

ABSTRACT

Quality human resources will provide benefits for the company. To get the qualified human resources, the firm has to consider the factors that influence it, one of many factor is compensation. With the system of compensation in accordance with the law and be able to fulfill the employees' needs, then it can make employees more motivated. Employee's motivation will affect how they work. Variables are used include the compensation system and work motivation. The numbers of teacher staff in SMK Darul Ma'arif are 48 people then they all become the respondents, because if less than 100 respondents it's better to take all of them as the population. The results show, compensation system in SMK Darul Ma'arif Pamanukan is good. In general, the teaching staffs feel their salaries are compatible with the sacrifices they give to school and also it can fulfill their needs. Work motivation of teaching staffs in SMK Darul Ma'arif Pamanukan generally have been very high. The results show that the prevailing compensation system has a significant influence on work motivation of teaching staffs in SMK Darul Ma'arif Pamanukan. Compensation system contribute 55.6 percent to the work motivation of teaching staffs in SMK Darul Ma'arif Pamanukan, where the compensation system is better to be able to increase the motivation of teaching staffsin SMK Darul Ma'arif Pamanukan.

Key words : compensation system, work motivation

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kompensasi. Dengan sistem kompensasi yang sesuai dengan undang-undang dan telah memenuhi kebutuhan para karyawan, maka hal tersebut dapat membuat karyawan semakin memiliki motivasi. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi bagaimana hasil kerja mereka. Variabel yang digunakan meliputi sistem kompensasi dan motivasi kerja. Jumlah staf pengajar tetap di SMK Darul Ma'arif berjumlah 48 orang maka semuanya dijadikan responden, karena jika kurang dari 100 responden lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Hasil penelitian menunjukkan, sistem kompensasi yang berlaku di SMK Darul Ma'arif Pamanukan sudah baik. Pada umumnya staf pengajar merasa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada sekolah dan juga sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja para staf pengajar di SMK Darul Ma'arif Pamanukan pada umumnya sudah sangat tinggi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang berlaku memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja staf pengajar di SMK Darul Ma'arif Pamanukan. Sistem kompensasi memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 55,6 persenterhadap motivasi kerja staf pengajar di SMK Darul Ma'arif Pamanukan, dimana sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja staf pengajar di SMK Darul Ma'arif Pamanukan.

Kata kunci : sistem kompensasi, motivasi kerja

DAFTAR ISI

ABTRACT	i
ABSTRAK	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. LatarBelakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Maksud dan TujuanPenelitian.....	9
1.4. ManfaatPenelitian	9
1.4.1. Manfaat Bagi Instansi	9
1.4.2. Manfaat Bagi Pembaca	10
1.4.3. Manfaat Bagi Penulis	10
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	10
1.5.1 Definisi Kompensasi	10
1.5.2 Definisi Morivasi	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian dan Pentingnya Manajemen	19
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	21

2.2.1. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.3. Pengertian Kompensasi	29
2.3.1. Pemberian Kompensasi	37
2.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	42
2.3.3. Asas Kompensasi	43
2.3.4. Metode Kompensasi	46
2.3.5. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	47
2.3.6. Sistem Kompensasi	50
2.4. Pengertian Motivasi	52
2.4.1. Tujuan Motivasi	53
2.4.2. Asas-asas Motivasi.....	54
2.4.3. Model-model Motivasi	55
2.4.4. Metode Motivasi	56
2.4.5. Jenis-jenis Motivasi	57
2.4.6. Proses Motivasi	58
2.4.7. Teori-teori Motivasi	59
2.4.7.1. Teori Kepuasan	60
2.4.7.2. Teori Motivasi Klasik	60
2.4.7.3. Maslow's Need Hierarchy Theory	60
2.4.7.4. Herzberg's Two Factors Theory	64
2.4.7.5. McClelland's Achievement Motivation Theory	65
2.4.7.6. Teori Motivasi Claude S. George	65

2.4.7.7. Teori Motivasi Proses	66
2.4.7.8. Teori Harapan	66
2.4.7.9. Teori Keadilan	67
2.4.7.10. Teori Pengukuhan	67
2.5 Pengaruh antara Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja	68
2.6 Bagan Kerangka Teori	69
2.7 Kerangka Pemikiran	70
2.7.1 Bagan Kerangka Pemikiran	71
2.8 Hipotesis	72

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 .Sejarah Organisasi	73
3.2. Bagan Organisasi	74
3.3. Metode Penelitian	74
3.3.1. Metode Penelitian yang Digunakan	75
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data	76
3.3.3. Teknik Pengolahan Data	77
3.3.4. Definisi Operasional Variabel	79
3.3.5. Proses Pengambilan populasi dan Ukuran Populasi	82
3.3.6. Populasi dan Sampel	82
3.3.6.1. Pengujian Instrumen	83
3.3.6.1.1. Uji Validitas	83
3.3.6.1.2. Uji Reabilitas	85
3.3.6.2. Analisis Deskriptif	86
3.3.6.3. Pemilihan tes Statistik dan Pengujian Hipotesis	87

3.3.6.3.1. Pemilihan Tes Statistik	86
3.3.6.3.2. Pengujian Hipotesis	90
3.3.7 Penarikan Kesimpulan	90

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden	92
4.1.1. Jenis Kelamin Responden	93
4.1.2. Status Perkawinan Responden	93
4.1.3. Usia Responden	94
4.1.4. Pendidikan Responden	95
4.1.5. Jumlah Tanggungan Responden	96
4.1.6. Lama Kerja Responden	96
4.2. Sistem Kompensasi	97
4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Kompensasi	99
4.2.2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Sistem Kompensasi.....	100
4.3. Respon Karyawan terhadapn Sistem Kompensasi	101
4.4. Motivasi Kerja	115
4.4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	115
4.4.2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja	116
4.4.2.1. Motivasi Kerja Karyawan	116
4.5. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan	130
4.5.1. Analisis Regresi	130
4.5.2. Koefisien Korelasi	132
4.5.3 Koefisien Determinasi	133
4.5.4 Uji Hipotesis	134

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	136
5.1.1. Kesimpulan Mengenai Sistem Kompensasi	136
5.1.2 Kesimpulan Mengenai Respon Guru terhadap Sistem Kompensasi	136
5.1.3. Kesimpulan Mengenai Motivasi Kerja Guru	137
5.1.4. Kesimpulan Mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru	137
5.2. Saran	137
5.2.1. Saran Mengenai Sistem Kompensasi	138
5.2.2. Saran Mengenai Respon Guru terhadap Sistem Kompensasi	138
5.2.3. Saran Mengenai Motivasi Kerja	138
5.2.4 .Saran Mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru	139
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN.....	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 <i>A Model of The Consequences of Pay Dissatisfaction</i>	35
Gambar 2 Kerangka Pemikiran Teori Motivasi	36
Gambar 3 Model Prediksi Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu	36
Gambar 4 Proses Motivasi	59
Gambar 5 Hierarki Kebutuhan menurut Maslow	61
Gambar 6 Bagan Kerangka Teori	38
Gambar 7 Bagan Kerangka Teori	71
Gambar 8 Bagan Organisasi	74
Gambar 9 Proses Pengambilan Populasi dan Ukuran Populasi	82
Gambar 10 Jenis Kelamin Responden	91
Gambar 11 Status Perkawinan Responden	93
Gambar 12 Usia Responden	93
Gambar 13 Pendidikan Responden	93
Gambar 14 Jumlah Tanggungan Responden	94
Gambar 15 Lama Kerja Responden	95
Gambar 16 Garis Kontinum Kategorisasi Variabel Sistem Kompensasi	112
Gambar 17 Garis Kontinum Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	128
Gambar 18 Grafik Hubungan Linier Antara Sistem Kompensasi dengan Motivasi Kerja Staf Pengajar	130

DAFTAR TABEL

Tabel 3.3Pemberian Kode untuk Pertanyaan Positif Tertutup	78
Tabel 3.3Estándar Penilaian Koefisiensi Validitas dan Reabilitas	86
Tabel 4.1Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Sistem Kompensasi	98
Tabel 4.2Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Penelitian.....	99
Tabel 4.3Tanggapan Responden Tentang Nilai Kompensasi yang Diterima Dibanding dengan Kemampuan Keuangan	100
Tabel 4.4Tanggapan Responden Tentang Gaji yang Diterima Dibanding dengan Tugas dan Tanggungjawab	101
Tabel 4.5Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Sekolah Melalui Gaji yang Diterima	101
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Menyisihkan Sebagian Gaji untuk Ditabung	102
Tabel 4.7 Tanggapan responden Tentang Pemberian Kompensasi Sesuai dengan Prestasi Kerja	103
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Besarnya Kompensasi Sesuai Masa Kerja	104
Table 4.9 Tanggapan Responden tentang Besarnya Kompensasi Sesuai Tingkat Pendidikan	104
Table 4.10 Tanggapan Responden tentang Jumlah Kompensasi yang Diberikan Sekolah Sesuai dengan Tenaga, Pikiran, dan Waktu yang Telah DiKeluarkan.....	105

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Atas Kompensasi yang Diterima	106
Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang Uang Kompensasi Membuat Lebih Bersemangat Bekerja	106
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang pembayaran Kompensasi yang Telah Sesuai dengan Kebijakan Pemerintah	107
Tabel 4.14 Tanggapan Responden tentang Besarnya Kompensasi Mencukupi Kebutuhan Sehari-hari	108
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang Tunjangan Keluargs yang Diberikan Sekolah	109
Tabel 4.16 Tanggapan Responden tentang Tunjangan Keluarga yang Diberikan Sekolah	109
Tabel 4.17 Tanggapan Responden tentang Ketepatan Waktu Pemberian Gaji.....	110
Tabel 4.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Sistem Kompensasi	111
Tabel 4.19 Hasil uji Validitas Kuisisioner Motivasi Kerja Pegawai.....	113
Tabel 4.20 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Penelitian	115
Tabel 4.21 Menyukai Pekerjaan yang Menjadi Tanggung jawab	116
Tabel 4.22 Berusaha Memberikan Hasil yang Terbaik Untuk Setiap Tugas yang Dikerjakan	116
Tabel 4.23 Selalu Berusaha untuk Mencapai Target yang Telah Ditetapkan.....	117
Tabel 4.24 Selalu Bekerja Lebih Baik Dari Kemarin, Meskipun Menghadapi Pekerjaan Rutin di Tempat Kerja	118

Tabel 4.25 Berusaha Untuk Memikul Tanggung Jawab Yang Dipercayakan Oleh Atasan	119
Tabel 4.26 Datang Dengan Senang Hati Ketika Pihak Sekolah Membutuhkan.....	119
Tabel 2.27 Merasa Bangga Dengan Jabatan Sekarang	120
Tabel 4.28 Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	121

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Ordinal
Lampiran 3	Proses Konversi Data Ordinal Menjadi Data Interval
Lampiran 4	Data interval
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil Perhitungan Regresi
Lampiran 7	Daftar Riwayat Hidup