

---

# JURNAL EKONOMI RABBANI

Volume: 2 Nomor. 1, Mei 2022, Hal: 180 – 187

E-ISSN: 2797-8427

<http://jurnal.steirisalah.ac.id/index.php/rabbani/index>

---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN WAKAF KH. MOH. SIRODJ CIJANTUNG CIAMIS

Nila Nopianti<sup>a\*</sup>, Anwar<sup>b</sup>

<sup>a</sup>STEI Ar-Risalah Ciamis, Indonesia.

<sup>b</sup>STEI Ar-Risalah Ciamis, Indonesia.

\*[nila.nopianti@steirisalah.ac.id](mailto:nila.nopianti@steirisalah.ac.id)

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) The Effect of Work Motivation on Employee Performance of KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. (2) The Effect of Compensation on Employee Performance of KH Wakaf Foundation. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. (3) The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance of KH Wakaf Foundation. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. This type of research is descriptive quantitative research. With the data source, namely primary data. This research was conducted by researchers on 59 employees. The data collection techniques used were questionnaires and documentation. And using multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the tests, it shows that partially the work motivation variable has no effect on employee performance, and the compensation variable has a significant positive effect on employee performance. While simultaneously working motivation and compensation variables have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Compensation, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. (2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. (3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dengan sumber data yaitu data primer. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terhadap 59 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai suatu

tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja seseorang karyawan dipengaruhi beberapa variabel dimana salah satunya adalah upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi dan kompensasi agar karyawan bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, bila karyawan tidak mau memberikan seluruh kemampuan yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi berkaitan dengan kondisi batin atau psikologi seseorang. Kondisi batin itu akan terlihat dari perilaku atau kinerja seseorang terhadap apa yang mereka kerjakan. Sedangkan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja.

Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj yang terletak di kabupaten Ciamis adalah salah satu lembaga pendidikan yang sangat besar dan juga lembaga yang sangat maju. Karena di dalamnya ada beberapa tingkatan pendidikan, baik dari tingkat RA, MI, MTs, dan MAN Cijantung Ciamis. Dari kemajuan lembaga Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj ini, tidak terlepas dari adanya tatanan sumber daya manusia yang potensial pada bidangnya, dan pengelolaan manajemen yang baik, sehingga dapat membuat para karyawan dan pegawainya selalu setia terhadap kecintaan pada Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj-Pondok Pesantren Al-Quran Cijantung Ciamis.

Motivasi dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik guna menciptakan tujuan yang di harapkan.

Jika Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj dalam motivasi kerja dan kompensasi tidak diatur dengan baik, maka dikhawatirkan akan berdampak terhadap output pesantren atau output suatu perusahaan atau lembaga menjadi buruk dan tidak bisa bermanfaat bagi lingkungan atau lain sebagainya. Oleh karena itu, salah satu upaya untuk menghindari hal tersebut misalnya lembaga atau perusahaan harus meningkatkan honorarium bagi karyawan guna untuk menunjang kinerja menjadi lebih bersemangat, dan juga terus diadakannya sosialisasi dan training motivasi supaya geroh perjuangannya meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui informasi tentang bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan maksud tersebut di atas, maka metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Mahi, 2011).

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian komparatif, Penelitian Komparatif adalah penelitian yang ingin melihat perbedaan diantara suatu kelompok (Nurlan, 2019). Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh penelitian dari sumber asli (Muhammad, 2013).

### Populasi dan Penentuan Sampel

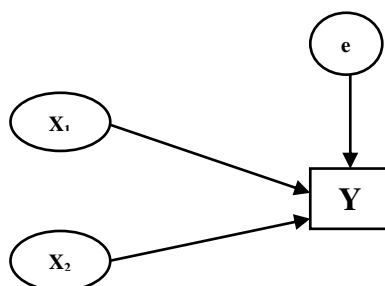
Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai di Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj-Ponpes Al-Quran Cijantung Ciamis yang berjumlah 143 orang. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus slovin, berdasarkan perhitungannya maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 responden.

### Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner adalah alat penelitian berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Keterangan yang diinginkan terkandung dalam pikiran, perasaan, sikap atau kelakuan manusia (Taniredja dkk, 2012) Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Herdiansyah, 2012) dan studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Taniredja dkk, 2012).

### Model Penelitian

Untuk penelitian ini digunakan model penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang proses pengumpulan datanya memungkinkan peneliti untuk menghasilkan deskripsi tentang fenomena sosial yang di teliti atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

Y = Kinerja Pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian data validitas untuk setiap pertanyaan angket dari masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sementara uji reliabilitas dimana nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel berada diatas ketentuan yaitu 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $0,937 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser.

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas variabel motivasi kerja  $0.649 > 0,05$  dan variabel kompensasi  $0,277 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (vif) serta besaran korelasi antar variabel independen.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total x1	.953	1.049
Total X2	.953	1.049

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 16, 2020

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

### Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji (Sudarmanto, 2013).

