# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA USTADZ-USTADZAH TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN DI KECAMATAN WEDI KABUPATEN KLATEN

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Ilmu Manajemen Islam

**Disusun Oleh :**

**AGUNG NUGROHO**
**NIM. 04240019**

**Pembimbing**

**DRS. M. RASYID RIDLO, M. SI**
**NIP. 150260459**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH**
**FAKULTAS DAKWAH**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**
**YOGYAKARTA**
**2008**

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Nugroho

NIM : 04240019

Jurusan : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam foot note atau daftar pustaka. Dan apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya tulis ini, maka tanggungjawab sepenuhnya pada penyusun.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Juli 2008

Agung Nugroho

NIM : 04240019

DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
**FAKULTAS DAKWAH**
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

## PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1693/2008

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA USTADZ – USTADZAH TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN DI KECAMATAN WEDI KABUPATEN KLATEN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

| | |
|---|---|
| Nama | : Agung Nugroho |
| NIM | : 04240019 |
| Telah dimunaqasyahkan pada | : Rabu, 29 Oktober 2008 |
| Nilai Munaqasyah | : A - |

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQASYAH :**

Pembimbing

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 150260459

Penguji I

Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd.
NIP. 150189560

Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 150302212

Yogyakarta, 31 Oktober 2008
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah
DEKAN

Prof. Dr.H.M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 150220788

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Agung Nugroho |
| NIM | : | 04240019 |
| Judul Skripsi | : | **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten.** |

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakrta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 25 September 2008
Pembimbing

Drs. M. Rasyid Ridlo, M. Si.
NIP. 150 260 459

# ABSTRAK

## PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA USTADZ-USTADZAH TPA DI KECAMATAN WEDI KABUPATEN KLATEN

Skripsi ini disusun oleh Agung Nugroho Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Ustadz-Ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten".

Kompensasi merupakan penghargaan paling dominan dalam suatu organisasi. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, jika kompensasi yang diberikan kurang memuaskan dapat mengakibatkan kinerja karyawan rendah dan sebaliknya, jika kompensasi dikelola dengan baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Kompensasi juga penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten berdasarkan data-data yang terkumpul dan indikator-indikator yang ada. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan komputer program *SPSS 15.0 for windows.*

Sampel yang digunakan adalah populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 yaitu berjumlah 84 orang, sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi. Metode pengumpulan data utama dengan angket yang didukung dengan wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *Product Momen* dari *Pearson.* Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu diadakan uji prasyarat analisis sebagai syarat dapat digunakannya statistik parametik, yang meliputi uji normalitas dan linieritas data. Cara yang digunakan dalam pengujian hipotesis yaitu dengan membandingkan nilai koefisien *Produck Moment* ( $r_{hitung}$) dengan nilai $r_{table}$ pada taraf signifikansi 5% dan df=N-2.

Dari hasil olah data dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima ustadz-ustadzah TPA di Kec. Wedi dilihat dari indikator yang sudah ditentukan berada pada tingkat sedang. Selain itu tingkat kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kec. Wedi berdasarkan indikator yang sidiq, amanah, tablig, fathonah juga berada pada tingkat sedang. Dari hasil perhitungan dengan rumus *product moment* didapat angka koefisien korelasi kedua variable 0,287, apabila dibandingkan dengan $r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% dan df N-2 (82) = 0,182 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten. Selain itu juda didapat angka koefisien determinan ($R^2$) sebesar 0,082 (8,2%), artinya pemberian kompensasi berpengaruh sebesar 8,2% terhadap kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten.

**MOTTO**

أُعطُو ٱلاَجِير اَجره قَبلَ اَنيجِف عرقه (رواه ابن ماجة)

*"Berikanlah kepada karyawanmu upah sebelum kering keringatnya"*

(H.R. Ibnu Majah)*

ان اللهَ يحب اذَا عملَ اَحدكُم عملاً اَنْ يتطنه (رواه البيهقى)

*"Sesunggguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan hendaknya dilakukan secara itqan (professional)"*

(H.R. Baihaqi)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

* Ahin Abdurahim, *Dalil-Dalil Naqli Seri Ekonomi Islam,* (Yogyakarta : UPFE Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2001)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Ayahanda tercinta dan Ibunda sebagai rasa hormat dan baktiku.
- Kakakku tercinta, terimakasih atas semua yang sudah diberikan.
- Ririn Ozzy P dan keluarga, terimakasih atas perhatian dan motivasinya.
- Almamaterku tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Semua temanku, terimakasih atas dukungannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, inayah, dan taufiq-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah mambawa umatnya menuju jalan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Alhamdulillah penulis ucapkan atas pertolongan, petunjuk, kekuatan lahir dan batin yang diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. HM. Bahri Ghazali, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd dan Ahmad Muhammad M. Ag selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Okrisal Ekaputra Lc, M. Ag, selaku pembimbing akademik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Bapak Drs. M. Rasyid Ridlo, M.Si selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas segala bimbingan, arahan, dan nasehat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terimakasih atas kesabaran dalam mendidik saya dan ilmu yang diberikan kepada saya.
6. Segenap karyawan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pengurus Forum Komunikasi TPA kec. Wedi Kab. Klaten dan Takmir masjid serta pengurus TPA se-Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten atas kelonggaran waktunya.
8. Bapak, Ibu, dan kakak tercinta yang memberikan doa restu dan pengorbanan yang besar.
9. Ririn Ozzy beserta keluarga yang selalu memberikan semangat dan fasilitas.
10. Teman-teman allenz manajemen (hendrik, Tajri, Heri) beserta crew yang sudah memberikan warna hidup yang berbeda di kampus tercinta.
11. Teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah atas kompetisinya.
12. Semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Kepada beliau semoga amalnya diterima di sisi Allah SWT dan mendapat balasan yang lebih baik, Amin.

Akhirnya penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna tetapi semoga bermanfaat bagi kita semua.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, Juli 2008

Penulis

(Agung Nugroho)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... i

HALAMAN PENGESAHAN ..... ii

ABSTRAK ..... iii

MOTTO ..... iv

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... v

KATA PENGANTAR ..... vi

DAFTAR ISI ..... ix

DAFTAR TABEL ..... xii

BAB I: PENDAHULUAN ..... 1

A. Penegasan Judul ..... 1

B. Latar Belakang Masalah ..... 2

C. Rumusan Masalah ..... 8

D. Tujuan Penelitian ..... 8

E. Kegunaan Penelitian ..... 9

F. Penelitian Terdahulu ..... 9

G. Landasan Teori ..... 12

1. Tinjauan Umum Tentang Kompensasi ..... 12

a. Pengertian Kompensasi ..... 12

b. Tujuan Kompensasi ..... 14

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

c. Asas Kompensasi ..... 17

d. Sistem Kompensasi ..... 19

e. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi .. 22

2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja ..... 24

a. Pengertian Kinerja ..... 24

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... 26

c. Penilaian Kinerja ..... 28

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja ..... 31

H. Hipotesis ..... 33

I. Metode Penelitian ..... 34

1. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional ..... 34

2. Populasi dan Sampel ..... 37

3. Metode Pengumpulan Data ..... 37

4. Instrumen Penelitian ..... 39

a. Pembuatan Instrumen Penelitian ..... 39

b. Uji Validits dan Uji Reliabilitas ..... 40

J. Metode Analisis Data ..... 41

1. Uji Prasyarat Analisis ..... 41

2. Teknik Analisis Data ..... 42

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB II: GAMBARAN UMUM TPA DI KECAMATAN WEDI KABUPATEN KLATEN ..... 44

A. Perkembangan TPA di Kecamatan Wedi ..... 44

B. Pembiayaan TPA di Kecamatan Wedi ..... 46

C. Sarana dan Prasarana TPA di Kecamatan Wedi ..... 48

D. Pemberian Kompensasi Ustadz-Ustadzah TPA di Kecamatan Wedi 48

BAB III: PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA USTADZ-USTADZAH TPA DI KEC. WEDI ..... 51

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner ..... 51

B. Karakteristik Ustadz-Ustadzah TPA di Kecamatan Wedi ..... 55

C. Deskripsi Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja ..... 60

D. Pengujian Hipotesis ..... 75

E. Pembahasan ..... 78

BAB IV: PENUTUP ..... 81

A. Kesimpulan ..... 81

B. Saran ..... 82

C. Penutup ..... 84

DAFTAR PUSTAKA ..... 85

LAMPIRAN ..... 87

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL


Tabel 1 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi ..... 39

Tabel 2 : Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja ..... 40

Tabel 3 : Interpretasi nilai koefisien korelasi ..... 43

Tabel 4 : Jumlah unit TPA tiap Kalurahan di Kecamatan Wedi ..... 44

Tabel 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Variable Kompensasi ..... 52

Tabel 6 : Hasil uji validitas dan reliabilitas variable kinerja ..... 53

Tabel 7 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 56

Tabel 8 : karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan ..... 56

Tabel 9 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan ..... 57

Tabel 10 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan ..... 58

Tabel 11 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 59

Tabel 12 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar ..... 60

Tabel 13 : Permintaan dan penawaran tenaga kerja ..... 61

Tabel 14 : Kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar ..... 62

Tabel 15 : Pengaruh serikat buruh ..... 63

Tabel 16 : Peraturan pemerintah ..... 65

Tabel 17 : Biaya hidup ..... 66

Tabel 18 : Jenis dan sifat pekerjaan ..... 66


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 19 :Tingkat pemberian kompensasi Ustadz-Ustadzah TPA ..... 68

Tabel 20 :Shidiq ..... 70

Tabel 21 :Amanah ..... 71

Tabel 22 :Tablig ..... 72

Tabel 23 :Fathonah ..... 73

Tabel 24 :Kinerja ustadz-ustadzah TPA ..... 74

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. PENEGASAN JUDUL

Judul skripsi ini adalah "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA USTADZ-USTADZAH TPA DI KECAMATAN WEDI KABUPATEN KLATEN". Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman terhadap istilah-istilah dalam judul skripsi ini, maka perlu penulis tegaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh yaitu: daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu.[1] Maksudnya hasil yang ditimbulkan sebagai akibat dari sesuatu yang menjadi penyebabnya. Pengaruh dalam skripsi ini adalah dampak dari pemberian kompensasi terhadap kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi.
2. Kompensasi yaitu: semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan[2]. Agar tidak terlalu luas, kompensasi dalam skripsi ini difokuskan pada kompensasi yang berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada ustadz-ustadzah TPA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[1] W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm.731.

[2] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 118.

3. Kinerja yaitu: prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.[3] Kinerja dalam skripsi ini adalah prestasi kerja yang dilakukan ustadz-ustadzah dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengajar TPA.
4. Ustadz-ustadzah TPA: sebutan bagi guru atau pengajar, *al-ustadz* bagi guru laki-laki dan *al-ustadzah* bagi guru wanita.[4] Ustadz-ustadzah TPA dalam penelitian ini maksudya orang yang menjadi guru atau pengajar di Taman Pendidikan Al quran.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik pemahaman bahwa maksud penelitian ini adalah meneliti pengaruh atau dampak dari pemberian gaji atau upah dengan prestasi kerja guru atau pengajar Taman Pendidikan Al quran di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten.

## B. LATAR BELAKANG MASALAH

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.[5] Manajemen merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[6] Manajemen dapat menunjukan cara-cara yang lebih efektif

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[3] M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), hlm. 199.

[4] M. Budiyanto, *Profil Ustadz Ideal* cetakan ke-2, (Yogyakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Sistem Pengajaran Baca Tulis Al-qur'an, 2003), hlm. 2.

[5] G.R. Terry dan L.W. Ruc, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 1.

[6] Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 1.

dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan serta memungkinkan untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi, dengan manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi dan sebaliknya.

Manajemen diperlukan dalam mengelola berbagai sumber daya dalam organisasi. Sumber daya tersebut antara lain *man, money, method, machines, materials, dan market* , biasa disingkat 6M.

Dari berbagai unsur manajemen yang ada, salah satu unsur yang penting adalah sumber daya manusia karena manusialah yang paling dominan dan berperan aktif dalam kegiatan organisasi. Manusialah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisai. Tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih.

Mengatur sumber daya manusia adalah kegitan yang sulit dan kompleks karena mereka mempunyai perasaan, pikiran, status, keinginan, dan latar belakang yang *heterogen* yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau alat-alat lainnya. Maka dari itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan bagian dari ilmu manajemen.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai.[7]

[7] M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Op. Cit.*, hlm. 189.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut meliputi beberapa proses yang salah satunya adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi atau penghargaan berupa uang merupakan penghargaan paling dominan dalam organisasi. Uang telah lama dipandang sebagai penghargaan dan untuk beberapa orang hal itu lebih penting dari apapun yang diberikan perusahaan.[8] Sebagai contoh, *Newman* dan *Hogetts* menyelidiki motivasi dalam industri rumah sakit dan menemukan bahwa pekerja telah menempatkan gaji bagus pada urutan paling atas pada daftar faktor pekerjaan yang penting.[9] Hal ini berbeda dengan pekerja industri yang memosisikan gaji pada urutan nomer lima. Jadi, peran uang sebagai penghargaan akan berbeda-beda menurut individu dan organisasi, tetapi satu hal yang pasti adalah uang merupakan penghargaan yang penting.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk menempatkan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, dan mogok kerja.

Dalam Islam, motivasi utama seorang muslim dalam bekerja adalah untuk ibadah karena bekerja merupakan salah satu pelaksanaan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[8] Fred Luthans, *Perilaku Oganisasi*, edisi sepuluh, diterjemahkan oleh Vivin Andhika dkk (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005), hlm. 153.
[9] *Ibid.*, hlm. 153.

kewajiban.[10] Jadi tidak dibenarkan seorang muslim bekerja hanya untuk mendapatkan kompensasi semata.

Selain dorongan ibadah seorang muslim dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materiil dan non materiil.[11] Diperbolehkan pula seorang muslim bekerja keras karena dia khawatir terhadap hukuman yang akan diterima. Hal itu boleh dilaksanakan selama sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan motivasi utama untuk bekerja adalah melaksanakan perintah Allah dan Rasul-Nya.

Mengenai kinerja, Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa konsep kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).[12] Dengan kata lain yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai sesorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Campbell* menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *knowledge, skill,* dan motivasi.[13] Hilangnya salah satu faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja. Pengaruh motivasi dalam pengukuran kinerja sangat penting karena motivasi berperan untuk mengubah perilaku pekerja. Dan seperti yang dipaparkan diatas bahwa salah satu motivasi yang paling

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[10] M. Ismail Suyanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Op. Cit.*, hlm. 114.
[11] *Ibid.*, hlm. 116.
[12] Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah*, (Bandung: Khazanah Intelektual, 2005), hlm.126.
[13] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN), hlm.21.

dominan adalah untuk mendapatkan kompensasi. Jadi baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan organisasi. Apabila kompensasi dijalankan dengan baik maka besar kemungkinan karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan dan motivasi ini nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan.[14] Masalah pendidikan Islam, Singgih Nugroho mengutip pendapat Yusuf Qardhawi memberi pengertian bahwa pendidikan Islam adalah pendidikan manusia seutuhnya , akal dan hatinya, rohani dan jasmaninya , akhlak dan keterampilannya.[15]

Taman Pendidikan Alquran (TPA) adalah lembaga pendidikan informal yang mengajarkan tentang Alquran dan dasar-dasar keislaman kepada anak-anak.[16] TPA bertujuan untuk memberikan bekal dasar bagi anak-anak guna menanamkan rasa cinta terhadap Al-quran dan melatih

---

[14] ”Pendidikan”,http://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan, akses 18 Maret 2008

[15] Singgih Nugroho, *Pendidikan Pemerdekaan dan Islam*, (Yogyakarta: Pondok Pustaka), hlm. 95.

[16] http://fstpa.com/studio.html, akses 28 Maret 2008

dan membiasakan diri untuk melaksanakan amal-amal islami dalam kesehariannya.

Ustadz-ustadzah adalah sebutan bagi guru atau pengajar di lembaga pendidikan Islam, termasuk TPA.[17] *Al ustadz* sebutan bagi guru laki-laki dan *al-ustadzah* bagi guru wanita. Ustadz atau guru merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam proses pendidikan. Keberhasilan aktifitas pendidikan banyak bergantung pada keberhasilan para ustadznya dalam mengemban misi pendidikannya.

Kecamatan Wedi adalah salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Klaten yang berbatasan langsung dengan kabupaten Gunung Kidul propinsi DIY. Terdiri dari 19 kalurahan yang semuanya mempunyai fasilitas tempat ibadah agama Islam yang memadai. Terdapat 62 unit TPA yang semuanya tercatat sebagai anggota organisasi Forum Komunikasi Taman Pendidikan Alquran (FKTPA) Kecamatan Wedi. Namun dari 62 unit TPA yang ada tidak semua ustadz-ustadzahnya mendapatkan kompensasi. TPA yang ustadz-ustadzahnya diberi kompensasi pada umumnya berkembang dengan baik dan sebaliknya.[18]

Sehubungan dengan hal di atas kemudian mendorong penulis untuk mengetahui dan tertarik mengadakan penelitian dengan judul PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA USTADZ-USTADZAH TPA DI KECAMATAN WEDI KABUPATEN KLATEN.

---

[17] M. Budiyanto, *Op. Cit.*, hlm. 2.

[18] Wawancara dengan Bapak Sardi (ketua FKTPA kecamatan wedi) di Wedi, tanggal 17 Maret 2008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah maka agar pembahasan lebih fokus, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pemberian kompensasi ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten?
2. Bagaimana kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten?
3. Apakah pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten?

## D. TUJUAN PENELITIAN.

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat pemberian kompensasi ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten
2. Mengetahui kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten
3. Menguji hipotesis tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja Ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan Secara Teoritis

   Dari hasil penelitian ini diharapkan agar berguna bagi peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat pula bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Secara Praktis

   a. Bagi penulis penelitian ini berguna untuk memperdalam teori-teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

   b. Bagi juru dakwah penelitian ini dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam upaya mengembangkan kegiatan dakwah khususnya pengelolaan organisasi TPA.

## F. PENELITIAN TERDAHULU

Kompensasi merupakan salah satu tema yang sering diperbincangkan, sehingga sudah banyak dijumpai penelitian-penelitian dan buku-buku yang bertemakan kompensasi. Beberapa penelitian yang ditemukan penulis diantaranya skripsi dengan judul Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Muhtazam Yogyakarta, disusun oleh Muhammad Rom Insani. Penelitian ini menjelaskan seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT BD Beringharjo dan BMT Muhtazam Yogyakarta. Metode pengumpulan data dengan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

*simple random sampling*. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan statistik dengan menggunakan regresi berganda dan pendekatan ilmu ekonomi Islam.

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa dikedua BMT sudah menerapkan sistem kompensasi syariah, meskipun masih ada penerapan sistem kompensasi umum. Dari hasil olah data regresi berganda menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan variabel lama kerja terhadap variabel disiplin kerja pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Muhtazam Yogyakarta.

Ada juga skripsi yang disusun Yuni Arifah, mahasiswa UIN Yogyakarta Jurusan Muamalah Fakultas Syariah degan judul Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Pada BMT Amratani Group Tahun 2005. Pengumpulan data yang dilakukan dengan angket dan populasi seluruh karyawan. Analisis data dengan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan karakter responden dan variabel penelitian. Analisis statistik untuk menguji hipotesa dengan menggunakan metode *path analysis* (analisis jalur) dan metode *structuran equation modelling* (SEM) program AMOS 5.0.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel hubungan pimpinan dengan karyawan merupakan faktor paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja baik langsung maupun tidak langsung dan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat besarnya pengaruh faktor gaji, kondisi kerja, dan hubungan pimpinan dengan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

karyawan terhadap produktifitas kerja, walaupun pengaruh tidak langsung tersebut mempunyai nilai yang lebih kecil daripada pengaruh secara langsung terhadap produktifitas kerja.

Penelitian dengan judul Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Batik Yogyakarta 2005 oleh Sugeng Gunawan, mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan angket dan dokumen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji linier berganda, Uji t, Uji F yang dibantu dengan komputer program *SPSS for windows.*

Penelitian ini menyimpulkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan insentif lebih dominan daripada upah dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Selain diatas masih banyak penelitian tentang kompensasi dan kinerja yang tidak bisa dituliskan satu persatu. Sejauh penelusuran penulis, dari sekian banyak penelitian tentang kompensasi belum ada yang subyek penelitiannya ustadz-ustadzah TPA.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## G. LANDASAN TEORI

### 1. Tinjauan Umum Tentang Kompensasi

#### *a. Pengertian kompensasi.*

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.[19] Pemberian kompensasi sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Organisasi memberikan kompensasi kepada karyawan untuk memotivasi kinerja mereka. Balas jasa atau penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif, upah), penghargaan atau benefit. Dari berbagai bentuk penghargaan diatas uanglah yang menjadi sistem penghargaan paling dominan dalam organisasi saat ini.[20]

Menurut Moekijat, kompensasi merupakan imbalan jasa kepada pegawai karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan dan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.[21] Dengan kata lain kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai karena partisipasinya. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang luas termasuk gaji, upah, fasilitas, promosi, dan sebagainya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[19] Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 118.
[20] Fred Luthans, *Op. Cit*, hlm. 153.
[21] Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1992), hlm 2

Muhammad Ismail Yusanto dan M. karebet Widjajakusuma mengatakan bahwa kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan non finansial.[22] Kompensasi finansial berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan, bonus, dan pembagian laba perusahaan. Adapun kompensasi non finansial dapat berbentuk pekerjaan yang menantang, tugas yang menarik, promosi, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pengertian imbalan menurut konvensi *International Labour Organisation* (ILO) adalah upah atau gaji biasa pokok atau minimum dan setiap pembayaran tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitannya dengan hubungan kerja.[23] Komponen imbalan yang diterima secara langsung, rutin, atau periodik oleh pekerja disebut dengan imbalan langsung. Komponen imbalan yang diterima secara rutin, atau periodik, yang diterima nanti bila terjadi sesuatu pada pekerja disebut imbalan tidak langsung.

Dari berbagai pengertian yang dikemukakan diatas terdapat satu pemahaman bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan baik itu berupa finansial atau yang berupa non finansial. Dalam berbagai bahasan tentang

[22] M. Ismail Yusanto dan M. Karebet widjajakusuma, *Op. Cit.*, hlm. 208.
[23] F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006) hlm. 11.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kompensasi banyak yang memfokuskan dalam hal kompensasi langsung yang berupa uang.

***b. Tujuan kompensasi.***

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1) Ikatan kerjasama

Pemberian kompensasi akan dapat menjalin ikatan kerjasama yang formal antara karyawan dengan majikan. Karyawan akan mengerjakan tugas dengan baik dan majikan wajib memberikan kompensasi atas tugas yang dikerjakan karyawan.

2) Kepuasan kerja

Dengan kompensasi yang diberikan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial, egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Moekijat mengatakan bahwa kompensasi digunakan sebagai alat pemuas karyawan.[24] Apabila alat pemuas seperti kompensasi tidak cukup maka pegawai dapat menggerutu, mengeluh, atau bahkan berhenti bekerja.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan

[24] Moekijat, *Op. Cit.*, hlm. 44.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

lebih mudah. Banyak tenaga profesional yang tertarik untuk melamar, dan setelah masuk tidak akan pergi ke perusahaan lain. Dalam hubungannya dengan rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.[25] Dengan banyaknya orang yang ingin menjadi karyawan otomatis perusahaan dapat memilih orang yang tepat untuk pekerjaan tertentu.

4) Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawan. Motivasi tenaga kerja yang baik maka prestasi kerja juga baik.[26] Untuk itu kebijakan sistem imbalan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu merangsang gairah kerja karyawan.

Pemberian kompensasi penting untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang terbaik. Melalui sistem kompensasi yang adil dan menantang, karyawan didorong untuk mencapai prestasi kerja tertentu.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi dengan prinsip adil dan layak akan menciptakan kestabilan karyawan. Kompensasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[25] Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke21 Jilid2,* Alih Bahasa: Abdul Rasyid dan Peter Remy Yosy Pasla (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996), hlm. 87.

[26] F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Op. Cit.*, hlm. 24.

dapat meminimalkan permasalahan-permasalahan dalam organisasi. Karyawan tetap bergairah dalam bekerja sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan tinggi. Mereka akan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. Sebaliknya, dengan pemberian kompensasi yang kecil maka karyawan akan acuh terhadap aturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh.

Pemberian kompensasi yang memadai akan membuat karyawan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaanya. Dengan demikian pengaruh serikat buruh dapat diminimalkan.

8) Pengaruh pemerintah

Pemberian kompensasi bertujuan untuk mengurangi intervensi pemerintah dalam organisasi. Misalnya jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka pemerintah tidak akan mengintervensi organisasi tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, organisasi memperoleh laba, peraturan pemerintah tidak dilanggar,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dan konsumen mendapatkan barang atau pelayanan yang baik dengan harga yang pantas.

Kompensasi dalam Islam bukanlah merupakan tujuan utama seseorang dalam melakukan pekerjaan namun seorang muslim juga tidak boleh mengabaikannya. Hal itu sesuai dengan terjemahan ayat Al qur'an berikut

> *"dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiaanmu 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 kerusakan".*[27]

Selain itu, kewajiban seorang untuk memberi kompensasi kepada karyawan juga sesuai dengan hadis Rasulullah *"berikanlah kepada karyawanmu upah sebelum kering keringatnya".*[28] Hadis diatas memberi pengertian bahwa seorang muslim harus memberikan kompensasi kepada karyawannya atas jasa yang telah diberikan. Jadi tidak ada salahnya jika kita menerima balas jasa berupa materi atas sesuatu yang sudah kita lakukan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

***c. Asas kompensasi.***

Program kompensasi atau balas jasa harus ditetapkan atas asas adil dan layak.[29] Asas ini harus diperhatikan dengan sebaik-

---

[27] Q. S. Al Qashas (28): 77, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Madina: Komplek Percetakan Al-qur'an Nur Karim Raja Fahd Medina Al Munawarah, 1971)

[28] H. R. Ibnu Majah

[29] Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 122.

baiknya oleh organisasi agar kompensasi yang diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan memperoleh kompensasi yang sama besarnya. Salah satu cara dalam menerapkan prinsip adil dalam pemberian kompensasi yaitu dengan menyusun sistem skala[30].

Mahmudi membagi sistem pemberian kompensasi dalam hal asas adil kedalam tiga bentuk,[31] yaitu:

a) Sistem skala tunggal, adalah sistem penggajian dengan memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang memiliki pangkat yang sama dengan tidak memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya.

b) Sistem skala ganda, yaitu sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, akan tetapi juga didasarkan atas sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[30] Moekijat, *Op. Cit.*, hlm. 46.
[31] Mahmudi, *Op. Cit*, hlm. 188.

c) Sistem skala gabungan, yaitu sistem penggajian yang mengkombinasikan sistem tunggal dan sistem ganda.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tingkat upah harus relatif cukup layak bagi penerimanya, sesuai dengan kemampuan perusahaan.[32] Dengan demikian, nilai pertimbangan kelayakan berasal dari karyawan tetapi juga harus memperhatikan kemampuan perusahaan. Jangan sampai perusahaan rugi karena laba habis digunakan sebagai balas jasa.

***d. Sistem kompensasi.***

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan yaitu: sistem waktu, hasil, dan borongan.[33]

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem ini digunakan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar secara periodik setiap bulan. Jadi besarnya kompensasi hanya didasarkan lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[32] F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Op. Cit.*, hlm. 23.
[33] Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 123.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan yang mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem ini, pekerja yang malaspun kompensasinya akan tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil *(out put)*

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayarkan atas dasar kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik.

Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan bagi karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Pada sistem ini yang perlu diperhatikan adalah kualitas barang yang dihasilkan, karena ada kecanderungan karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar maka mereka kurang memperhatikan kualitasnya. Selain itu karyawan bisa saja mengabaikan keselamatan kerja untuk mendapatkan produksi tinggi.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Sistem ini sangat rumit, lama, serta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Pemborong akan menyelesaikan pekerjaan setelah disepakati besarnya balas jasa dan waktu penyelesaiannya. Jadi, dalam sistem ini pekerja dapat memperoleh balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Dari ketiga sistem kompensasi diatas tidak ada yang terbaik dan terjelek. Semua mempunyai kelemahan dan kelebihan. Untuk meminimalisir kelemahan tiap-tiap sistem, organisasi akan menerapkan kebijaksanaan kompensasi yaitu cara pengupahan dengan mengkombinasikan sistem kompensasi yang ada. Kebijaksanaan kompensasi hampir sama dengan sistem insentif yang dikemukakan Munandar, yaitu sistem kompensasi yang menentukan besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung waktu atau jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar kecilnya disesuaikan dengan prestasi dan keterampilan kerja.[34] Dengan kebijaksanaan kompensasi maka karyawan akan tetap bergairah dalam bekerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi yang optimal sehingga membantu terwujudnya tujuan organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[34] M. Munandar, *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*, (Yogyakarta: BPFE, 1991) hlm. 148

***e. Aspek-aspek yang mempengaruhi besarnya kompensasi***

Menurut Malayu S. P Hasibuan aspek-aspek besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lapangan kerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja (penawaran) lebih sedikit dari lapangan kerja (permintaan) maka kompensasi akan relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika tingkat kemampuan dan kesediaan perusahaan rendah maka tingkat kompensasi relatif rendah.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktifitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Tetapi jika produktifitas kerjanya buruk dan sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menentukan besarnya upah atau balas jasa minimum. Peraturan ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

*6)* Biaya hidup atau *cost of living*

Apabila biaya hidup didaerah tertentu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tertentu rendah maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji lebih besar dan karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang lebih kecil. Hal itu wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin bsar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah serta pengalaman kerja kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar dan apabila kondisi perekonomian nasional kurang maju maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian dalam mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaan) kecil, maka tingkat kompensasinya relatif rendah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja**

***a. Pengertian kinerja***

Menurut Prabumangkunegara seperti dikutip M Ismail dan M Karebet, konsep kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Dengan kata lain yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[35]

Sumber lain mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan *performance* sebagai kata benda *(noun)* dimana salah satu entrinya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.[36]

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dalam oranisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tnggung jawab terhadap kinerja organisasi sebenarnya tidak lahir dari manajer tetapi dari individu.[37] Jadi, apabila dalam organisasi setiap individu bekerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[35] Cecep Darmawan, *Op. Cit.*, hlm.126.
[36] Sjafri Mangkuprawira, http.//ronawajah.wordpress.com/2007/05/09/kinerja-apa-itu/ , akses 6 meret 2008.
[37] Mahmudi, *Op. Cit.*, hlm. 22.

dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

***b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja***

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

1) Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan *(skill),* kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team manager*
3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.
5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.[38]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[38] *Ibid.*, hal 21.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan , dan sifat individu.

Dari sumber lain menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, persepsi terhadap tugas , imbalan eksternal dan internal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.[39]

Menurut Anwar Prabu seperti dikutip Cecep Darmawan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah:

1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan pegawai terdiri atas faktor kemampuan potensial *(IQ)* dan kemampuan reality *(knowledge + skill)*. Cecep Darmawan mengatakan, kemampuan potensial manusia bukan hanya kemampuan *IQ (intelligence quotient)* semata, tetapi juga *EQ (emotional quotient)* dan SQ *(spiritual quotient)*. Dengan demikian manusia tidak hanya cerdas secara profesionalitas tetapi juga benar secara moralitas.

2) Faktor motivasi

Motivasi dalam pandangan Islam diukur dengan tingkat harapan dan ketakutan dalam diri terhadap sebuah cita.[40] Orang yang mempunyai nilai harap yang tinggi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk meningkatkan prestasi yang

[39] Sjafri Mangkuprawira, *Op. Cit.*, akses 6 Maret 2008.
[40] CecepDarmawan, *Op. Cit*, hlm.129.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dimilikinya. Namun demikian orang yang memiliki motivasi tinggi tidak hanya mengandalkan “harap” saja , tetapi perlu disandingkan dengan mental takut *(khauf)* mendapatkan kegagalan. Inilah dua konsep motivasi dalam Islam yang nantinya akan membawa manusia dalam derajad yang tinggi.

Dari beberapa teori diatas, baik secara langsung maupun tidak langsung menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi.

***c. Penilaian kinerja***

Dalam rangka melihat hasil atau proses kegiatan, dibutuhkan sebuah mekanisme evaluasi terhadap kinerja pegawai. Bahkan keakuratan dalam mengevaluasi kinerja merupakan titik pijak utama dalam proses perbaikan terhadap kinerja perusahaan. Tanpa ada penilaian kinerja tidak mungkin program-program perbaikan akan berjalan dengan baik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mekanisme evaluasi dan hasil evaluasi kerja pegawai dapat digunakan oleh perusahaan untuk berbagai hal. Pertama, sebagai sebuah kebutuhan dasar untuk mengetahui kondisi dan posisi perusahaan dan hasil evaluasi dapat digunakan sebagai masukan *(input)* untuk pembuatan perencanaan dan pengembangan perusahaan.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi. Penilaian kinerja dapat menunjukkan

sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai oleh organisasi. Penilaian kinerja sebenarnya tidak hanya dilakukan oleh pimpinan namun bawahan hendaknya juga diberi peluang untuk menilai kinerja sehingga mereka bisa melakukan konfirmasi dengan penilain kinerja yang dilakukan oleh pimpinannya.

Seorang pimpinan membutuhkan informasi tentang siapa pegawai yang memiliki kinerja baik atau kurang baik. Hal ini juga diisyaratkan dengan firman Allah, *"sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada dibumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik perbuatannya".*[41] Ayat ini memberi gambaran bahwa kinerja pegawai sangat variatif.[42] Ada yang baik dan ada yang buruk. Tanpa mengetahui kualitas kerja pegawai, tidak mungkin sebuah lembaga melakukan perbaikan. Hasil evaluasi bertujuan untuk menegetahui siapa diantara pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik.

Penilaian kinerja sejalan dengan pesan Rasulullah bahwa

> *" hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari besok harus lebih baik dari hari ini. Barang siapa yang memiliki kualitas hidup hari ini sama dengan hari kemarin., maka dia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini memiliki kualitas yang lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk golongan yang celaka".*[43]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[41] Q. S. Al-Kahfi (18): 7, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Madina: Komplek Percetakan Al-qur'an Nur Karim Raja Fahd Medina Al Munawarah, 1971)
[42] Cecep Darmawan, *Op. Cit.*, hlm. 127
[43] H. R. Dailami

Dengan demikian, sebuah organisai perlu melakukan evaluasi yang akurat terhadap kinerja pegawainya untuk mengetahui kondisi pegawai dan kondisi perusahaan sehingga dapa meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Salah satu alat untuk mengevaluasi kinerja pegawai dapat menggunakan alat ukur berdasarkan sifat-sifat Rasulullah seperti yang dikemukakan Cecep Darmawan dalam buknya yang berjudul Kiat Sukses Manajemen Rasulullah berikut ini:[44]

1) Shidig:
   - Kejujuran dalam bersikap
   - Kejujuran dalam bekerja
   - Kejujuran dalam keuangan
2) Fathonah:
   - Paham terhadap materi pengajaran
   - Kemampuan menyelesaikan masalah
   - Inisiatif dan kreatif
   - Luas wawasan
   - Kemampuan dan keterampilan
3) Amanah:
   - Tanggung jawab terhadap pekerjaan
   - Bisa dipercaya
   - Disiplin

[44] Cecep Darmawan, *Op. Cit.*, hlm. 131.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4) Tablig:

- Kemampuan bersosialisasi
- Transparansi
- Interaksi

### *3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*

Pemberian kompensasi sering menjadi masalah dalam organisasi, baik organisasi kecil atau besar. Organisasi dianggap sering tidak adil dalam menerapkan manajemen kompensasi, selain itu percepatan besaran kompensasi jauh lebih lambat dibandingkan dengan percepatan peningkatan biaya hidup yang melonjak. Maka wajar apabila sering terjadi unjuk rasa bahkan sampai nekat mogok kerja untuk menuntut kenaikan kompensasi. Kenyataan seperti ini yang menjadi permasalan antara organisasi dan pegawainya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka untuk perusahaan. Organisasi sebagai pihak yang bertanggung jawab atas karyawan seharusnya memperhatikan masalah kompensasi karena kompensasi berpengaruh kepada kinerja pegawai.[45] Jika kompensasi dikelola dengan baik maka akan membantu terwujudnya tujuan organisasi dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi, karyawan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan

[45] Sjafri Mangkuprawira, *Op. Cit.*, akses 6 Maret 2008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

untuk menempatkan kembali tidaklah mudah. Dengan kata lain, sistem penghargaan finansial dirancang untuk menciptakan *win-win result* bagi karyawan dan perusahaan.

Organisasi memberi penghargaan kepada karyawan untuk memotivasi kerja mereka. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk, salah satunya adalah uang. Uang telah lama dipandang sebagai bentuk penghargaan dan untuk beberapa orang hal itu lebih penting dari apapun yang diberikan organisasi.[46] Jika sistem kompensasi dirancang secara tepat maka dapat berdampak positif terhadap individu, tim, dan organisasi.

F Winarni dan G Suyarso mengatakan, kompensasi dapat mempengaruhi secara langsung terhadap prestasi kerja individu pekerja, produktifitas perusahaan, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.[47] Oleh kerena itulah pengetahuan tentang kompensasi menjadi cukup penting karena pemberian kompensasi merupakan bagian dari strategi dan kebijakan organisasi. Organisasi tentu ingin mendorong pegawainya untuk berprestasi dan produktifitasnya terus meningkat.

Taha Jabir Al-alwani menyatakan, Islam menganggap bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah apabila dilaksanakan sesuai dengan perintah ilahiyah dan dengan tujuan mencari ridla

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[46] Fred Luthans, *Op. Cit.*, hlm. 153.
[47] F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Op. Cit*, hlm. 23.

Allah.[48] Jenis motivasi itu memiliki potensi luar biasa untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dalam organisasi. Seorang yang percaya bahwa bekerja bagian dari ibadah akan memperlihatkan kinerja yang tinggi. Ia akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dihadapan Allah.

Walaupun demikian, Islam tidak mengabaikan peran materiil dalam motivasi kerja. Islam berusaha memecahkan masalah motivasi dengan dua cara. Pertama, Islam menciptakan dorongan batini kepada pekerja untuk bekerja keras dan menyumbangkan usaha terbaiknya. Kedua, pada sisi lain Islam mengajak manajer dan majikan untuk memperhatikan semua kebutuhan sosial dan ekonomi para pekerja.[49] Jadi, Islam menganggap bahwa materi merupakan satu sarana untuk pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi yaitu mencari keridlaan Allah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## H. HIPOTESIS

Hipotesis adalah kesimpulan sementara dari penelitian.[50] Berdasarakan uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

---

[48] Taha Jabir Al-alwani, *Bisnis Islam*, diterjemahkan oleh: Suharsono, (Yogyakarta: AK group, 2005), hlm147.

[49] *Ibid.*, hlm 147.

[50] Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: UII Press, 2007), hlm. 75.

1. Hipotesis kerja (Ha) : Pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja Ustadz-ustadazh TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten
2. Hipotesis Nihil (Ho): Pemberian kompensasi tidak mempengaruhi kinerja Ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten.

## I. METODE PENELITIAN

### 1. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati.[51] Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Untuk mengetahui hubungan antar variabel, dapat dibedakan menjadi dua, yakni: variabel pengaruh (bebas) dilambangkan dengan huruf (X) dan variabel terpengaruh (tergantung) dilambangkan dengan huruf (Y).

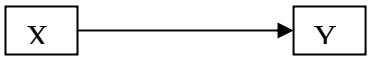
Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi variable sebagai berikut:

1. Variabel pengaruh (X) : pemberian kompensasi
2. Variabel terpengaruh (Y) : kinerja

Keterkaitan antar variabel diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[51] Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hlm. 2.




X : Variabel kompensasi

Y : Variabel kinerja

Kemudian kedua variabel tersebut penulis berikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang sudah dilakukan yang berupa uang (gaji dan upah). Pemberian kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan teori yang dikemukakan Malayu Hasibuan yang disesuaikan dengan subyek penelitian, seperti indikator produktifitas karyawan dihilangkan karena jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik maka produktifitasnya tidak bisa diukur.[52] Indikator posisi jabatan tidak digunakan karena subyeknya sama, yaitu pengajar TPA. Indikator pendidikan dan pengalaman kerja tidak digunakan karena gaji yang diberikan mengabaikan hal tersebut. Jadi indikator yang digunakan adalah :

   a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
   b. Kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar
   c. Pengaruh Serikat pekerja
   d. Peraturan pemerintah
   e. Biaya hidup
   f. Jenis dan sifat pekerjaan

[52] Malayu Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 124.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Variabel kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dilakukan ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten. Karena subyek penelitian adalah ustadz-ustadzah dan semakin berkembangnya ilmu manajemen Islami maka indikator kinerja diambil dari alat pengukur kinerja Islami berdasarkan sifat-sifat Rasulullah oleh Cecep Darmawan. Perlu penulis sampaikan bahwa penilaian kinerja Islami juga dikemukakan oleh Ary Ginanjar Agustian dalam *ESQ* yaitu penilaian kinerja berlandaskan pada Asmaul Husna.[53]

   Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

   a. Shidig:
      - Kejujuran dalam bersikap
      - Kejujuran dalam bekerja
      - Kejujuran dalam keuangan
   b. Amanah:
      - Tanggung jawab terhadap pekerjaan
      - Bisa dipercaya
      - Disiplin
   c. Tablig:
      - Kemampuan bersosialisasi
      - Transparansi
      - Interaksi

[53] Cecep Darmawan, *Op. Cit.*, hlm.131.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

d. Fathonah:

- Paham terhadap materi pengajaran
- Kemampuan menyelesaikan masalah
- Inisiatif dan kreatif
- Luas wawasan
- Kemampuan dan keterampilan

**2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.[54] Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ustadz-ustadzah TPA di kecamatan Wedi tahun 2008 dengan kriteria populasi: beragama Islam, mengajar TPA di Kecamatan Wedi, diberi kompensasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.[55] Karena jumlah populasi yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan berjumlah 84 orang maka seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Maka dapat disebut dengan penelitian populasi.

**3. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diinginkan, peneliti menggunakan berbagai metode antara lain:

a. Metode Angket

Angket merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi

[54] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta ,1998), hlm. 115.

[55] *Ibid.*, hlm. 117.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

angket bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan.[56] Metode ini dilaksanakan dengan mengedarkan angket yang berisi daftar pernyataan atau pertanyaan kepada sejumlah subyek. Dalam penelitian ini angket yang diedarkan berupa angket tertutup.

Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang pemberian kompensasi dan kinerja ustadz-ustadzah serta karakteristik responden.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan tatap muka dengan subyek penelitian.[57] Peneliti akan menggunakan wawancara *semi structured*, yaitu dengan menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur kemudian satu persatu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut.[58]

Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten.

c. Metode Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.[59] Penulis menggunakan metode ini untuk memperoleh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[56] *Ibid.*, hlm.127.
[57] Rifa'I Abubakar, *Metode*, Penelitian Bahan Kuliah STAI Masjid Syuhada, (Yogyakarta: STAI Press, 2005), hlm. 46.
[58] Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 232.
[59] *Ibid.*, hlm. 236.

data tentang kondisi umum daerah penelitian dan *cross-check* data yang sudah ada.

**4. Instrumen Penelitian**

***a. Pembuatan Instrumen Penelitian***

Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpul data adalah angket. Angket yang akan digunakan memuat dua variabel, yaitu variabel pemberian kompensasi dan kinerja ustadz-ustadzah. Di dalam penyusunan angket peneliti menggunakan angket tertutup yang mana jawaban dari pertanyaan atau pernyataan sudah tersedia.

Buti-butir pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Dari masing-masing indikator akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Sebelum menyusun angket, penulis membuat kisi-kisi angket terlebih dahulu. Kisi-kisi ini diperlukan guna melihat dan memperjelas permasalahan yang dituangkan dalam angket.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 1: Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi

| No | Indikator | No Item Pernyataan/ pertanyaan | Jumlah |
|---|---|---|---|
| 1 | Permintaan dan penawaran tenaga kerja | 3,4,9,10 | 4 |
| 2 | Kemampuan dan kemauan organisasi untuk membayar | 1,2,18 | 3 |
| 3 | Pengaruh serikat buruh | 6,13, 17 | 3 |
| 4 | Peraturan pemerintah | 5,14,19 | 3 |
| 5 | Biaya hidup | 11,12,16 | 3 |
| 6 | Jenis dan sifat pekerjaan | 7,8,15 | 3 |
| | Jumlah | | 19 |

Tabel 2: Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja

| No | Indikator | No Item Soal | Jumlah |
|---|---|---|---|
| 1 | Shidig<br>a. Kejujuran dalam sikap<br>b. Kejujuran dalam kerja<br>c. Kejujuran dalam uang | <br>4, 5<br>1, 6, 7<br>2, 3 | <br>2<br>3<br>2 |
| 2 | Amanah<br>a. Tanggung jawab<br>b. Menjaga kepercayaan<br>c. Kedisiplin | <br>16,23,24<br>17, 25<br>18,19 | <br>3<br>2<br>2 |
| 3 | Tablig<br>a. Sosialisasi<br>b. Transparansi<br>c. Interaksi | <br>20,26<br>21,27<br>22,28 | <br>2<br>2<br>2 |
| 4 | Fathonah<br>a. Kecerdasan<br>b. Kemampuan menyelesaikan masalah<br>c. Inisiatif dan kreatif<br>d. Luas wawasan<br>e. Kemampuan dan ketrampilan | <br>8,10<br>9, 29<br><br>11,12<br>13,30<br>14,15 | <br>2<br>2<br><br>2<br>2<br>2 |
| | Jumlah | | 30 |

Agar dapat terkumpul sacara kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberi skor atau nilai pada masing-masing jawaban dengan *skala likert* yakni jawaban sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).[60]

***b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas***

1. Uji validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji

[60] Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 98.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

validitas merupakan kriteria kesahihan yang harus dipenuhi sebelum instrumen digunakan dan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan teknik korelasi *produck moment* dari *pearson.*[61]

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.[62]Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen digunakan. Untuk mengetahui reliabilitas dalam instrumen dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Alpha Cronbrach* yang dibantu dengan komputer program *SPSS 15.0 for windows.*

## J. METODE ANALISIS DATA

### 1. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian ini dilakukan sebelum dilakukan uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan linieritas. Peneliti akan menggunakan komputer program *SPSS 15.0 for windows* dalam melaksanakan pengujian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Sugiyono menyatakan bahwa uji

[61] Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 160.
[62] *Ibid.*, hlm. 170

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

normalitas dapat menggunakan rumus *Chi Kuadrad*.[63] Untuk mengetahui normal atau tidaknya data dengan melihat nilai *Asymp. Sig* kedua variabel. Data dikatakan normal apabila nilai *Asymp Sig* > 0,05.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas data digunakan untuk mengetahui apakah data kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dalam skripsi ini menggunakan tabel Anova. Untuk mengetahui linier atau tidaknya data dengan melihat tabel pada baris *deviation from linierity*. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai *deviation from linierity* > 0,05 maka data kedua variabel mempunyai hubungan linier.

**2. Teknis Analisis Data**

Teknis analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa statistik, yaitu menganalisa data dengan mendeskripsikan data dalam bentuk angka-angka melalui statistik. Analisis data statistik yang akan dilakukan dibantu dengan menggunakan komputer program *SPSS 15.0 for windows*. Penulis juga menggunakan analisa kualitatif, yaitu analisa data dengan menggunakan kata-kata atau kalimat. Analisa kualitatif ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan-penjelasan yang

[63] Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 77

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

diperlukan dari data yang didiskripsikan dengan angka-angka sehingga lebih mudah dipahami.

Adapun rumus yang penulis gunakan dalam pengujian hipotesis yakni korelasi *product moment* dari *Pearson*. Kemudian untuk melihat apakah hubungan kedua variabel signifikan atau tidak akan dibandingkan antara $r_{xy}$ dengan $r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 5%. Kriteria yang digunakan jika $r_{xy} > r_{tabel}$ maka ada hubungan yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas.

Hasil perhituingan $r_{xy}$ juga akan diinterpretasikan dengan mengkonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r.[64] Tabel konsultasi r yang digunakan adalah:

Tabel 3: Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

| r | Interpretasi |
|---|---|
| 0,01 -0,20 | Sangat rendah |
| 0,21 - 0,40 | Rendah |
| 0,41 - 0,60 | Agak rendah |
| 0,61 - 0,80 | Cukup |
| 0,81 - 0,99 | Tinggi |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[64] Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995) hlm. 220.

# BAB IV

# PENUTUP

## A. KESIMPULAN

Bertitik tolak dari pokok permasalahan yang diajukan dalam rumusan maalah dan dengan mendasarkan diri pada data hasil penelitian berikut proses penganalisaan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pemberian kompensasi ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten terdapat dua kategori yaitu kategori sedang sebanyak 78 orang (92,86%), kategori rendah sebanyak 6 orang (7,14%) dan tidak ada ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi yang menerima gaji tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat pemberian kompensasi ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi relatif sedang. Artinya diukur dari indikator-indikator yang sudah ditentukan dalam penelitian ini antara lain permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kemauan organisasi untuk membayar, pengaruh serikat buruh, peraturan pemerintah, biaya hidup, dan jenis pekerjaan maka ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten beranggapan gaji yang mereka terima adalah sedang.

2. Kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi dengan responden 84 orang terdapat dua kategori yaitu kategori tinggi sebanyak 35

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

orang (41,67%), kategori sedang sebanyak 49 orang (58,33%), dan tidak ada ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi yang berkinerja rendah. Dengan hasil tersebut berarti bahwa kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten diukur dari indikator-indikator yang sudah ditentukan yaitu sidiq, amanah, tablig, fathonah berada pada tingkat sedang.

3. Hasil analisis statistik yang penulis lakukan diperoleh indeks korelasi sebesar 0,287 kemudian dikorelasikan dengan $r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% dan df 82 adalah 0,182. Hal ini berarti Ho yang menyatakan pemberian kompensasi tidak mempengaruhi kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten ditolak dan Ha diterima. Dengan ditolaknya Ho dan diterimanya Ha maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja ustadz-ustadzah TPA di Kecamatan Wedi Kabupaten Klaten.

## B. SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dibagian sebelumnya maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada ustadz-ustadazh TPA agar selalu meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai pengajar dengan meneladani sifat-sifat Rasulullah yaitu sidiq, amanah, tablig, dan fathonah. Selain itu seorang muslim juga tidak boleh melupakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

urusan materi karena materi dapat menunjang atau dapat sebagai alat untuk mencapai tujuan utama yaitu kebahagiaan akhirat.

2. Kepada organisasi dakwah untuk lebih memperhatikan kesejahteraan ustadz-ustadzah dengan memberikan kompensasi yang layak. Masih banyak ustadz-ustadzah TPA yang sama sekali tidak mendapat imbalan materi. Agar dakwah dapat efektif tentunya pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan motivasi dan kinerja ustadz sangat diperlukan.

3. Kepada penerintah hendaknya memperhatikan kesejahteraan ustadz-ustadzah karena kerja keras mereka ikut berjuang dalam mencapai tujuan bangsa yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak berlebihan jika pemerintah menyisihkan anggaran untuk ustadz-ustadzah TPA agar tujuan bangsa tersebut dapat tercapai.

4. Kepada para peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama diharapkan untuk dapat mengembangkan dan melengkapi penelitian ini. Penulis merekomendasikan agar selanjutnya diadakan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ustadz-ustadzah TPA.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## C. KATA PENUTUP

Alhamdulillah, rasa syukur yang tiada terkira terlahir dan mengisi lubuk hati yang terdalam senantiasa penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala kekuatan, kesabaran, dan segalanya hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Upaya yang maksimal telah penulis lakukan, hambatan dan rintangan telah penulis lalui. Walaupun demikian penulis mengakui masih banyak kekurangan dan kesalahan yang ada dalam karya ilmiah ini. Untuk itu saran dan kritik yang membangun selalu diharapkan dan diterima dengan senang hati.

Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya karya ilmiah ini. Semoga amal ibadah anda mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

# DAFTAR PUSTAKA


Ahim Abdurahim, *Dalil-Dalil Naqli Seri Ekonomi Islam*, Yogyakarta: UPFE UMY, 2001.

Cecep Darmawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah*, Bandung: Khazanah Intelektual, 2005.

G.R Terry, L.W Ruc, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

http://.wikipedia.org/wiki/Pendidikan

http://fstpa.com/studio.html

Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik Edisi Kedua*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

Luthans Fred, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, diterjemahkan oleh Vivin Andhika dkk Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 1992.

Muhammad Budiyanto,, *Profil Ustadz Ideal*, Yogayakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Sistem Pengajaran Baca Tulis Al quran, 2003.

Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: UII Press, 2007.

Muhammad Ismail Suyanto, M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2006.

Muhammads Munandar, Budgeting *Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*, Yogyakarta: BPFE, 1991.

Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976.

Rifa'I Abubakar, *Metode Penelitian Bahan Kuliah STAI Masjid Syuhada*, Yogyakarta: 2005.

Sarfudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Schuler, Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke21 Jilid 2*, Alih Bahasa: Abdul Rasyid dan Peter Remy Yosy Pasla, Jakarta: 1996.

Singgih Nugroho, *Pendidikan Pemerdekaan dan Islam*, Yogyakarta: Pondok Pustaka, 2003.

Sjafri Mangkupawira, http.//ronawajah.wordpress.com/2007/05/09/kinerja-apa-itu/

Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2003.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Taha Jabir Al-alwani, *Bisnis Islam*, diterjemahkan oleh: Suharsono, Yogyakarta: AK Group, 2005.

Winarni. F, G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA