

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan zaman yang terus bergulir, telah mendorong terjadinya perubahan paradigma dalam pengelolaan organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi nir laba, termasuk pengelolaan lembaga-lembaga pendidikan keagamaan. Salah satu contoh lembaga dimaksud adalah apa yang kita kenal dengan pondok pesantren. Lembaga pendidikan tersebut, kini tidak hanya sebatas menjadi penghasil santriwan-santriwati yang dicetak untuk menjadi calon tokoh agama saja, akan tetapi kini tak sedikit pondok pesantren yang mencoba mengembangkan lembaganya dengan kegiatan usaha atau bisnis, berbentuk unit usaha yang bersifat multi fungsi.

Di satu sisi, unit usaha tersebut difungsikan sebagai wahana pembelajaran bagi para santri dalam berwirausaha, dan pada sisi lain diberdayakan menjadi sumber penghasilan atau upaya peningkatan ekonomi di lingkungan pesantren. Melalui upaya tersebut, diharapkan akan lahir sumber daya manusia (SDM) pesantren yang tidak hanya menguasai ilmu agama saja, namun santriwan-santriwati yang terampil serta memiliki jiwa kewirausahaan yang handal dan mampu hidup mandiri.

Apa yang dilakukan oleh pesantren tersebut, tidaklah keliru, karena sumber daya manusia adalah aspek yang sangat vital bagi organisasi apapun bentuk dan jenisnya. Dengan modal sumber daya manusia yang mumpuni sebuah organisasi akan memiliki peluang yang sangat besar untuk mencapai tujuan serta sukses mewujudkan visi dan misinya. Hal ini menjadi tantangan baru bagi organisasi pesantren untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang tersedia melalui manajemen yang efektif dan efisien serta produktif.

Sebagaimana kita maklumi, bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah seni dan ilmu yang mengelola sumber daya organisasi,

terutama manusianya, dalam hal peranan, hubungan, fungsionalitas, hak dan kewajiban, serta keberadaan mereka pada sebuah organisasi diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan menggerakkan dan mengarahkan segenap potensi sumber insani dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Banyak fakta yang menunjukkan, bahwa sekalipun sebuah perusahaan atau organisasi difasilitasi dengan teknologi, dan dana yang melimpah, namun tanpa sokongan sumber daya manusia yang memadai, segala berbagai upayanya tidak terwujud sebagaimana yang diharapkan. Hal ini membuktikan jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi berfungsi sebagai bagaikan elemen kunci dalam meraih keberhasilan. Bagaikan Sebagai elemen kunci, sumber daya manusia memastikan perannya dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen menuju tujuan yang ingin diraih. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia diperlukan suatu alat manajerial yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, secara umum dipahami sebagai suatu proses dalam suatu organisasi dan dapat juga diartikan sebagai suatu kebijakan. Manajemen sumber daya manusia adalah “bagian dari proses yang membantu organisasi dalam menjalankan tujuannya atau“ bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, tentunya para manajer ditantang untuk berkemampuan meningkatkan kinerja segenap sumber daya manusia yang mereka miliki.

Guna mencapai tujuan tersebut, setiap anggota atau SDM organisasi dituntut untuk mendedikasikan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk bersama-sama membesarkan dan memajukan organisasinya, sesuai dengan tugas dan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, melalui persembahan kinerja terbaik mereka. Kinerja karyawan melambangkan satu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh

perusahaan (Handoko, 2001). Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mengharapkan SDM-nya untuk berprestasi, melalui SDM berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal, permasalahan di bidang sumber daya manusia menjadi tantangan bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau bagaimana jika yang ada sumber daya dalam suatu perusahaan dapat digunakan secara efektif, maka semua aktivitas dalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kontinuitas, kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Siagan (2002) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin

Sesuai dengan ruang lingkup manajemen Sumber Daya Manusia, maka dalam upaya memacu kinerja para pegawai atau tenaga kerjanya, organisasi atau perusahaan memberlakukan sistem kompensasi sebagai bagian dari *reward and punishment* yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung dan tidak langsung oleh setiap karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Kompensasi sangat mendasar karena berkaitan dengan perilaku dan efektivitas tujuan organisasi. Kompensasi juga memiliki tujuan sebagai ikatan kerja, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas kerja, disiplin, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah (Hasibuan 2016). Kompensasi adalah biaya dan pengeluaran untuk perusahaan atau organisasi. Organisasi pada pihak lain, juga berharap adanya timbal balik dari para penerimanya, berupa prestasi kerja atau unjuk kerja yang lebih baik. Artinya, prestasi kerja dan kinerja sumber daya manusia dipacu untuk terus meningkat melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan biasanya terdiri dari berbagai bentuk, baik finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial yang

diberikan umumnya berupa gaji, komisi, bonus, asuransi. Sedangkan kompensasi non finansial, dapat berupa penugasan yang menarik, pengakuan, tanggung jawab, dan kenyamanan kerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan/wati karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi dalam pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Selain melalui kompensasi, upaya lain yang lazim ditempuh oleh pihak manajemen dalam memacu kinerja para pegawai atau anggota organisasi adalah melalui penerapan fungsi *motivating*. Karena motivasi merupakan dorongan diri seseorang yang terdapat dalam setiap individu manusia, yang datang dari dalam diri langsung ataupun dari luar. Robbins memandang motivasi sebagai proses yang berasal dari kekuatan, dalam hal fisiologi dan psikologi atau kebutuhan yang menghasilkan dorongan perilaku yang ditujukan pada suatu tujuan. Motivasi juga memiliki kekuatan untuk mendorong dan mendorong kerja menuju disiplin dan kinerja karyawan yang menghasilkan kemauan untuk bergerak, kemauan untuk bekerja keras. Menurut Hasibuan, motivasi memiliki tujuan tertentu antara lain mendorong semangat dan semangat kerja, meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menjaga loyalitas dan stabilitas, meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Dengan demikian, kompensasi dan motivasi dapat dijadikan sebagai fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja sumber daya organisasi.

Objek penelitian yang penulis pilih dalam penelitian ini , yaitu Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia, selain bergerak dibidang pendidikan yayasan ini juga mempunyai beberapa unit usaha diantaranya konveksi baju muslim, dan usaha ternak lebah yang hasil madunya telah dipasarkan baik di daerah Bandung maupun di sejumlah daerah lainnya. Unit Bisnis ini berdiri sejak tahun 2017 dan mempekerjakan sejumlah karyawan-karyawati, baik lulusan pesantren maupun dari luar.

Berikut adalah data jumlah tenaga kerja Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia, selama kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir, yaitu sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020.

**Tabel 1. 1**  
**Data Perkembangan Karyawan-Karyawati Unit Bisnis Al-Fath**  
**Tahun 2018-2020**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Thn. 2017-2018 (Jumlah)</b>	<b>Thn.2018-2019 (Jumlah)</b>	<b>Thn.2019-20 (Jumlah)</b>
Laki-Laki	20	27	30
Perempuan	15	20	25
Jumlah	35	47	54

Sumber : Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia Thn 2020

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Bidang Usaha yayasan tersebut pada saat pra survey, yaitu dengan Bapak Ustadz Muhammad Malik S.Ag, pada tanggal 10 Desember 2020 bertempat di Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia, berkenaan dengan kinerja karyawan-karyawati unit bisnis yayasan, penulis mendapatkan sejumlah informasi, bahwa sejauh ini kinerja personel unit bisnis dinilai masih belum maksimal, yang diindikasikan dengan hasil produksi mereka yang masih di bawah target yang ditentukan. Hal ini menjadi kendala bagi pihak yayasan, karena banyak pesanan yang tidak dapat dipenuhi akibat keterbatasan kapasitas produksi unit bisnis.

Peneliti menduga, bahwa penyebab dari tidak maksimalnya kinerja karyawan/wati tersebut berkaitan dengan kebijakan kompensasi dan rendahnya motivasi SDM unit bisnis yayasan. Hal tersebut sesuai dengan pengakuan sejumlah karyawan/wati yang peneliti wawancarai. Mereka merasa apa yang diberikan oleh yayasan belum sebanding dengan apa yang diberikan karyawan kepada yayasan, terutama berkenaan dengan kompensasi, baik berupa upah, insentif atau bonus, yang masih belum sebanding apabila dibandingkan dengan unit bisnis sejenis. Selain itu, mereka merasa bahwa *support* atau motivasi yang mereka terima dari pimpinan unit bisnis sangat minim, sehingga motivasi berprestasi karyawan-karyawati unit bisnis umumnya terbilang rendah.

Secara teoritis gejala yang terjadi pada kinerja karyawan-karyawati seperti itu, sangat tidak menguntungkan bagi perkembangan unit bisnis yayasan, oleh karenanya peneliti merasa tertarik untuk meneliti secara lebih mendalam guna mengetahui faktor-faktor yang diduga menjadi penyebabnya, sekaligus berupaya mencari alternatif solusinya, yang akan peneliti tempuh melalui penelitian ilmiah dalam rangka penyusunan skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan – karyawati (Studi Kasus Pada Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur’an Al-Fath Indonesia).”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berlandaskan uraian pada latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Permasalahan kompensasi karena karyawan/wati unit bisnis masih kurang puas dengan bonus yang diberikan, masih belum puas dengan insentif yang diberikan.
2. Permasalahan motivasi, karena karyawan/wati unit bisnis kurang antusias dalam meningkatkan prestasi kerja,

3. Permasalahan kinerja, karena karyawan/wati unit bisnis yang diduga diakibatkan oleh kekurangmemadaan kompensasi dan rendahnya motivasi karyawan unit bisnis Yayasan Ruman Quran Al Fath Indonesia.

### **C. Rumusan Masalah**

Berlandaskan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan- karyawan Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan-karyawan Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan-karyawan Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan-karyawan Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan-karyawan Unit Bisnis di Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan-karyawan Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia.

### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis atau teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, serta dapat

digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya berkenaan dengan topic yang diteliti yaitu kompensasi dan motivasi serta kinerja karyawan-karyawati unit bisnis.

## 2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif secara ilmiah, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengembangan bisnis di lingkungan Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia.

Selain dari itu, bagi para peneliti selanjutnya, peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dengan materi yang sama, serta sebagai masukan atau perbandingan pemecahan masalah terkait kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

## F. Ruang Lingkup Penelitian

Seperti yang dijelaskan dalam rumusan masalah di atas, maka untuk membatasi penelitian yang dilakukan oleh penulis di lapangan hanya akan terfokus pada ruang lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis ini hanya akan meneliti mengenai Pengaruh dari Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan-karyawati Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia.
2. Subjek atau tempat penelitian yang akan dituju oleh penulis bertempat di Unit Bisnis Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia

## G. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pengelola di Yayasan Rumah Qur'an Al-Fath Indonesia, telah dibuat

kerangka kerja. Kompensasi dan motivasi adalah variabel independen, sedangkan kinerja merupakan variabel terikat (*Dependent Variable*). Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini berdasarkan hubungan antara bebas dan terikat digambarkan dalam kerangka pemikiran berikut ini :

#### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Robbins (2008:166) motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Tentu saja setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Analisis konsep motivasi bahwa tingkat motivasi berbeda-beda antara setiap individu serta antara individu dengan situasi. Berdasarkan penelitian terdahulu Muhammad Gandung (2011) yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN WASKITO. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar  $r = 0,708208$ . Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pengajarnya. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima semakin rendah, maka tingkat kinerjanya pada Yayasan Pendidikan Waskito juga semakin rendah. Dan nilai Koefisien Determinasi  $R = 50,21\%$  ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Waskito sebesar 50,21%.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

#### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2005:,342) ada berbagai definisi motivasi yaitu motivasi merupakan bekal suatu tenaga pelopor yang mengakibatkan semangat kerja pada diri seseorang, sehingga ia mau. Sedangkan motivasi menurut Handoko, (2010: 143), motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya penyemangat maupun pendorong yang menimbulkan semangat

kerja seseorang sehingga mau bekerja lebih keras, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Jayanto, Yohanes Susanto, Mulyadi (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas Berdasarkan penelitian terdahulu Krisnawati Wiji Rahayu yang berjudul Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas hal ini terlihat dari hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 3,311 dan t tabel 1,696.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu Nuraini, Yusuf Budiana (2020) yang berjudul Pengaruh Tingkat Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan LAB Business School Kota Tangerang Tahun Ajaran Pelajaran 2018/2019 menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, Terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja karyawan PDAM Surakarta, Terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Penelitian oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Adreani (2015) yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama* menunjukkan bahwa Terdapat Hubungan yang positif antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan LAB Business School Kota Tangerang yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi berganda sebesar 77,610%,

H3 : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

## H. Hipotesis Penelitian

Bersumber dari kerangka, pemikiran tersebut, penelitian, ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan-karyawati YRQ Al-Fath.
2. Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan-karyawati Unit Bisnis YRQ Al-Fath.
3. Hipotesis 3 : Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan-karyawati Unit Bisnis YRQ Al-Fath.

## I. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, dengan pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah didasarkan pada tabel penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil
			Bebas ( <i>independent</i> )	Terikat ( <i>dependent</i> )	
1	Muhammad Gandung (2011)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN WASKITO	Kompensasi (X1)	Kinerja (Y)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar $r = 0,708208$ . Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pengajarnya.

					Sebaliknya jika juga semakin rendah. Dan nilai Koefisien
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil
			Bebas (Independent)	Terikat (Dependent)	
					Determinasi R = 50,21 % ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Waskito sebesar 50,21%. Sedangkan selebihnya yaitu $100\% - 50,21\% = 49,79\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.
2	Yesmira Syamra (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang	Kompensasi (X1), Motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja sebesar 51%. Dan kompensasi finansial juga berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar

					12.23%. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja kerja sebesar 26,41%.
3	Nurul Astuty Yensy (2010)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap	Kompensasi (X) Motivasi (X)	Kinerja (Y)	Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil
			Bebas (Independent)	Terikat (Dependent)	
		Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argomakmur Bengkulu Utara			kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argomakmur Bengkulu Utara, secara parsial tidak ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argomakmur Bengkulu Utara, secara simultan terdapat pengaruh dari ompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argomakmur Bengkulu Utara sebesar 45,6%,

4	Nuraini, Yusuf Budiana (2020)	Pengaruh Tingkat Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan LAB Business School Kota Tangerang Tahun Ajaran Pelajaran 2018/2019	Motivasi (X1), Kompensasi (X2)	Kinerja (Y)	Terdapat Hubungan yang positif antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan LAB Business School Kota Tangerang yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi berganda sebesar 77,610%,
5	Jayanto, Yohanes Susanto, Mulyadi (2020)	Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di	Kompensasi Motivasi Disiplin Kerja	Kinerja (Y)	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil
			Bebas (Independent)	Terikat (Dependent)	
		SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas			Jayaloka Kabupaten Musi Rawas hal ini terlihat dari hasil perhitungan nilai thitung sebesar 3,311 dan ttabel 1,696  Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas dengan nilai thitung 4,052 dan ttabel 1,696.

Sumber : Jurnal diolah oleh Penulis Januari 2021

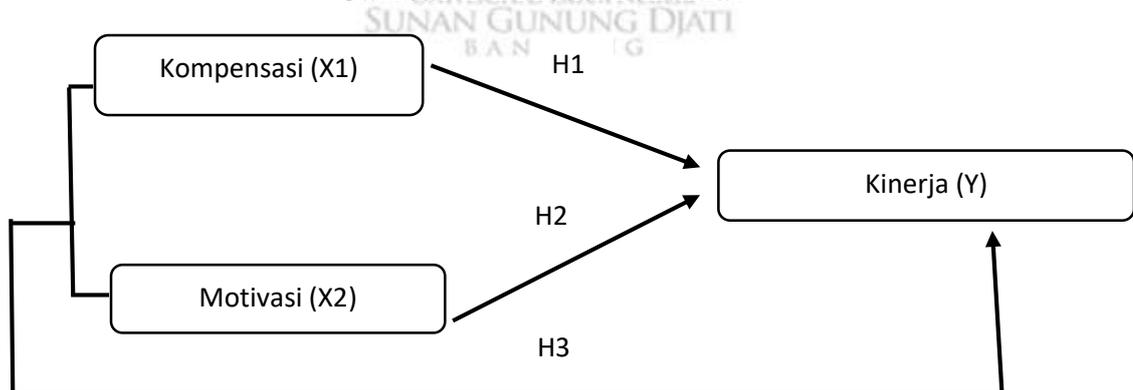
Berdasarkan tabel di atas maka penulis membuat perbandingan antara, penelitian yang menduga dilaksanakan dengan, penelitian, yang akan penulis lakukan, saat ini. Pada tabel data diperoleh 5 penelitian sebelumnya dalam bentuk jurnal ilmiah. Pada data penelitian sebelumnya di atas variabel bebasnya adalah kompensasi dan motivasi, juga hanya ada satu variabel bebas yaitu kompensasi saja, maka variabel terikat pada penelitian sebelumnya adalah kinerja.

Analisis hasil, penelitian, sebelumnya membuktikan bahwa variabel, independen kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja, dari 5 jurnal yang penulis pilih semuanya menunjukkan kompensasi dan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesamaan antara Jurnal yang penulis pilih sebagai referensi penelitian terletak pada variabel. bebas dan variabel terikat dan yang membedakan adalah, lokasi penelitian dilakukan, penulis memilih lokasi yang menjadi objek penelitiannya di Rumah Qur'an. Yayasan Al-Fath Indonesia, Kota Bandung.

#### J. Model Penelitian

Berdasarkan model kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka penulis membuat model penelitian yang dijabarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. 1 Model Penelitian**



Gambar 1. Model Penelitian