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap varabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ )... ( $X_n$ ) (Riduwan & Sunarto, 2017). Berikut hasil ujinya:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.360	2.862	
	TOTALX1	.161	.132	.155
	TOTALX2	.211	.088	.304

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 16, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 12.360 + 0,161 X_1 + 0,211 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta  $a = 12,360$ . Artinya, jika variabel motivasi kerja dan variabel kompensasi di anggap konstan, maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 12,36%.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,161 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 16,1%.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,211 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 21,1%.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperlukan uji hipotesis atau uji parsial (uji t). berikut tabel hasil ujinya:

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	1,219	1,672	0,228	H1 Ditolak
Kompensasi	2,388	1,672	0,020	H2 Diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 16, 2020

Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 1,219 dengan tingkat signifikan 0,228. Karena  $1,219 < 1,672$  dan  $0,228 < 0,1$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Maka kesimpulannya: variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi memiliki kontribusi yang positif. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,388 dengan tingkat signifikan 0,020. Karena  $2,388 > 1$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### Hasil Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujiannya:

**Tabel 4. Hasil Uji F**

F-tabel	F-hitung	A	Sig
3,159	4,434	0,05	0,016

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 16, 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil output uji simultan ini diperoleh nilai F-hitung 4,434 dengan nilai signifikan 0,016. Dimana  $4,434 > 3,159$  sehingga F-hitung  $>$  F tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu bilangan yang biasanya dinyatakan dalam persen yang menunjukkan besarnya variabel independent terhadap dependent (Riduwan & Sunarto, 2017). Berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.788	.703

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat tampilan output SPSS model summary besarnya R Square adalah 0,797 Hal ini berarti 79,7 % variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas. Sedangkan sisanya 20,3% ( $100\% - 79,7\% = 20,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi kerja dan kompensasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung.**

Berdasarkan hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung. Kondisi tersebut dapat dilihat dari koefisien variabel motivasi kerja yang bernilai 0,121 serta angka signifikan sebesar 0,228, dan juga variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 1,219 > t tabel 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para pegawai mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi kinerja yang diberikan sehingga yayasan pun akan merasa puas atas kinerja yang diberikannya. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para pegawai agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung kedepan. Pegawai akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Kartawan, 2018) suatu dorongan guna meningkatkan gairah atau semangat seseorang untuk bekerja sesuai dengan porsinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, artinya dalam meningkatkan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang bekerja lebih baik (Prakoso, 2016)

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan, sebaliknya jika motivasi yang diberikan rendah maka hasil kinerja yang diberikan pegawai pun akan menurun.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung.**

Berdasarkan hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung. Kondisi tersebut dapat dilihat dari koefisien variabel kompensasi yang bernilai paling besar diantara variabel lainnya, yaitu 0,238 serta angka sigifikansi sebesar 0,05 (kurang dari 0,1). Besarnya pengaruh juga di pengaruhi dengan nilai R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,797 yang menunjukkan pengaruhnya sebesar 79,7%. Adapun sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,

2006). Sementara itu, Kadarisman (2012:49) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang (Rofiah, 2012).

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung.**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) sebesar 0,161 atau (16,1%) dan variabel kompensasi (X2) sebesar 0,211 atau (21,1%) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hasil penghitungan uji statistik F (uji simultan) dalam penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,434. Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,159. Nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji dalam penelitian ini adalah 0,016. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan angka R Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,797 yang artinya sebesar 79,7% variansi peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompensasi. Adapun sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Silaen dkk, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Yogyakarta” memiliki kesimpulan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Cristiyo, 2017).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis, Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis, Variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung Ciamis.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian di atas, maka penulis mencoba memberikan saran yang bermanfaat bagi para pembaca, diantaranya: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, solusi, dan evaluasi terhadap masalah kinerja yang terjadi di Yayasan Wakaf KH. Moh. Sirodj Cijantung. Sehingga, pemimpin dari yayasan diharapkan untuk meningkatkan kesadaran kepada para pegawainya. Pengertian pemimpin terhadap masalah yang dihadapi pegawai seperti mengenai gaji yang diterima, rewards, dan tunjangan yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, dengan adanya *punishment* yang diberikan terhadap pegawai akan memacu para pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Yayasan diharapkan dapat lebih menyelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan pegawai yayasan, sehingga visi bersama dapat tercapai.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta.
- Christiyono, Mahanto Prayuda. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNY
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan penerbit universitas dipenogoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Heri. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kartawan dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Penerbit: LPPM Universitas Siliwangi, Tasikmalaya.
- Mahi M. Hikmat. (2011). *Metode Penelitian, Dalam Prespektif Ilmu Komunikasi Dan Sastra, cetakan ke-1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhammad. (2013). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. (2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.19, No.2.
- Nurlan, Fasihah. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pare-pare, CV. Pilar Nusantara.
- Prakoso, Medi. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan ART studio Jakarta Pusat*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNY
- Pramandhika, A. (2013). *Motivasi Kerja Dalam Islam* (Studi kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan).
- Riduwan., Sunarto. (2017). *Statistika: Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rofi'ah, Muhimatur. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang*. Skripsi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sudarmanto, R Gunawan. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Silaen, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung, Widina Bhakti Persada
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Taniredja, Tukiran, Hidayati Mustafidah. (2012). *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta.