam suatu rapat pengurus “kita ini bekerja pada perusahaan Allah, maka gajinya juga dari Allah langsung berupa pahala”. Hal tersebut terjadi karena di organisasi tersebut, para pengurus tidak mendapatkan gaji dari organisasi. Sehingga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keikhlasan menjadi senjata untuk memacu produktifitas. Adapun beberapa organisasi Islam atau lembaga dakwah yang menerapkan sistem penggajian pada pengurusnya, tetapi gaji yang diberikan dirasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bahkan, hal tersebut terjadi pada masjid Istiqlal, yang notabnya adalah masjid nasional¹³.

¹³ Dani Prabowo, “kalau tahu gaji imam masjid Istiqlal, pasti kaget”, dalam <http://properti.kompas.com/read/2017/06/22/150243421/.kalau.tahu.gaji.imam.masjid.istiqlal.pasti.kaget.>, (26 September 2017)

وَأَبْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ^{عَلَى} وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ^{عَلَى}
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ^{عَلَى} وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ^{عَلَى} إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

Artinya: dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan¹⁵.

¹⁵ Departemen Agama, *al-Quran*, 394.

Minimnya atau bahkan tidak adanya gaji bagi para penggiat dakwah membuat minim sekali generasi muda yang mencitakan profesi dalam bidang dakwah, khususnya pada manajemen dakwah. Padahal artis dan pengelola bisnis hiburan dibayar luar biasa mahal untuk merusak moral umat Islam, sedangkan para aktifis manajemen dakwah seperti pengurus masjid, pengurus organisasi Islam tidak digaji, atau jika digaji sangat minim sekali. Hal tersebut membuat kompetisi ideologi menjadi lebih mudah dimenangkan oleh ajaran-ajaran di luar Islam. Masjid dan organisasi Islam tidak akan menjadi daya tarik bagi generasi Islam yang berkualitas mengingat rendahnya penawaran kesejahteraan yang ada.

Permasalahan kurangnya perhatian finansial kepada pengurus masjid salah satunya karena dialektika fiqh. Beberapa berpendapat bahwa menjadi pengurus masjid merupakan ibadah yang membutuhkan keikhlasan sehingga dengan diberikannya gaji yang cukup, maka dikhawatirkan akan menghilangkan nilai keikhlasan. Pemberian kompensasi non finansial berupa keikhlasan berdasarkan pengamatan penulis memang membuat semangat kerja tinggi, tetapi tetap saja kebutuhan material SDM belum tercukupi.

Jika mayoritas masjid para pengurusnya bekerja tanpa mendapatkan gaji, sehingga pengurus tidak bekerja secara profesional (*full time*) kepada masjid. Tidak halnya dengan masjid nasional al-Akbar Surabaya. Sebagai salah satu masjid terbesar di Indonesia yang berlabel masjid pemerintah, masjid nasional al-Akbar Surabaya menerapkan sistem manajemen layaknya organisasi bisnis. Masjid yang dikelola oleh pemerintah Jawa Timur tersebut menjadi salah satu percontohan masjid dengan pengelolaan yang profesional di Jawa Timur.

Menurut penuturan Hizbul Wathon selaku sekretaris masjid, masjid al-Akbar berusaha memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial¹⁶. Bentuk kompensasi finansial seperti gaji, insentif, bonus lembur, jaminan kesehatan dan pensiun. Sedangkan kompensasi non finansial seperti rasa bermakna bekerja di masjid, keikhlasan mengabdikan.

¹⁶ Hizbul Wathon, *Wawancara*, Surabaya 7 Maret 2018

Selain itu permasalahan yang juga penulis temukan adalah, hampir tidak ditemukannya formula untuk meramal peningkatan kinerja karyawan. Semisal jika ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan kualitas tertentu maka berapa besaran kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan. Hal ini penulis temukan juga di masjid al-Akbar Surabaya. Saat ingin meningkatkan kinerja SDM maka instrumen yang digunakan adalah pemberian insentif lembur sesuai dengan jam lembur. Tetapi belum ada perhitungan dengan insentif tertentu maka akan meningkat sebesar apa.

¹⁷ Ibid

Terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam paparan di atas, di antaranya:

- Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dilakukan, penulis membatasi pada masalah nomor satu, dua, dan empat. Oleh karena itu bisa ditarik secara umum yang akan penulis teliti adalah pengaruh kompensasi finansial dan non finansial hanya pada kinerja SDM, sehingga dengan begitu akan teruji apakah kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dalam konteks organisasi dakwah. Untuk masalah nomor tiga mengenai dialektika fiqh tidak akan penulis kaji dalam penelitian ini karena bukan bidang studi yang sedang penulis ikuti saat ini.

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja SDM masjid nasional al-Akbar Surabaya?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja SDM masjid nasional al-Akbar Surabaya
2. Mengetahui pengaruh kompensasi non finansial berpengaruh secara terhadap kinerja SDM masjid nasional al-Akbar Surabaya
3. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SDM masjid nasional al-Akbar Surabaya
4. Mengetahui model persamaan hubungan pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja SDM masjid nasional al-Akbar Surabaya

1. Manfaat teoritis

beberapa penelitian terdahulu dengan tema yang sama. Di bawah ini penulis menjelaskan persamaan-perbedaan dengan yang akan penulis teliti.

Tesis Mahasiswa Universitas Airlangga dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement* Melalui *Affective Commitment* pada Manajer PT Bank X Indonesia Surabaya. Penulis belum mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement* melalui *affective commitment*. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data adalah dengan menyebar kuesioner. Hasil dan

beberapa penelitian terdahulu dengan tema yang sama. Di bawah ini penulis menjelaskan persamaan-perbedaan dengan yang akan penulis teliti.

Tesis Mahasiswa Universitas Airlangga dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement* Melalui *Affective Commitment* pada Manajer PT Bank X Indonesia Surabaya. Penulis belum mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement* melalui *affective commitment*. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data adalah dengan menyebar kuesioner. Hasil dan

beberapa penelitian terdahulu dengan tema yang sama. Di bawah ini penulis menjelaskan persamaan-perbedaan dengan yang akan penulis teliti.

Tesis Mahasiswa Universitas Airlangga dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement* Melalui *Affective Commitment* pada Manajer PT Bank X Indonesia Surabaya. Penulis belum mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement* melalui *affective commitment*. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data adalah dengan menyebar kuesioner. Hasil dan

- beberapa penelitian terdahulu dengan tema yang sama. Di bawah ini penulis menjelaskan persamaan-perbedaan dengan yang akan penulis teliti.
- Tesis Mahasiswa Universitas Airlangga dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement* Melalui *Affective Commitment* pada Manajer PT Bank X Indonesia Surabaya. Penulis belum mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement* melalui *affective commitment*. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data adalah dengan menyebar kuisioner. Hasil dan

beberapa penelitian terdahulu dengan tema yang sama. Di bawah ini penulis menjelaskan persamaan-perbedaan dengan yang akan penulis teliti.

Tesis Mahasiswa Universitas Airlangga dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Employee Engagement* Melalui *Affective Commitment* pada Manajer PT Bank X Indonesia Surabaya. Penulis belum mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap *employee engagement* melalui *affective commitment*. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data adalah dengan menyebar kuesioner. Hasil dan

2. Penelitian tesis mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya bernama Agus Susanto, dengan judul “Keputusan Stratejik Program *Open Recruitment* Remaja Masjid Al-Akbar Surabaya 2014-2016”. penelitian tersebut adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengambilan data wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah :

1) Dalam tahap identifikasi, pengurus melakukan evaluasi atas program open recruitmen sebelumnya, evaluasi dilakukan dengan meninjau kembali keinginan visi dan misinya. 2) Dalam tahap pengembangan yang dilakukan pengurus mencari faktor strategiknya baik dari internal Remas maupun dari eksternal Remas, faktor kekuatan yang ditemukan antara lain; kualitas dan kuantitas SDM pengurus, dukungan stakeholder, branding Masjid al-Akbar Surabaya, kesolidan pengurus Remas sedangkan kelemahan yang ditemukan adalah krisis kepercayaan salah satu pembina Remas, sedangkan faktor eksternal yang ditemukan berupa peluang; karaktersistik Remaja Muslim Surabaya, kompetitor yang kooperatif, dukungan lingkungan makro dari pemprov Jatim. 3) Dalam tahap penyelesaian pengurus Remas membuat alternatif model oprec 2014-2016 serta melakukan pemilihan desain oprec. Pemilihan model lebih didasarkan pada kapasitas organisasi dalam merespon karakteristik Remaja Muslim sebagai calon pengurus¹⁹.

¹⁹ Agus Susanto, “Keputusan Strategik Program *Open Recruitment* Remaja Masjid Al-Akbar Surabaya 2014-2016”, (Tesis-UIN Sunan Ampel, Surabaya, 2017), viii.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh²². Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja SDM masjid al-Akbar Surabaya, maka yang menjadi sumber data adalah pengurus dan karyawan masjid al-Akbar Surabaya. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti²³.

3. Populasi Dan Sample

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut²⁴. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau SDM dari masjid nasional al-Akbar Surabaya yang berjumlah 170 orang. Berdasarkan tabel jumlah sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dalam Sugiyono, populasi 170 orang dengan tingkat kepercayaan 5% dibutuhkan sampel sebanyak 114 orang²⁵.

Agar sampel yang diambil benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan, maka dibutuhkan teknik *sampling* yang tepat. Teknik *sampling* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 67.

²³ Sugiyono, *Metode*, 137.

²⁴ Ibid., 80-81.

²⁵ Ibid, 87.

sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi²⁶.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan Kuesioner (angket), interview (wawancara), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya²⁷. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya²⁸. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk mendapatkan data dari responden tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja SDM masjid al-Akbar Surabaya.

5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya²⁹. Sedangkan menurut Kerlinger dalam Sugiyono menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari³⁰. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

²⁶ Ibid, 82.

²⁷ Ibid, 137.

²⁸ Ibid, 142.

²⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), 2.

³⁰ Ibid, 3.

- 1) Pekerjaan, dengan indikator yaitu varian ketrampilan, pekerjaan yang membanggakan, pekerjaan yang berdampak besar, kebebasan dalam menjalankan tugas, dan mendapatkan *feedback* dari atasan.
- 2) Lingkungan pekerjaan, dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 3) Fleksibilitas pekerjaan, dengan indikator kebebasan memilih jam kerja, jam kerja yang bisa dipadatkan, dibolehkan bekerja tanpa harus ke kantor.

Kinerja SDM, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan terdiri atas beberapa dimensi, yaitu:

- sby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan mengacu pada nilai OUTFIT MNSQ pada menu *item measure* serta *item measure*³⁴. Nilai tersebut mengacu pada tabel berikut:³⁵

Nilai Mean-Square	Implikasi Pada Pengukuran
$> 2,0$	Menurunkan kualitas sistem pengukuran
$1,5 - 2,0$	Kurang bagus untuk pembuatan instrumen, tapi tidak menurunkan kualitas
$0,5 - 1,5$	Kondisi baik untuk pengukuran
$< 0,5$	Kurang produktif untuk pengukuran, namun tidak menurunkan kualitas; kemungkinan bisa menyebabkan kesalahan dengan reliabilitas yang tinggi.

c. Uji kualitas data

Kualitas hasil sebuah penelitian kuantitatif, sangat tergantung pada kualitas data yang didapatkan. Data penelitian tidak akan berguna jika dihasilkan dari instrumen yang tidak validitas dan reliabilitasnya rendah.

1) Uji validitas

Validitas menurut Priyatno adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur³⁶. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item

³⁴ Bambang Sumintono dan Wahyu Widhiarso, *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 84-84

³⁵ Ibid, 92.

³⁶ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 90.

2) Uji reliabilitas

d. Uji normalitas data

Metode pengujian normalitas penulis menggunakan metode yang paling sering digunakan, yaitu dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai

³⁸ Ibid

³⁸ Ibid

³⁹ I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPP*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2003), 51.

⁴⁰ Priyatno, 97.

⁴¹ Ghozali, 63.

⁴² Abdul Muhid, *Analisis Statistik*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2012), 133.

signifikasi lebih besar dari 0.05 maka data terdistribusi normal, tapi jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 maka data tidak terdistribusi normal⁴³.

e. Pengujian asumsi klasik

Dalam penelitian ini, salah satu alat analisisnya adalah regresi berganda. Untuk itu perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda. Yaitu, multikolineritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi⁴⁴.

1) Multikolineritas

Menurut Gujarati dalam Abudi, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen⁴⁵. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi *value* atau *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, dan jika nilainya berada dalam kisaran 0,1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

2) Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas merupakan fenomena dimana pada nilai variabel independen tertentu yang dipilih atau ditetapkan masing-masing kesalahan (e_1) mempunyai nilai varian yang sama, yaitu sebesar σ^2 ⁴⁶. Menurut Gujarati dalam Abudi, apabila model regresi tidak sesuai dengan asumsi tersebut, sudah di

⁴³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Balai penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 160.

⁴⁴ Ahmad Nofal Abudi, *Kinerja SDM Organisasi Dakwah (Studi Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi)*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2015), 49.

⁴⁵ Ibid.

46 Ibid

$$D - W = \frac{\sum_{t=2}^N (e_t - e_n)^2}{\sum_{t=1}^N e_t^2}$$

Keterangan :

t = periode waktu

N = jumlah observasi

e_t = error pada periode t

Dasar pengambilan keputusan pada uji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut :

- Jika d_w lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika d_w terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika d_w terletak antara d_L dan d_U atau di antara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

f. Uji T

Untuk menguji variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara parsial terhadap kinerja SDM (Y) maka digunakan uji t. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta_i = 0 \rightarrow$ artinya variabel independen terdapat pengaruh baik positif atau negatif terhadap variabel dependen

H1 : $b_i \neq 0 \rightarrow$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar dari keputusan apakah memiliki pengaruh atau tidak dilihat dari :

Jika $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}} (\alpha, n-k-1)$, atau nilai signifikansi $t < 0.05$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{\text{hit}} < t_{\text{tabel}} (\alpha, n-k-1)$, atau nilai signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima

g. Uji F

Untuk mengukur pengaruh dua variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja SDM), maka digunakan uji F. Uji F hitung didapat dari rumus :

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

Untuk menentukan nilai F-tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ di mana n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel termasuk intersep dengan kriteria uji yang digunakan adalah:

Jika $F_{hit} > F_{tabel}(a; k-1; n-k)$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{\text{hit}} < F_{\text{tabel}}(a; k-a; n-k)$, maka H_0 diterima

Atau bisa dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak⁵¹.

h. Regresi berganda

Untuk mencari persamaan pengaruh dua variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap variabel terikat (kinerja SDM), maka digunakan analisis regresi berganda. Dengan persamaan sebagai berikut :

⁵¹ Reti Dwi Anggraini, “Pengaruh kepemimpinan spiritual dan iklim psikologi organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja SDM Yayasan Miftahul Huda Perak Jombang”, (Tesis-UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), 120.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi finansial

X_2 = Kompensasi non finansial

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = kesalahan prediksi

8. Instrumen penelitian

Untuk mengukur variabel penelitian, penulis menggunakan 43 instrumen, seperti di bawah ini :

variabel	Dimensi	indikator	Instrumen
finansial	Gaji		1. masjid memberikan gaji tepat waktu setiap bulan 2. masjid memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga saya 3. saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

		Insentif	4. saya selalu mendapatkan bonus apabila saya mencapai target kerja 5. masjid telah memberikan bonus yang adil untuk setiap karyawannya
		tunjangan	6. saya merasa aman karena mendapatkan asuransi kesehatan dan tunjangan hari tua dari masjid 7. tunjangan yang diberikan masjid sesuai dengan harapan saya
		fasilitas kerja	8. masjid memperhatikan fasilitas kerja karyawan demi lancarnya pekerjaan 9. saya sering kesulitan dalam menjalankan pekerjaan akibat fasilitas kerja belum memadai
non finansial	pekerjaan	varian ketrampilan	10. pekerjaan saya menuntut saya mengembangkan kemampuan setiap waktu
		pekerjaan	11. saya selalu bangga melihat

			26. saya berencana bekerja di masjid setidaknya sampai 5 tahun ke depan 27. saya selalu bertanggung jawab dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan 28. saya selalu mengerjakan tugas meski atasan tidak sedang berada di tempat
	loyalitas		29. kelebihan anggaran program yang saya pegang adalah penghasilan tambahan buat saya 30. saya selalu melaporkan semua pengeluaran program yang saya jalankan
	transparansi		
	kreatifitas		31. saya sering memiliki ide baru dalam menjalankan pekerjaan saya

			32. saya sering memotivasi rekan kerja saya agar sama-sama semangat dalam menjalankan tugas 33. banyak rekan kerja saya yang bertanya kepada saya mengenai pemecahan masalah pekerjaannya
		kemampuan memimpin	
	perilaku	melaksanakan tugas	34. saya berusaha menjalankan pekerjaan, biarpun saya ada permasalahan pribadi
		mengikuti instruksi	35. setiap arahan dari atasan selalu saya jalankan sepenuhnya
		melaporkan masalah	36. saya sering berkomunikasi dengan atasan untuk mendiskusikan masalah-masalah pekerjaan 37. saya ingin segera melapor kepada atasan jika mengalami kesulitan dalam menjalani pekerjaan

BAB II

KERANGKA TEORETIS

A. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Dalam menggerakkan roda manajemen sebuah organisasi, pemimpin harus mampu membuat SDM-nya bergerak sesuai dengan arahnya. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi kepada mereka.

Menurut Sastrohadiwiryono, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹. Sedangkan Martoyo mengartikan kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)². Hal senada juga diutarakan oleh Hasibuan, dia mengartikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan³.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbal jasa dari perusahaan atau organisasi kepada SDM atas

¹ B. Siswanto Sastrowiharjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2005), 181.

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007), 116.

118. ³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 118.

2. Tujuan kompensasi

Pandangan di atas memiliki kesamaan bahwa kompensasi bertujuan untuk mendapatkan atau menjaga SDM yang berkualitas. Kompensasi bisa diibaratkan seperti gula, sedangkan SDM seperti semut. Orang yang bekerja tentu juga mengharapkan imbalan yang seimbang dengan apa yang dia kerjakan. Pemberian imbal jasa ini akan menjadi hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan SDM-nya. Perusahaan akan mendapatkan produktifitas dari hasil kerja SDM, sedangkan SDM mendapatkan imbal jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2005), 359.

1) Gaji atau upah

Menurut Widodo, terdapat dua sistem pemberian gaji, yaitu *team –based pay*, dan *skill-based pay*¹¹. *Team –based pay*, yaitu pembayaran yang berbasis pada hasil kerja sebuah tim. Sedangkan *skill-based pay*, yaitu sistem pembayaran yang berdasarkan pada keahlian individu.

2) Insentif

¹⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 444.

¹² Ibid, 301.

Tunjangan adalah kompensasi tambahan di luar gaji dan insentif. Biasanya tunjangan melekat pada pangkat, golongan, status, atau jabatan seorang karyawan. Mondy menjelaskan terdapat beberapa bentuk tunjangan, di antaranya :

- ¹³ Mondy, *Human Resource*, 44.

[illegible]

- 4) Fasilitas kerja

. Selain gaji, insentif, dan tunjangan, terkadang kompensasi finansial juga berwujud pemberian fasilitas kerja seperti mobil, ruang kerja, dan lain sebagainya. Sama halnya dengan tunjangan. Pemberian fasilitas kerja seringkali dilekatkan pada pangkat, golongan, status, atau jabatan seorang karyawan.

b. Kompensasi non finansial

Mondy mendefinisikan kompensasi non finansial sebagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis

¹⁷ Ibid, 55.

Komponen-komponen kompensasi non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja²⁰. Sistem kerja dalam perusahaan juga termasuk ke dalam lingkungan kerja. Semakin seimbang sistem kerja yang diciptakan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kehidupan yang menyenangkan bagi karyawan.

Pekerjaan

yawan tentu mendapatkan pekerjaan masing-masing

n sehari, seseorang bisa menghabiskan sebagian

awan tentu mendapatkan pekerjaan masing-masing. Dalam sehari, seseorang bisa menghabiskan sebagian dari pekerjaannya masing-masing. Terkadang seseorang bisa menghabiskan pekerjaannya sehingga motivasi kerja mereka akan berkurang.

¹⁹ Leoni Jansen-Jansen, Marjolein Spaans, dan Menno van der Veen, *New instruments in estate planning: An international perspective on non-financial compensation*, (Amsterdam: IOS Press BV, 2008), 17.

²⁰ Ibid, 59..

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Oldham dalam Mondy, para karyawan akan mengalami motivasi intrinsik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti, yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik²¹.

- a) Variasi ketrampilan , adalah tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan sejumlah aktifitas yang berbeda untuk keberhasilan penyelesaian. Karyawan akan menikmati pekerjaan yang membutuhkan variasi ketrampilan tinggi.
- b) Identitas tugas, adalah tingkat sejauh mana pekerjaan mencakup unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi dari awal hingga akhir. Akan menjadi sebuah kebanggaan apabila seorang karyawan mengatakan “produk ini, berkode ini adalah hasil kerja saya”.
- c) Signifikansi tugas, adalah sejauh mana dampak yang dihasilkan oleh pekerjaannya. Pekerjaan yang memiliki dampak positif kepada banyak orang akan menciptakan kebermaknaan dan kebanggaan bagi karyawan.
- d) Otonomi , adalah tingkat kebebasan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Makin bebas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, akan membuat motivasi kerja semakin tinggi.

²¹ Mondy, *Human Resource*, 61.

- e) Umpan balik, adalah informasi yang diterima para karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Karyawan akan merasa dihargai saat seorang atasan memberikan ucapan “pekerjaan kamu sangat hebat”. Meski hanya sebatas ucapan saja, seorang karyawan akan sangat senang dengan hal tersebut.

2) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan merupakan suasana yang melingkupi semua karyawan dalam bekerja. Sebagaimana penulis jelaskan sebelumnya, bahwa sebagian besar waktu karyawan dihabiskan untuk menjalankan pekerjaan di kantor. Otomatis lingkungan kerja yang ada haruslah menyenangkan. Mondy menjelaskan terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang baik, di antaranya²² :

- a) Kebijakan yang logis. Terkadang ditemukan seorang atasan yang membuat kebijakan tanpa mempertimbangkan kondisi bawahannya. Dengan kebijakan yang logis, dan bawahan mampu menangkap kelogisannya maka bawahan akan lebih menikmati pekerjaannya. Tidak ada yang merasa tertekan dengan arahan atasan.
- b) Manajer yang kompeten. Manajer yang kompeten tentu akan membuat bawahan lebih mudah menjalankan tugasnya. Arahan yang jelas dan realistis akan membuat bawahan lebih termotivasi untuk menjalankan sebuah pekerjaan. Beberapa perusahaan yang memiliki manajer yang tidak kompeten akan membuat karyawan kesulitan dalam mencapai target perusahaan.

²² Ibid, 62-63.

Salah satu tantangan menjalani hidup sebagai seorang karyawan adalah ikatan aturan dengan perusahaan. Berangkat pagi-pagi sekali, setiap hari harus bertemu dengan kemacetan, kewajiban datang ke kantor setiap hari, dan lain sebagainya membuat karyawan menjadikannya sebagai rutinitas. Seringkali karyawan merasa diperbudak oleh agenda ini.

sby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap perusahaan atau organisasi menjadikan kompensasi sebagai strategi kunci dalam mempertahankan SDM terbaiknya, bahkan untuk merekrut SDM baru, kompensasi menjadi strategi unggulan. Itu sebabnya, di masing-masing perusahaan memiliki nilai kompensasi berbeda-beda. Penentuan besaran kompensasi yang diberikan perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Ivancevich dalam Widodo mengemukakan faktor eksternal yang mempengaruhi adalah *the labor market, the economy, the government, dan unions*²⁴. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi adalah *the labor budget, dan who makes compensation decision*²⁵.

- a. *The labor market*, pasar tenaga kerja. Sebagaimana hukum penawaran dan permintaan. Dalam pasar tenaga kerja, besaran kompensasi juga dipengaruhi oleh permintaan penawaran suatu jabatan tertentu. Jika ketersediaan tenaga kerja berkualitas sedikit, sedangkan permintaan tenaga kerja dari perusahaan sangat besar. Maka kompensasi yang

²⁵ Ibid.

ditawarkan akan semakin tinggi. Tenaga kerja yang berkualitas akan diperebutkan oleh beberapa perusahaan.

- b. *The economy*, kondisi ekonomi. Tingkat perekonomian sebuah negara tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas keuangan perusahaan. Kondisi ekonomi yang baik, daya beli pasar tinggi, iklim investasi yang kondusif akan membuat perusahaan mampu bertahan dan mendapatkan keuntungan. Sehingga upah pegawai bisa jadi mengalami kenaikan.
- c. *The goverment*, pemerintah. Pemerintah sebagai pembuat regulasi tentu sangat mempengaruhi besaran kompensasi, seperti penetapan upah minimum.
- d. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja seringkali menjadi tempat para pekerja untuk menyuarakan aspirasinya, menuntut kenaikan upah setiap tahunnya. Dengan adanya serikat pekerja sebagai saluran aspirasi, maka serikat pekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi besaran upah yang diterima pegawai.
- e. *The labor budget*, anggaran tenaga kerja. Setiap perusahaan tentu memiliki kebijakan berkaitan dengan jumlah anggaran untuk tenaga kerja. Kebijakan tersebut akan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima karyawan.
- f. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi. Di setiap perusahaan, tentu ada pihak yang menjadi penentu kebijakan

Perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan, agar produktifitas karyawan meningkat. Terdapat beberapa metode pembayaran yang dinyatakan oleh Ivancevich, di antaranya²⁶ :

- ### B. Kinerja SDM

SDM merupakan kaki dan tangan perusahaan untuk mendapatkan tujuan keuntungan. Keuntungan yang didapat, tentu bergantung pada sejauh mana

[illegible]

2. Pengukuran kinerja

- 1) Pengukuran berdasarkan hasil akhir. Pada pengukuran tipe ini, pengukuran lebih ditujukan pada hasil akhir dari kinerja SDM. Apakah hasil dari kinerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Pengukuran berdasarkan perilaku. Pada tipe ini, pengukuran lebih ditujukan pada cara atau sarana dalam mencapai tujuan. Sehingga penilaian lebih kepada proses kerja.
- 3) Pengukuran berdasarkan *judgement*. Pada pengukuran tipe ini, pengukuran didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, jumlah kerja yang dilakukan

²⁹ Faustino Cardoso Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1995), 137.

dalam satu periode, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian, dan luasnya pengetahuan SDM atas pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Syamsudin dan Yunus dalam Hadi, menyatakan ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja³⁰ :

1) Kriteria berdasarkan sifat

- a) Kemampuan, yaitu kapasitas seseorang untuk menjalankan tugas
- b) Loyalitas, yaitu sikap yang melihat segala sesuatu sebagai proses perbaikan demi perbaikan
- c) Kejujuran, yaitu sikap keterusterangan dalam menjalankan pekerjaan.
- d) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang cemerlang dalam bekerja
- e) Kepemimpinan, yaitu kemampuan mempengaruhi atau memotivasi orang lain untuk menjalankan pekerjaan demi tercapainya tujuan.

2) Kriteria berdasarkan perilaku

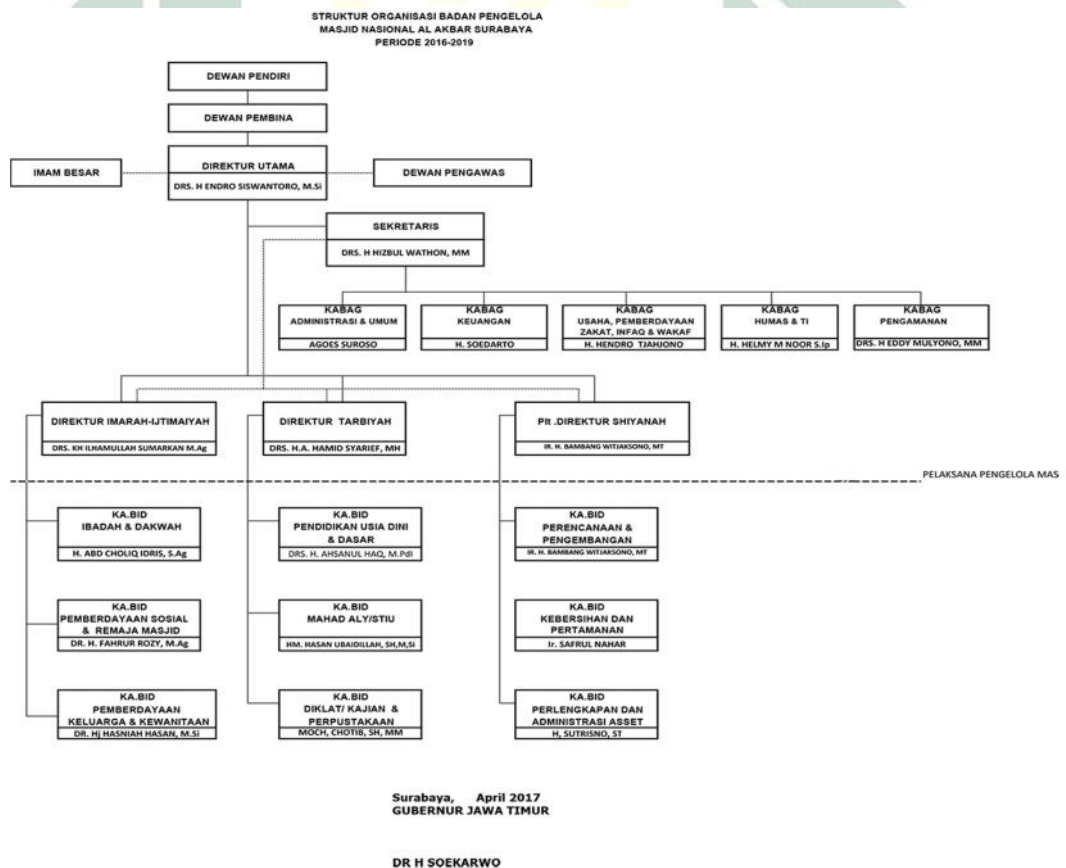
- a) Melaksanakan tugas, yaitu menjalankan tugas sesuai pekerjaannya.
- b) Mengikuti instruksi, yaitu perilaku mendengarkan dan mematuhi instruksi atasan saat menjalankan pekerjaan
- c) Melaporkan permasalahan, yaitu melaporkan kendala yang dihadapi saat menjalankan pekerjaan.
- d) Memelihara peralatan, yaitu kegiatan menjaga sarana kerja agar bisa digunakan kembali.

³⁰ Larbiel Hadi, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan BUMN (Studi kasus PT Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Teluk Kuantan), *Jurnal al-Iqtishad*, Edisi: 10 Vol.2 (2014), 58-59.

- terhadap pemecahan masalah kerja yang dihadapi.
- Kriteria berdasarkan hasil
- Hasil yang dicapai sesuai dengan yang direncanakan
 - Hasil yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang diharapkan
 - Menyelesaikan pekerjaan yang tersisa
 - Memperbaiki peralatan kerja.

Masjid al-Akbar memposisikan dirinya sebagai pengayom masjid-masjid di Surabaya, atau Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa program pelatihan yang ditujukan untuk para da'i dan juga pengurus beberapa masjid.

B. Struktur Organisasi Masjid al-Akbar Surabaya



3	309	114	.60	.16 1.05	.4 1.07	.5	.48	.33	71.1	63.6	3		
2	310	114	.57	.16 1.44	2.8 1.46	2.8	.45	.33	59.6	63.9	2		
7	311	114	.54	.16 1.27	1.8 1.34	2.1	.50	.33	51.8	64.2	7		
6	313	114	.49	.17 1.40	2.5 1.45	2.7	.46	.33	56.1	65.0	6		
12	314	114	.46	.17	.64	-2.8	.67	-2.5	.28	.33	77.2	65.3	12
13	320	114	.29	.17	.97	-.2 1.02	.2	.38	.33	66.7	67.4	13	
43	321	114	.26	.17 1.10	.7 1.12	.8	.35	.33	66.7	67.7	43		
11	323	114	.21	.17	.92	-.5	.94	-.3	.36	.32	69.3	68.2	11
8	326	114	.12	.17 1.11	.7 1.12	.8	.39	.32	68.4	69.2	8		
42	332	114	-.07	.18	.91	-.5	.92	-.4	.24	.32	73.7	70.6	42
33	333	114	-.10	.18	.73	-1.8	.73	-1.8	.41	.32	76.3	70.8	33
15	339	114	-.29	.18	.60	-2.9	.59	-2.9	.42	.32	81.6	71.5	15
19	339	114	-.29	.18	.86	-.9	.84	-1.0	.52	.32	71.9	71.5	19
25	341	114	-.35	.18	.57	-3.2	.56	-3.2	.40	.32	83.3	71.6	25
31	343	114	-.41	.18	.56	-3.3	.56	-3.2	.42	.32	84.2	71.7	31
20	348	114	-.58	.18	.70	-2.1	.71	-2.0	.41	.32	77.2	71.6	20
40	348	114	-.58	.18	.68	-2.2	.68	-2.3	.43	.32	78.9	71.6	40
16	349	114	-.61	.18	.75	-1.7	.74	-1.7	.46	.32	76.3	71.5	16
32	350	114	-.64	.18	.46	-4.3	.47	-4.3	.32	.32	87.7	71.4	32
34	351	114	-.67	.18	.49	-4.0	.48	-4.1	.43	.31	82.5	71.3	34
17	352	114	-.71	.18	.92	-.4	.91	-.5	.48	.31	71.9	71.2	17
10	354	114	-.77	.18	.95	-.3	.95	-.3	.43	.31	68.4	71.0	10
18	354	114	-.77	.18 1.02	.2 1.01	.1	.41	.31	71.1	71.0	18		
30	354	114	-.77	.18 1.09	.6 1.09	.6	.40	.31	66.7	71.0	30		
37	355	114	-.81	.18	.73	-1.9	.72	-2.0	.54	.31	74.6	70.8	37
36	358	114	-.91	.18	.61	-3.0	.61	-3.1	.48	.31	77.2	70.2	36
35	360	114	-.97	.18	.61	-3.1	.61	-3.1	.46	.31	77.2	69.7	35
27	361	114	-1.00	.18	.58	-3.4	.58	-3.4	.44	.31	80.7	69.6	27

Person STATISTICS: MEASURE ORDER

ENTRY	TOTAL	TOTAL	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT	MATCH	
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	Person
43	153	43	3.39	.32	1.89	4.0	1.75	3.3	.41	.42	55.8	66.9	043
37	146	43	2.74	.30	1.27	1.4	1.27	1.4	.48	.43	58.1	63.9	037
52	143	43	2.48	.29	1.38	1.8	1.35	1.7	.31	.43	48.8	63.1	052
96	142	43	2.39	.29	.87	-.6	.86	-.7	.82	.43	72.1	63.0	096
44	139	43	2.13	.29	1.07	.4	1.07	.4	.57	.43	55.8	63.8	044
75	139	43	2.13	.29	2.64	5.6	2.67	5.7	.37	.43	20.9	63.8	075
114	139	43	2.13	.29	3.10	6.7	3.11	6.7	.37	.43	25.6	63.8	114
23	136	43	1.88	.29	1.91	3.4	1.86	3.2	.72	.43	34.9	65.2	023
24	136	43	1.88	.29	1.91	3.4	1.86	3.2	.72	.43	34.9	65.2	024
22	134	43	1.71	.29	2.07	3.8	2.04	3.6	.71	.43	30.2	66.2	022
102	133	43	1.63	.29	1.17	.8	1.21	.9	.43	.43	60.5	66.7	102
42	132	43	1.55	.29	1.24	1.1	1.23	1.0	.43	.43	67.4	67.1	042
14	131	43	1.46	.29	1.01	.1	.93	-.2	.44	.43	76.7	67.6	014
32	131	43	1.46	.29	1.58	2.2	1.63	2.3	.75	.43	34.9	67.6	032
60	131	43	1.46	.29	1.98	3.4	1.87	3.1	.55	.43	39.5	67.6	060
84	131	43	1.46	.29	.82	-.7	.80	-.8	.08	.43	76.7	67.6	084
86	131	43	1.46	.29	1.16	.8	1.07	.4	.07	.43	76.7	67.6	086
31	130	43	1.38	.29	1.31	1.3	1.33	1.3	.50	.43	55.8	68.0	031
51	130	43	1.38	.29	.72	-1.2	.72	-1.2	.43	.43	79.1	68.0	051
55	130	43	1.38	.29	.92	-.3	.89	-.4	.33	.43	79.1	68.0	055
81	129	43	1.30	.29	1.04	.3	.97	-.1	-.01	.44	76.7	68.1	081
85	129	43	1.30	.29	.60	-1.9	.55	-2.2	.19	.44	79.1	68.1	085
87	129	43	1.30	.29	1.06	.3	1.05	.3	.31	.44	72.1	68.1	087
92	129	43	1.30	.29	1.72	2.6	1.67	2.4	.70	.44	48.8	68.1	092
25	128	43	1.22	.28	1.71	2.6	1.67	2.4	.67	.44	46.5	68.4	025
26	128	43	1.22	.28	1.71	2.6	1.67	2.4	.67	.44	46.5	68.4	026
61	128	43	1.22	.28	.63	-1.7	.63	-1.7	.52	.44	81.4	68.4	061
95	128	43	1.22	.28	2.31	4.1	2.19	3.8	.51	.44	41.9	68.4	095
34	127	43	1.14	.28	1.27	1.1	1.25	1.0	.66	.44	51.2	68.5	034
41	127	43	1.14	.28	1.67	2.4	1.70	2.5	.65	.44	51.2	68.5	041
57	127	43	1.14	.28	1.30	1.2	1.24	1.0	.51	.44	60.5	68.5	057
39	126	43	1.06	.28	1.99	3.3	2.01	3.3	.72	.44	41.9	68.5	039
40	126	43	1.06	.28	1.94	3.2	1.96	3.2	.67	.44	46.5	68.5	040
83	126	43	1.06	.28	1.20	.8	1.03	.2	.19	.44	76.7	68.5	083
90	126	43	1.06	.28	1.30	1.2	1.10	.5	.22	.44	79.1	68.5	090
93	126	43	1.06	.28	.35	-3.6	.32	-3.8	.25	.44	90.7	68.5	093
112	126	43	1.06	.28	.51	-2.5	.48	-2.6	.50	.44	86.0	68.5	112
20	125	43	.98	.28	1.26	1.1	1.25	1.0	.51	.45	60.5	68.5	020
21	125	43	.98	.28	1.66	2.4	1.60	2.2	.77	.45	44.2	68.5	021
30	125	43	.98	.28	.89	-.4	.91	-.3	.41	.45	69.8	68.5	030
45	125	43	.98	.28	1.14	.6	1.04	.2	.20	.45	72.1	68.5	045
59	125	43	.98	.28	1.33	1.3	1.33	1.3	.58	.45	58.1	68.5	059
63	125	43	.98	.28	1.19	.8	1.17	.8	.56	.45	65.1	68.5	063
65	125	43	.98	.28	.21	-5.0	.19	-5.2	.57	.45	93.0	68.5	065
69	125	43	.98	.28	.25	-4.5	.23	-4.7	.50	.45	93.0	68.5	069
70	125	43	.98	.28	.25	-4.5	.23	-4.7	.50	.45	93.0	68.5	070
72	125	43	.98	.28	2.10	3.6	2.09	3.5	.65	.45	44.2	68.5	072
74	125	43	.98	.28	2.10	3.6	2.09	3.5	.65	.45	44.2	68.5	074
76	125	43	.98	.28	.54	-2.2	.49	-2.5	.64	.45	79.1	68.5	076
78	125	43	.98	.28	.62	-1.7	.58	-2.0	.30	.45	79.1	68.5	078

104	125	43	.98	.28	2.25	4.0	2.19	3.7	.36	.45	44.2	68.5	104
16	124	43	.90	.28	.40	-3.2	.35	-3.5	.35	.45	88.4	68.1	016
49	124	43	.90	.28	.67	-1.5	.64	-1.6	.43	.45	79.1	68.1	049
53	124	43	.90	.28	.43	-3.0	.38	-3.3	.56	.45	83.7	68.1	053
71	124	43	.90	.28	1.73	2.6	1.74	2.6	.67	.45	51.2	68.1	071
80	124	43	.90	.28	.63	-1.7	.58	-1.9	.18	.45	79.1	68.1	080
106	124	43	.90	.28	.29	-4.2	.28	-4.1	.62	.45	93.0	68.1	106
13	123	43	.82	.28	1.22	.9	1.23	1.0	.16	.45	67.4	67.9	013
35	123	43	.82	.28	.35	-3.6	.32	-3.8	.60	.45	86.0	67.9	035
62	123	43	.82	.28	.29	-4.1	.28	-4.2	.66	.45	90.7	67.9	062
97	123	43	.82	.28	.98	.0	1.03	.2	.41	.45	62.8	67.9	097
10	122	43	.75	.28	.33	-3.7	.32	-3.8	.65	.45	88.4	67.7	010
29	122	43	.75	.28	.84	-.6	.82	-.7	.46	.45	69.8	67.7	029
36	122	43	.75	.28	.36	-3.5	.33	-3.7	.63	.45	83.7	67.7	036
54	122	43	.75	.28	3.34	6.3	3.25	6.0	.57	.45	34.9	67.7	054
77	122	43	.75	.28	.51	-2.4	.46	-2.7	.30	.45	83.7	67.7	077
79	122	43	.75	.28	.51	-2.4	.46	-2.7	.30	.45	83.7	67.7	079
82	122	43	.75	.28	.51	-2.4	.46	-2.7	.30	.45	83.7	67.7	082
89	122	43	.75	.28	.51	-2.4	.46	-2.7	.30	.45	83.7	67.7	089
91	122	43	.75	.28	.51	-2.4	.46	-2.7	.30	.45	83.7	67.7	091
105	122	43	.75	.28	.25	-4.5	.23	-4.6	.64	.45	93.0	67.7	105
108	122	43	.75	.28	.33	-3.8	.29	-4.0	.61	.45	93.0	67.7	108
4	121	43	.67	.28	2.23	3.9	2.15	3.6	.54	.46	37.2	67.3	004
38	121	43	.67	.28	1.86	3.0	1.71	2.5	.41	.46	55.8	67.3	038
47	121	43	.67	.28	.80	-.8	.74	-1.1	.30	.46	74.4	67.3	047
1	120	43	.60	.27	.93	-.2	.93	-.2	.43	.46	62.8	66.6	001
3	120	43	.60	.27	1.09	.4	1.07	.3	.03	.46	69.8	66.6	003
50	120	43	.60	.27	.52	-2.4	.47	-2.6	.38	.46	76.7	66.6	050
64	120	43	.60	.27	.32	-3.9	.29	-4.0	.73	.46	86.0	66.6	064
66	120	43	.60	.27	.73	-1.2	.68	-1.4	.49	.46	79.1	66.6	066
111	120	43	.60	.27	.64	-1.7	.53	-2.2	.49	.46	83.7	66.6	111
113	120	43	.60	.27	.38	-3.4	.33	-3.7	.56	.46	81.4	66.6	113
8	119	43	.52	.27	.88	-.5	.90	-.3	.24	.46	69.8	66.1	008
15	119	43	.52	.27	.33	-3.9	.31	-3.9	.63	.46	88.4	66.1	015
18	119	43	.52	.27	.53	-2.3	.52	-2.3	.52	.46	74.4	66.1	018
28	119	43	.52	.27	.66	-1.6	.57	-2.0	.29	.46	69.8	66.1	028
46	119	43	.52	.27	.73	-1.2	.64	-1.6	.32	.46	72.1	66.1	046
73	119	43	.52	.27	.61	-1.8	.61	-1.8	.28	.46	74.4	66.1	073
88	119	43	.52	.27	1.34	1.4	1.17	.7	.31	.46	74.4	66.1	088
109	119	43	.52	.27	.93	-.2	.99	.1	.75	.46	55.8	66.1	109
9	118	43	.45	.27	.39	-3.4	.34	-3.7	.61	.47	79.1	64.9	009
12	118	43	.45	.27	.56	-2.2	.51	-2.4	.41	.47	69.8	64.9	012
48	118	43	.45	.27	1.12	.6	.94	-.2	.31	.47	69.8	64.9	048
67	118	43	.45	.27	.85	-.6	.86	-.5	.34	.47	65.1	64.9	067
100	118	43	.45	.27	.55	-2.3	.49	-2.5	.52	.47	81.4	64.9	100
101	118	43	.45	.27	.59	-2.0	.49	-2.5	.41	.47	74.4	64.9	101
107	118	43	.45	.27	.65	-1.6	.67	-1.4	.40	.47	69.8	64.9	107
6	117	43	.38	.27	.52	-2.4	.48	-2.6	.60	.47	69.8	64.3	006
68	117	43	.38	.27	.77	-1.0	.78	-.9	.44	.47	60.5	64.3	068
11	116	43	.30	.27	.40	-3.3	.39	-3.2	.61	.47	88.4	63.8	011
17	116	43	.30	.27	1.01	.1	1.03	.2	.19	.47	55.8	63.8	017
2	114	43	.16	.26	.98	.0	.98	.0	.24	.48	60.5	62.3	002
5	114	43	.16	.26	.63	-1.8	.57	-2.1	.57	.48	74.4	62.3	005
56	114	43	.16	.26	.55	-2.3	.52	-2.4	.49	.48	69.8	62.3	056
33	113	43	.09	.26	.71	-1.3	.68	-1.5	.53	.48	72.1	61.6	033
27	112	43	.03	.26	.55	-2.4	.49	-2.6	.53	.48	74.4	61.5	027

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-40 tahun	56	77.8	77.8	77.8
	>40 tahun	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

[illegible]

Dalam tabel 4.8, terlihat bahwa mayoritas responden sudah berkeluarga. Responden yang sudah berkeluarga sejumlah 58 orang atau 80,6%, sedangkan yang belum berkeluarga sejumlah 14 orang atau 19,4%.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji validitas data

Instrumen yang sudah melalui uji bias pada pemodelan Rasch, diuji kembali validitasnya dengan metode mengkorelasikan skor item dengan total skor. Maka didapatkan hasil di bawah ini:

Tabel 4.9

Tabel uji validitas instrumen

item	r hitung	validitas
item_1	0.868408	valid
item_2	0.834454	valid
item_3	0.848364	valid
item_4	0.774491	valid
item_5	0.78905	valid
item_6	0.779039	valid
item_7	0.80159	valid
item_8	0.808726	valid
item_9	0.550953	valid
item_10	0.825755	valid
item_11	0.863246	valid
item_12	0.82302	valid

item_13	0.825737	valid
item_14	0.75194	valid
item_15	0.891721	valid
item_16	0.885813	valid
item_17	0.889875	valid
item_18	0.85628	valid
item_19	0.874344	valid
item_20	0.859908	valid
item_21	0.687084	valid
item_22	0.692306	valid
item_23	0.591205	valid
item_24	0.742728	valid
item_25	0.878399	valid
item_26	0.633389	valid
item_27	0.8832	valid
item_28	0.864985	valid
item_29	0.846149	valid
item_30	0.89463	valid
item_31	0.857531	valid
item_33	0.918933	valid
item_35	0.885029	valid
item_36	0.900478	valid

item_37	0.885271	valid
item_38	0.915505	valid
item_39	0.895447	valid
item_40	0.900627	valid
item_41	0.606515	valid
item_42	0.807676	valid
item_43	0.811813	valid

Pada tabel 4.9, 41 item pertanyaan hasil uji bias permodelan Rasch memiliki nilai korelasi yang tinggi. Nilai r hitung semua item pertanyaan lebih besar dari r tabel untuk $N=72$, yaitu 0.227^2 . Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid, sehingga data yang dihasilkan bisa diolah dalam proses analisis berikutnya.

2. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas seluruh item pertanyaan pada aplikasi SPSS dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tabel uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.987	41

² Sugiyono, *Statistik untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 373.

D. Uji Normalitas Data

Tabel 4.11

Tests of Normality

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel 4.11, terlihat hasil nilai signifikasinsi untuk variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja SDM masing-masing adalah 0,196 , 0,2 , dan 0,023. Ketiganya memiliki nilai di atas 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga layak dilakukan uji statistik berikutnya.

1. Uji multikolinearitas

Tabel 4.12

Coefficients^a

a. Dependent Variable: kinerja

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13

Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF		
1 (Constant)	.163	.027		5.960	.000				
financial	.011	.042	.063	.264	.792	.256	3.906		
non financial	-.032	.049	-.156	-.660	.512	.256	3.906		

Pada tabel 4. 13, hasil nilai signifikansi variabel kompensasi finansial sebesar 0,792, dan variabel kompensasi non finansial sebesar 0,512. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik berikutnya adalah uji autokorelasi, dengan menggunakan tes Durbin Watson. Diketahui untuk $N=72$, dalam tabel Durbin-Watson dengan jumlah variabel bebas 2 ($k=2$). Nilai untuk dL adalah 1,5611³. Sedangkan nilai untuk dU adalah 1.6751. Nilai tersebut akan menjadi acuan dalam menilai apakah ada autokorelasi atau tidak. Hasil uji Durbin-Watson dalam SPSS sebagaimana berikut:

Hasil uji Durbin-Watson

³ N.E. Savin dan Kenneth J. White, "The Durbin-Watson test for serial correlation with extreme sample size or many regressors", *Econometrica*, Vol.45 No.8 (November, 1977), 1994.

Row Labels	Average of Kompensasi Finansial	Average of Kompensasi Non Finansial	Average of Kinerja SDM
belum berkeluarga	0.611269841	0.709285714	0.575714286
sudah berkeluarga	0.967011494	0.93294335	0.944837165
Grand Total	0.897839506	0.889454365	0.873063272

Pada tabel 4.19 ditemukan bahwa SDM yang sudah berkeluarga justru lebih merasa masjid memberikan kompensasi finansial dan non finansial yang layak, daripada SDM yang belum berkeluarga. Dan secara kinerja nilai SDM yang sudah berkeluarga memiliki lebih besar daripada yang belum berkeluarga.

G. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja SDM Berdasarkan Profil Responden

Penulis mencoba menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara parsial, ditinjau dari variabel identitas. Dengan tujuan melihat varian nilai pengaruh. Analisis korelasi menggunakan product moment, dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka disimpulkan ada korelasi, dan sebaliknya jika lebih kecil maka tidak ada korelasi. Masing-masing identitas memiliki r tabel⁴ sendiri sesuai dengan jumlah data. Hasil analisis korelasi penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.20

Analisis pengaruh ditinjau dari identitas

identitas	korelasi kompensasi	korelasi kompensasi
-----------	---------------------	---------------------

⁴ Sugiyono, *Statistik*, 373.

		finansial terhadap kinerja		non finansial terhadap kinerja	
		r hitung	r tabel	r hitung	r tabel
usia	21-40 tahun	0.838373896	0,299	0.953146272	0,299
	>40 tahun	0.820154273	0,497	0.9563437	0,497
jenis	laki-laki	0.839171472	0,294	0.95466607	0,294
kelamin	perempuan	0.838373896	0,381	0.953146272	0,381
asal divisi	bidang shiyannah	0.886897389	0,381	0.944536908	0,381
	bidang tarbiyah	0.838529402	0,381	0.954679504	0,381
	bidang administrasi dan umum	0.835413683	0,950	0.954333195	0,950
	bagian keuangan	0.829053362	0,950	0.954524009	0,950
	Bagian Pengamanan	0.754459378	0,878	0.945520345	0,878
pendidikan terakhir	<SMP	0.898607978	0,798	0.939225127	0,798
	SMA/ sederajat	0.827728896	0,367	0.954417662	0,367
	sarjana S1	0.838373896	0,374	0.953146272	0,374
	> S2	0.880465866	0,811	0.958394238	0,811
status	sudah	0.838529402	0,266	0.954679504	0,266

I. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja SDM secara simultan

Tabel 4.23

Hasil uji F pada aplikasi SPSS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.496	2	14.248	346.795	.000 ^a
Residual	2.835	69	.041		
Total	31.331	71			

b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel 4.23 ditemukan bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai ini di bawah 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan atau bersamaan dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja SDM. Besar pengaruh kedua variabel bebas sebesar 31,331%.

Kinerja SDM

da dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.24

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

4.24 ditemukan nilai konstanta sebesar 0,024, nilai

nilai konstanta sebe

Maka model yang terbentuk dalam kasus ini adalah :

$$Y = 0,024 + 0,055X_1 + 0,900X_2$$

Dimana,

Y = kinerja SDM masjid al-Akbar Surabaya

X1 = kompensasi finansial

X2 = kompensasi non finansial.

Berdasarkan persamaan menunjukkan jika tidak ada kompensasi baik finansial dan non finansial maka nilai kinerja SDM sebesar 0,024. Apabila jika kompensasi non finansial tetap, peningkatan 1% kompensasi finansial akan bertambah nilai kinerja SDM sebesar 0,055. Sedangkan jika kompensasi finansial tetap, dan ada peningkatan 1% dari kompensasi non finansial, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,9. Persamaan ini bisa digunakan untuk melakukan *forecasting* atau peramalan kinerja SDM masjid. Apabila direktur masjid ingin meningkatkan kinerja beberapa persen maka dia tahu berapa persen peningkatan kompensasi finansial dan atau kompensasi non finansial yang dibutuhkan.

Dalam persamaan tersebut terlihat bahwa kompensasi non finansial memiliki koefisien lebih besar daripada kompensasi finansial. Model ini bisa digunakan sebagai pijakan membuat kebijakan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja. Jika ingin meningkatkan kinerja SDM masjid sebesar Y, maka berapa atau apa saja kompensasi finansial atau non finansial yang harus disiapkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, maka dapat diambil kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, di antaranya :

1. Dalam analisis uji T ditemukan nilai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja SDM sebesar 0,378. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM secara parsial. Nilai besaran pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja SDM sebesar 0,063. Artinya kompensasi finansial hanya berpengaruh sebesar 6,3% terhadap kinerja SDM.
2. Dalam analisis uji T ditemukan nilai pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja SDM sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM secara parsial. Nilai besaran pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja SDM sebesar 0,898. Artinya kompensasi finansial berpengaruh sebesar 89,8% terhadap kinerja SDM.
3. Dalam analisis uji F ditemukan bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut di bawah 0,05. Sehingga bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan atau bersamaan dari kompensasi finansial

dan non finansial terhadap kinerja SDM. Besar pengaruh kedua variabel bebas sebesar 31,331%.

4. Dalam kasus penelitian ini, terjadi model persamaan $Y = 0,024 + 0,055X_1 + 0,900X_2$

Dimana,

Y = kinerja SDM masjid al-Akbar Surabaya

X1 = kompensasi finansial

X2 = kompensasi non finansial.

Persamaan tersebut menunjukkan jika tidak ada kompensasi baik finansial dan non finansial maka nilai kinerja SDM sebesar 0,024. Apabila kompensasi non finansial tetap, peningkatan 1% kompensasi finansial akan bertambah nilai kinerja SDM sebesar 0,055. Sedangkan jika kompensasi finansial tetap, dan ada peningkatan 1% dari kompensasi non finansial, maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,9. Persamaan ini bisa digunakan untuk melakukan *forecasting* atau peramalan kinerja SDM masjid. Apabila direktur masjid ingin meningkatkan kinerja beberapa persen maka dia tahu berapa persen peningkatan kompensasi finansial dan atau kompensasi non finansial yang dibutuhkan.

B. Saran

1. Bagi jajaran direksi masjid al-Akbar Surabaya

Beberapa temuan dalam penelitian bisa dijadikan bahan untuk melakukan evaluasi kinerja baik dalam perspektif usia, pendidikan, status menikah, jenis kelamin atau bahkan divisi. Dengan adanya data kinerja masing-masing divisi

Selain itu dengan adanya pembuktian bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh, sedangkan kompensasi non finansial sangat berpengaruh secara signifikan, maka jajaran direksi masjid lebih bisa menjaga kompensasi non finansial yang diberikan kepada seluruh SDM di masjid al-Akbar Surabaya.

2. Bagi penelitian berikutnya

am Yosi, “Pengaruh Motivasi Otonom Terhadap K...
al-Akbar Surabaya”, (tesis- UIN Sunan Ampel Su...
arsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pr...*
Cipta, 1998)
ichael, *A Handbook of Personnel Management*...
iladelphia: Kogan Page, 2006)
i Dwi, “Pengaruh kepemimpinan spiritual dan ikli...
sasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja...
ul Huda Perak Jombang’, (Tesis-UIN Sunan Ampe...
L., *Manajemen Jilid 1*, terj. Emil Salin dan...
a: Erlangga, 2001)
likasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS...
Penerbit Universitas Diponegoro, 2003)
a, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*...
ang: Balai penerbit Universitas Diponegoro, 2011

- [illegible]

- Jansen, Leoni Jansen-, Marjolein Spaans, dan Menno van der Veen, *New instruments in spatial planning: An international perspective on non-financial compensation*, (Amsterdam: IOS Press BV, 2008)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004)
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007)
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012)
- Mondy, R. Wayne, *Human Resource Management*, terj. Bayu Airlangga, (Jakarta: Erlangga, 2008)
- Muchtarom, Zaini, *Dasar Dasar Manajemen Dakwah* (Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996)
- Muhid, Abdul, *Analisis Statistik*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2012)
- Munir, M. dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2012)
- Munparidi, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”, *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi ke-VIII, (Mei 2012)
- Prabowo, Dani, “kalau tahu gaji imam masjid Istiqlal, pasti kaget”, dalam <http://properti.kompas.com/read/2017/06/22/150243421/.kalau.tahu.gaji.imam.masjid.istiqlal.pasti.kaget.>, (26 September 2017)
- Priyatno, Duwi, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010)
- Rachmatika, Feolla, “Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *employee engagement* melalui *affective commitment* pada *relationship manager* PT Bank X Surabaya” (Tesis-Universitas Airlangga, Surabaya, 2017)
- Riva’i, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2005)
- Sastrowiharjo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2005)

