

**UJI KOMPARASI KOMPENSASI INSTRINTIK DAN KOMPENSASI
EKSTRINSTIK DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
DIY DALAM PROSES PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI**



Skripsi

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelara Sarjana Strata 1**

Oleh:

Roma Sahrita

Nim : 18102040039

Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, M.M

NIP. 196405122000002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2022



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1261/Un.02/DD/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : UJI KOMPARASI KOMPENSASI INSTRINTIK DAN KOMPENSASI EKSTRINTIK
DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY DALAM PROSES
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ROMA SAHRITA
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040039
Telah diujikan pada : Jumat, 12 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 62f64b54286ca



Penguji II

Aris Risdiana, S.Sos.L, MM
SIGNED

Valid ID: 626e4e87ad422



Penguji III

Muhammad Toriq Nurmadiansyah,
S.Ag.,M.Si
SIGNED

Valid ID: 629b29e0728e0



Yogyakarta, 12 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 626e7981950f



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

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

Nama : Roma Sahrita
NIM : 18102040039
Judul Skripsi : Uji Komparasi Kompensasi Instrisntik dan Kompensasi Ekstrinstik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam Proses Peningkatan Kinerja Pegawai

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 05 Agustus 2022

Pembimbing,

Dr.Dra. Hj. Mikhriani, M.M
NIP 19640512 2000003

Mengetahui:
Ketua Prodi,

H.M Toriq Nurmediansyah, S.Ag, M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roma Sahrta
NIM : 18102040039
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Uji Komparasi Kompensasi Instrinstik dan Kompensasi Ekstrinstik di Dinas Pedidikan Pemuda dan Olahraga DIY Dalam Proses Peningkatan Kinerja Pegawai adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 05 Agustus 2022
Yang Menyatakan,



Roma Sahrta
18102040039

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roma Sahrta
Tempat dan Tanggal Lahir : Siguga, 09 April 2000
NIM : 18102040039
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Alamat : Koto Malako Jaya , Kab. Kampar
Prov. Riau
No. HP : 082168543252

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 05 Agustus 2022

Yang Menyatakan



Roma Sahrta
18102040039

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

**Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**



MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri sendiri “

_ Qs. Ar-Ra’d Ayat 11 _¹

“Imajinasi yang kamu miliki adalah satu dari kunci kehidupan yang lebih baru. Imajinasi itu juga yang akan membawamu selangkah lebih dekat untuk mewujudkan apa yang kamu pikirkan”

“Roma Sahrita”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur’an 13:11, Kementerian Agama RI, *TIKRAR Al-Qur’an Hafalan Tajwid dan Terjemah* (Bandung: Syigma Creative Media Corp, 2017), hlm.249.

KATA PENGANTAR

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang senantiasa menjadi teladan bagi seluruh umat. Selanjutnya penulis bisa menyelesaikan skripsi berkat bantuan doa dan dukungan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul ***“Uji Komparasi Kompensasi Instrinstik dan Kompensasi Ekstrinstik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY dalam Proses Peningkatan Kinerja Pegawai”***.

Sholawat serta salam kepada baginda Rasulullah SAW yang senantiasa menjadi inspirasi serta tauladan terbaik bagi semua umat. Yang telah membawa penerang bagi kita semua dari kegelapan menuju cahaya yang terang benderang sekarang ini.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini dengan tepat waktu, tentu tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, nasehat serta motivasi. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan rasa terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
3. H.M Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
4. Dr. Hikmah Endraswati, S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
5. Dr.Dra. Hj. Mikhriani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang sudah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasihat, semangat dan dukungan kepada penulis.
6. Dra. Siti Fatimah.M,Pd selaku Dosen Pemimbing Akademik yang sudah memberikan arahan serta bimbingan dalam masalah akademik dari awal semester sampai akhir semester.
7. Seluruh Bapak - Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah menularkan ilmu yang luar biasa kepada penulis selama menimba ilmu di Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh petugas TU (Tata Usaha) dan Staff Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang sudah membantu penulis dalam proses administrasi penyusunan skripsi ini.
9. Kedua orang tua tercinta penulis, Bapak Al-Amin Rambe dan Mina Pane yang tidak pernah henti-hentinya mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis agar skripsi ini terselesaikan dengan tepat waktu. Dan Riska Putri Rambe, Nurmayana Rambe (kakak), Raja Sahputra Rambe

dan Muhammad Ridho Rambe (Adik) yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

10. Winmetawin Opas-Iamkajorn selaku Bias/Aktor, yang selalu menemani hari-hari saya ataupun memotivasi dengan kata-kata dan tindakannya.
11. Segenap Bapak dan Ibu Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY yang telah menyambut dengan hangat akan kehadiran penulis dalam melaksanakan penelitian dengan baik dan senantiasa memberikan berbagai informasi dalam penelitian
12. Teman teman KKN yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis.
13. Teman-teman yang paling aku sayangi Laila Ulfa, Habsari Putri Ramadanty dan Nurul Dilla terima kasih sudah menjadi teman di kuliah sampai sekarang, makasih sudah memberikan semangat, motivasi, dukungan serta doa-doa baiknya, semoga persahabatan kita tetap baik sampai ke depannya.
14. Kepada Sahabatku (Karimah, Latifa, Milenia, Nurul) yang telah memberikan dukungan dan penyemangat kepada penulis.
15. Sahabat LDR (Eind) yang saling memberikan semangat dalam menjalani proses kuliah sampai pada masa penulisan skripsi.
16. Serta berbagai Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung demi berjalannya penyusunan skripsi tersebut.

Terima kasih kepada saudara-saudari yang membantu memberikan doa serta dukungan kepada penulis. semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis , pembaca, Dinas, serta pihak-pihak lain. Penulis memohon maaf terlebih dahulu, yang tentunya dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, dikarenakan keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu peneliti berkenan menerima kritik dan sarannya supaya menjadi lebih baik lagi. Demikian yang penulis sampaikan, penulis mengucapkan rasa terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 05 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



Roma Sahrita
18102040039



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Roma Sahrita (18102040039), dengan judul **Uji Komparasi Kompensasi Instrinsistik dan Kompensasi Ekstrinsistik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY**, *Skripsi*, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunana Kalijaga Yogyakarta.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai saling berkaitan dengan sistem pemberian kompensasi yang ditetapkan oleh instansi tempat mereka kerja. Pemberian kompensasi yang tidak baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketidakpastian dalam memberikan kompensasi disebabkan oleh: (1) pemberian kompensasi yang kurang menarik menurut pegawai (2) pemberian kompensasi yang tidak benar membuat pegawai enggan mendapatkannya. Pemberian kompensasi yang efektif tentunya sangat diperlukan agar pegawai termotivasi/terdorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan semangat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Apakah kompensasi instrinsistik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. (2) Apakah kompensasi ekstrinsistik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sampel 53 responden, Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik Non-probability Sampling yaitu tidak memberikan

peluang (kesempatan) yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dokumentasi dan menyebarkan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji pengaruh simultan (Uji-F) dan uji parsial (Uji-t).

Hasil penelitian menunjukkan (1) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi instrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa nilai sig. $0,008 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan “Pengaruh kompensasi instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai ” diterima. (2) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa nilai sig. $0,048 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan “Pengaruh kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai ” diterima.

Kata Kunci: Kompensasi Instrinsik, Kompensasi Ekstrinsik, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Roma Sahrita (18102040039), with title **Uji Komparasi Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**, *Skripsi*, Yogyakarta: Study of Program Management Dakwah of Fakultas Dakwah and Communications of UIN Sunan Kalijaga.

Employees are an important resource for an organization, because they have the talent, energy and creativity that are needed by the organization to achieve organizational goals. The high and low performance of employees is related to the compensation system set by the agency where they work. Giving compensation that is not good will affect the improvement of employee performance. Uncertainty in providing compensation is caused by: (1) giving compensation that is less attractive according to employees (2) giving compensation that is not correct makes employees reluctant to get it. Providing effective compensation is certainly very necessary so that employees are motivated/encouraged to do work with enthusiasm.

This study aims to determine (1) whether intrinsic compensation has a positive effect on improving the performance of employees of the Youth and Sports Education Office. (2) Does extrinsic compensation have a positive effect on improving the performance of employees of the Youth and Sports Education Office. The research method used is quantitative research with a sample population of 53 respondents. The sample is determined using the Non-probability Sampling technique, which does not provide the same opportunity (opportunity) for each element or member of the population selected to be the sample. Data

collection techniques used are interviews, observation documentation and distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing, simultaneous effect test (F-test) and partial test (t-test).

The results showed (1) From the results of testing the research hypothesis there is a positive and partially significant effect between intrinsic compensation on employee performance. This is evidenced by the value on the results of the T test which shows that the value of sig. $0.008 < 0.05$. So it can be stated that the hypothesis H1 which states "The Effect of Intrinsic Compensation on Employee Performance" is accepted. (2) From the results of testing the research hypothesis, there is a positive and partially significant effect between Extrinsic Compensation on Employee Performance This is evidenced by the value of the T test results which show that the value of sig. $0.048 < 0.05$. So it can be stated that the hypothesis H1 which states "The Effect of Extrinsic Compensation on Employee Performance" is accepted.

Keywords: Intrinsic Compensation, Extrinsic Compensation, Employee Performan

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Pustaka	6
F. Kajian Teori	10
G. Hipotesis	31
BAB II.....	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Defenisi Konseptual	33
C. Defenisi Operasional	34
D. Populasi dan Sampel	37
E. Instrumen Penelitian	39
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Uji Instrumen	44
H. Teknik Analisis Data	46
BAB III	50

GAMBARAN UMUM	50
A. Letak Geografis	50
B. Sejarah Berdirinya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga	51
C. Profil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY	54
D. Visi, Misi dan Tujuan	55
E. Organisasi dan Tata Kelola	56
F. Prosedur Pengelolaan Dinas Dikpora	59
BAB IV	64
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64
A. Karakteristik Responden	64
B. Uji Instrumen	69
C. Uji Asumsi Klasik	74
D. Analisis regresi linier berganda	77
E. Koefisien Korelasi	79
F. Koefisien Determinasi (R²)	79
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)	80
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)	80
BAB V	83
KESIMPULAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Konsep	34
Gambar 2 - Peta	51
Gambar 3 - Struktur Organisasi	58



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	35
Tabel 1.2	36
Tabel 1.3	36
Tabel 1.4	38
Tabel 1.5	39
Tabel 1.6	40
Tabel 1.7	40
Tabel 8	41
Tabel 9	65
Tabel 10	66
Tabel 11	66
Tabel 12	67
Tabel 13	68
Tabel 14	68
Tabel 15	69
Table 16	70
Tabel 17	70
Tabel 18	71
Tabel 19	72
Tabel 20	73
Tabel 21	74
Tabel 22	75
Tabel 23	76
Tabel 24	77
Tabel 25	78
Tabel 26	80
Tabel 27	80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melakukan kegiatan, suatu perusahaan pasti membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Demikian juga sebaliknya, sumber daya manusia mempunyai beberapa macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya atau dicapai. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.²

Menurut Steers & Porter mengatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai saling berkaitan dengan sistem pemberian kompensasi yang di tetapkan oleh instansi tempat mereka kerja. Pemberian kompensasi yang tidak baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketidakpastian dalam memberikan kompensasi disebabkan oleh: (1) pemberian kompensasi yang kurang menarik menurut pegawai (2) pemberian kompensasi yang tidak benar membuat pegawai enggan mendapatkannya. Akibatnya pegawai tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

² Rini Astuti, Suhendri, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas JayaUtama", *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, Vol. 5:2 (September, 2019), hlm.2.

Menurut Schuler dan Jackson, Mondy, et al, Schermerhorn, et al, Robbins dan Siagian, pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan 3 imbalan ekstrinsik . Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.³

Peningkatan kinerja sendiri dapat didefinisikan sebagai tahapan dimana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai mengalami peningkatan menjadi lebih baik

³ Toteng Temy Suprayogi, "Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis FE-UNIAT*, Vol 2:2 (Juni, 2017), hlm. 132.

dari yang sebelumnya. Perusahaan sangat membutuhkan pegawai untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, pegawai juga ingin mencapai tujuannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang beraneka ragam. Keinginan inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja atau melakukan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa, kesediaan pegawai untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhan hidupnya (Muljani).

Simamora berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terbagi menjadi tiga faktor yaitu: faktor individual (keahlian dan kemampuan, latar belakang demografi), faktor psikologi (attitude, personality, persepsi, motivasi, pembelajaan), dan faktor organisasi (kepemimpinan, sumberdaya, penghargaan).⁴

Kompensasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga masih belum memuaskan bagi para pegawai. Dengan keadaan tersebut beberapa pegawai melakukan penyimpangan yang membuat perilaku kerja yang tampak. Penyimpangan yang dimaksud misalnya terlambat masuk kantor, lalai dan tidak disiplin, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan Dinas pada jam kerja. Sehingga dari latar belakang tersebut peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ *Uji Komparasi Kompensasi Instrinstik dan Kompensasi Ekstrinstik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY Dalam Proses Peningkatan Kinerja Pegawai.*”

⁴ Alfizi dkk, Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dalam Interrelationship Diagram (Studi Kasus di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto), *Majalah Ilmiah Solusi*, Vol:17 no:2 (April 2019), hlm.9.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi instrinstik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY?
2. Apakah kompensasi ekstrinstik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY?
3. Apakah Kompensasi Instrinstik dan Kompensasi Ekstrinstik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi instrinstik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
2. Untuk mengetahui kompensasi ekstrinstik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
3. Untuk mengetahui kompensasi ekstrinstik dan kompensasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan beberapa manfaat penting untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, manfaat yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya konsep dalam kompensasi ekstrinsik dan intrinsik pegawai terhadap motivasi kerja.

b. Secara praktis

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti dalam penerapan dalam ilmu yang diperoleh dari perguruan tinggi

2. Bagi perguruan tinggi, dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi instrinsik dan kompensasi ekstrinsik

3. Bagi instansi, dapat dijadikan suatu rujukan untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai, agar organisasi dapat menentukan kompensasi yang baik untuk mempertahankan pegawai yang diinginkan.

E. Kajian Pustaka

Menghindari terjadinya kesamaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian maka dilakukan oleh peneliti lainnya terhadap tema skripsi yang mirip, yaitu sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Asmayana, jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar 2018, dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Dan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar dan Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan.⁵

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri dalam *Business Management Analisis Journal* yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPU Kabupaten Rembang yang berjumlah 272 pegawai dan sampel yang digunakan

⁵ Asmayana, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, *Skripsi* (Makassar, 2018), hlm. 59.

sebanyak 162 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi non-finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non-finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai.⁶

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Dasmadi dalam jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Motivasi di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel 45 pegawai, Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Alat analisis menggunakan analisis jalur. Hasil Uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Komunikasi berpengaruh

⁶ Mundakir, Zainuri, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Business Management Analisis Journal*, Vol 1:1 (Kudus, 2018), hlm,47.

signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, komunikasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi Total 85,5%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kompensasi, komunikasi, motivasi sebesar 85,5% dan sisanya sebesar 14,5% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel intervening tidak efektif. Variabel kompensasi secara langsung efektif meningkatkan kinerja pegawai, karena mempunyai pengaruh yang paling besar, positif dan signifikan.⁷

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma 2017, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Divisi Sumber Daya Manusia yasebanyak

⁷ Dasmadi , “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten”, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol 4:2 (Bojolali, 2021), hlm.1171

232 karyawan, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 70 karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, penelitian ini dianalisis melalui Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS 2 berbasis varians. Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.⁸

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Prasna Gasa Wartono, Jurusan Perbankan Syaariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018, dalam skripsi yang berjudul “Peran pendidikan dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung)”, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang karyawan. Dalam penentuan sampel menggunakan teknik Non-probability Sampling yaitu tidak memberikan peluang (kesempatan) yang sama bagi setiap unsur-unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini 15 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner, dan

⁸ Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol 7:1 (Juni, 2018), hlm. 11

dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis berpandangan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan pendidikan dan kompensasi mempunyai peran dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan tetap BTM BiMU Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner diatas bahwa 95.55% responden mengalami peningkatan kinerja, hal tersebut tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh BTM BiMU Bandar Lampung serta tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.⁹

F. Kajian Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *Principles of Personal Managemen*. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil diberikan kepada para pegawai karena mereka telah memberi bantuan pada pencapaian organisasi. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

⁹ Prasna Gasa Wartono, *Peran pendidikan dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung)*, Skripsi (Lampung, 2017), hlm. 15

Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa berdasarkan pendapat itu dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah dan gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan kepada pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang. Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas dari pada merupakan ide-ide gaji yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang non finansial.¹⁰

T Hani Handoko Kompensasi adalah semua yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi di bedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).¹¹

¹⁰ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 220.

¹¹ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 139.

Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) adalah upah yang dibayar tetap disebut juga sebagai upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang di terima oleh pegawai baik itu upah mingguan atau bulanan. Secara umum kompensasi langsung terbagi menjadi beberapa jenis:

1. Gaji adalah pendapatan yang diterima oleh pegawai atas balas jasa yang sudah di berikan kepada organisasi
2. Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh oleh pegawai atas prestasi atau pencapaian yang diraihinya.
3. Bonus adalah pendapatan yang diterima oleh pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai.

Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlukan. Kompensasi tidak langsung terbagi menjadi beberapa jenis:

1. cuti diberikan untuk waktu tidak bekerja. Kompensasi ini meliputi periode tahunan, cuti hamil, kecelakaan, izin anggota keluarga meninggal dan sebagainya.
2. Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima oleh pegawai contohnya tunjangan jabatan, makan, kesehatan, kendaraan, dan tunjangan anak dan istri.

3. Asuransi yang di berikan oleh organisasi untuk menjamin kesejahteraan pegawainya. Contohnya BPJS kesehatan dan asuransi tenaga kerja.
4. Fasilitas adalah bentuk yang didapat oleh pegawai untuk mempermudah melakukan pekerjaan, contohnya fasilitas kesehatan, kendaraan, operasional, makan siang, dan lain sebagainya.

b. Jenis-jenis kompensasi

Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1) Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain-lain.

2) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai

(menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.¹²

c. Tujuan kompensasi

Hasibuan mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain:

1) Ikatan Kerjasama

Dengan terjadinya kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar atasan dengan pegawai . Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

¹² M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm.142.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.¹³

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi.

Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat. Sehingga akan meningkatkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

¹³ Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2:3 (November, 2014), hlm.174.

Kemampuan untuk membayar, meskipun karyawan dalam ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas.

3) Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

4) Biaya hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

5) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum menetapkan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.¹⁴

e. Fungsi kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Pengumuman Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

¹⁴ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm.142.

3) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.¹⁵

f. Kompensasi menurut pandangan islam

Sebagaimana didalam surat at-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintah manusia untuk berkerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam Islam jika seorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah)maupun diakhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Allah berfirman dalam Q.S At Taubah ayat 105 yang berbunyi:

عَالِمِ إِلَىٰ وَسَنُؤَدُّونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُوا وَقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ

Artinya:

Dan Katakan lah: “Bekerjalah kamu. Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh

¹⁵ Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PTRajagrafindo Persada, 2014), hlm.241.

Allah SWT. Pada ayat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam, upah disebut juga ujah. Upah adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

g. Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik

Sebagaimana yang dikemukakan terdahulu bahwa salah satu jenis kompensasi atau kategori kompensasi yang ada adalah kompensasi intrinsik dan ekstrinsik. Simamora. Kedua kompensasi ini sangat berkaitan. Penyediaan kompensasi ekstrinsik sekaligus memberikan kompensasi intrinsik bagi penerimanya.

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai dalam diri mereka sendiri. Kompensasi intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Kompensasi intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya (Henry Simamora).¹⁶

Tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan dengan perilaku organisasi adalah perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang akibat kinerja mereka dipekerjakan. Contoh-contoh kompensasi intrinsik yang masuk ke dalam kategori ini adalah perasaan orang-orang akan kompetensi pribadi akibat pelaksanaan pekerjaan dengan baik,

¹⁶ Edi Murgijanto, "Pengaruh Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga", *Jurnal Among Makarti*, Vol.3:6 (Desember, 2010), hlm. 3.

perasaan penyelesaian atau pencapaian pribadi karena mencapai tujuan dan sasaran, perasaan bebas pengarahan dan tanggung jawab pribadi yang meningkat karena disertai wewenang yang berkenaan dengan bagaimana sebuah aktivitas pekerjaan dilaksanakan dan perasaan pertumbuhan dan perkembangan pribadi akibat kesuksesan upaya pribadi baru yang keras dan menantang. Imbalan intrinsik berpotensi untuk memberikan pengarahan yang kuat terhadap perilaku individu di dalam organisasi dan memiliki beberapa manfaat sebagai alat imbalan dan motivasi kinerja yang efektif. Manfaatnya melekat pada kenyataan bahwa imbalan intrinsik adalah *self administered*, dan dialami langsung akibat pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

Alat utama untuk memperkuat kemungkinan bahwa orang-orang akan mendapatkan imbalan intrinsik dari pekerjaan mereka terletak dalam cara-cara organisasi merancang pekerjaan anggota-anggotanya. Sifat pekerjaan itu sendiri merupakan determinan untuk dari tingkat kemampuan seseorang untuk mengalami imbalan intrinsik. Oleh karena itu, instrumen utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja melalui aplikasi imbalan intrinsik terletak pada rancangan pekerjaan itu sendiri.¹⁷

Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri

¹⁷ Suvrianto Mangiri, *Pengaruh Kompensasi Instrinstik dan Kompensasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jasindo Di Kota Makassar*, Tesis (Makassar, 2008), hlm.16.

atau kompensasi yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson, et all. dalam Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, kompensasi instrinsik terdiri dari :

- 1) Penyelesaian Pekerjaan Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi semua orang. Orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugasnya. Dampak yang dirasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya.
- 2) Pencapaian Prestasi, Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin tercapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan.
- 3) Otonomi Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam melaksanakan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Rasa otonomi dapat diciptakan melalui perwujudan keinginan tersebut. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan

pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil.

- 4) Pertumbuhan Pribadi Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan karirnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pengembangan karir yang jelas dan diketahui oleh para anggota organisasi.¹⁸

Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berujud daripada kompensasi intrinsik.

Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, kompensasi ekstrinsik meliputi :

- 1) Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, upah, atau bonus. Upah (*wage*) berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan seringkali dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan

¹⁸ Edi Murgijanto, "Pengaruh Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga", *Jurnal Among Makarti*, Vol.6:11 (Juli, 2013), hlm. 75.

pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah mereka masuk kerja atau tidak, misalnya karena cuti atau sakit, maka gajinya akan tetap diterima secara penuh. Bonus berkaitan dengan prestasi karyawan yang mutakhir (*current*), dimana pemberiannya didasarkan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.

- 2) Jaminan Sosial (*Fringe Benefit*) antara lain meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.
- 3) Penghargaan/Pengakuan Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan yang telah mereka sumbangkan pada organisasi. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dengan bermacam-macam cara, seperti memberikan pujian di depan umum, mengadakan pemilihan pegawai teladan, piagam dan lain sebagainya. Suatu hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa penghargaan yang diberikan agar bernilai dimata pegawai.
- 4) Promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan kompensasi. Dalam menentukan siapa di antara karyawan yang akan dipromosikan perlu ditentukan syarat-syaratnya dengan

jelas dan diketahui oleh para karyawan. Dalam hal ini minimal tiga faktor atau azas berikut perlu mendapatkan pertimbangan. Ketiga azas tersebut adalah prestasi kerja, senioritas (kepangkatan), dan keadilan.

- 5) Persahabatan, Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah kompensasi seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain, dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain di luar kelompok.¹⁹

Point penting yang perlu di catat mengenai imbalan ekstrinsik adalah bahwa imbalan itu dihasilkan oleh sumber eksternal untuk seseorang. Agar dapat imbalan moneter, tunjangan pelengkap dan penghasilan tambahan, individu karyawan bergantung kepada kebijakan gaji dan imbalan dari organisasi, sedangkan perolehan pujian dan promosi, tergantung pada sumber eksternal untuk pemberian imbalan ini, diiringi dengan kenyataan mayoritas imbalan ekstrinsik menyerap biaya tertentu yang perlu disikapi organisasi, mempunyai dua implikasi penting terhadap desain sistem imbalan ekstrinsik. Pertama, organisasi harus berupaya untuk memastikan bahwa penawaran imbalan ekstrinsik

¹⁹ Edi Murgijanto, "Pengaruh Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga", *Jurnal Among Makarti*, Vol.6:11 (Juli, 2013), hlm. 76.

yang mahal pada kenyataannya merupakan imbalan yang sangat dihargai (dan karenanya di alami sebagai imbalan) oleh anggota organisasi. Kedua, organisasi harus memperhatikan bahwa imbalan ekstrinsik yang diberikan kepada anggota organisasi tergantung pada kinerja yang efektif.²⁰

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Schuller menyebutkan beberapa jenis dasar kriteria kinerja berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai, yaitu loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan ketrampilan memimpin. Kriteria lainnya adalah dari aspek perilaku yang terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Dari pendapat Schuller ini berarti terdapat dua kriteria dari kinerja, yaitu karakteristik individu tenaga kerja dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Semakin baiknya karakteristik tenaga kerja maupun perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.²¹

Menurut Payaman kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja

²⁰ Suvrianto Mangiri, *Pengaruh Kompensasi Instrinstik dan Kompensasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jasindo Di Kota Makassar*, Tesis (Makassar, 2008), hlm.18.

²¹ *Ibid.*, hlm. 49.

adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hariandja kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja seorang pegawai akan dinilai baik jika pegawai mempunyai kemampuan yang tinggi, kemampuan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan (prawirosentono).²²

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan tepat untuk memperoleh hasil sebaik mungkin guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

b. Menurut Moorhead dan Chung/Mengginson indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, tingkat baik buruknya suatu pekerjaan yang diterima oleh pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja.
- 2) Kuantitas pekerjaan, seberapa beban kerja yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif

²² *Ibid.*, hlm. 50.

dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan yang baru

- 3) Pengetahuan pekerjaan, tempat seorang pegawai sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dilihat dari seberapa paham pegawai terhadap tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.
- 4) Kerja sama tim, dilihat bagaimana pegawai jika bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Kerjasama tidak hanya secara vertikal, tetapi kerja sama secara horizontal juga penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan pegawainya akan terikat suatu hubungan yang baik dan saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas, kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu membuat perubahan-perubahan lain demi kemajuan organisasi
- 6) Inovasi, kemampuan seorang pegawai dalam menciptakan perubahan guna kemajuan organisasi.

- 7) Inisiatif, kemampuan seorang pegawai dalam mengambil langkah ketika menghadapi kesulitan.²³

c. Tujuan kinerja pegawai

Menurut Kasmir penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan.
- 9) Budaya kerja.
- 10) Menerapkan sanksi.²⁴

²³ Nel Arianty, "Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 14:2 (Oktober, 2014), hlm. 147.

²⁴ Rini Astuti, Suhendri, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama", *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, Vol. 5:2 (September, 2019), hlm.4.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

- 1) Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono).
- 3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono)
- 4) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Ketersediaan peralatan dan barang, Dibutuhkan ketersediaan peralatan dan barang untuk dapat menunjang kelancaran tugas karyawan.
- 6) Lingkungan kerja, Memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang 'sehat' adalah kunci dari produktivitas karyawan.

- 7) *Job description* dan tanggung Jawab, Seringkali produktivitas karyawan mengalami stagnasi karena ia merasa jenuh atau bosan pada pekerjaannya.
- 8) Visi, misi dan budaya organisasi, Angkatan kerja generasi millennial selalu mencari '*purpose*' atau '*the meaning of life*'.
- 9) Sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan, Komunikasi sangat penting dilakukan baik dilakukan dari atasan kepada bawahan atau sebaliknya.
- 10) Pelatihan dan pengembangan diri, disamping menambah wawasan, pelatihan dapat menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan.
- 11) Bonus dan insentif, Upah merupakan salah satu faktor paling krusial dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.²⁵

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang bersifat sementara, sementara penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

²⁵ Pakdosen, "kinerja adalah", <https://pakdosen.co.id/kinerja-adalah/>, diakses tanggal 01 januari 2022.

- a) Kompensasi intrinstik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
- b) Kompensasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
- c) Kompensasi intrinstik dan kompensasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Uji Komparasi Kompensasi Instrinsik dan Ekstrinsik di Dinas Pemuda dan Olahraga dalam Proses Peningkatan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi instrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa nilai sig. $0,008 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan “Pengaruh kompensasi instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai ” diterima .
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa nilai sig. $0,048 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan “Pengaruh kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai ” diterima.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi Insrtinstik dan Kompensasi Ekstrinstik terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 7,578 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 sedangkan F tabel

sebesar 3,18 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05% (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,578 > 3,18$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi instrinsik dan kompensasi ekstrinsik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

1. Kepala dinas seharusnya memberi perhatian yang lebih terhadap kompensasi ekstrinsik pegawai (gaji, reward, upah, lembur, insentif, bonus dan asuransi) dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.
2. Di perlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di luar variable kompensasi instrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Penelitian lanjutan sangat di perlukan untuk mengidentivikasi faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian kinerja pegawai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Steers & Porter dalam Rini Astuti, Suhendri, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas JayaUtama”, *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, Vol. 5:2 (September, 2019)
- Muljani dalam Toteng Temy Suprayogi, “Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis FE-UNIAT*, Vol 2:2 (Juni, 2017)
- Simamora dalam Alfizi dkk, Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dalam Interrelationship Diagram (Studi Kasus di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto), *Majalah Ilmiah Solusi*, Vol:17 no:2 (April 2019)
- Asmayana, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, *Skripsi* (Makassar, 2018)
- Mundakir, Zainuri, “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Business Management Analisis Journal*, Vol 1:1 (Kudus, 2018)
- Dasmadi , “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten”, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol 4:2 (Boyolali, 2021)

- Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, H.M. Yusuf Saleh, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol 7:1 (Juni, 2018)
- Prasna Gasas Wartono, Peran pendidikan dan Kompensasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung), *Skripsi* (Lampung, 2017)
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Usman Fauzi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda”, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2:3 (November, 2014)
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PTRajagrafindo Persada, 2014)
- Edi Murgijanto, “Pengaruh Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga”, *Jurnal Among Makarti*, Vol.3:6 (Desember, 2010)

Suvrianto Mangiri, Pengaruh Kompensasi Instrinstik dan Kompensasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jasindo Di Kota Makassar, *Tesis* (Makassar, 2008)

Nel Arianty, “Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 14:2 (Oktober, 2014)

Rini Astuti, Suhendri, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama”, *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, Vol. 5:2 (September, 2019)

Pakdosen, “*kinerja adalah*”, <https://pakdosen.co.id/kinerja-adalah/> , diakses tanggal 01 januari 2022.

Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Iai dan Analisis Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)

Moh. Nazir, *Metode Penelitian, cet.7*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Alfabeta: Bandung, 2014)

- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian, cet. 1*, (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009)
- Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Kurnia Dalam Semesta, 2003)
- Riduan, *Dasar-dasar Statistika, cet 11*, (Alfabeta: Bandung, 2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Esi Rosita, Wahyu Hidayat, Wiwin Yuliani, “Uji Validitas dan Reliabilitas Kusioner Perilaku Proposal”, *Jurnal*, Vol 4:4 (Juli, 2021)
- Widya Elsa Marita, “Pengaruh Struktur Organisasi Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penerapan Buisness Entity Concept”. *Jurnal Akuntansi Akrual* Vol.7:1, (2015)
- M Dzajari, Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knoewladge Sharing pada Mahasiswa Fise UNY, *Jurnal Nominal/*, Vol 3:2, (2003)
- Setiawati, Analisi Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di Bei, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.1:8 Tahun 2021
- Muhammad Ekhsan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.1 Tahun 2019

Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, *Buku Data dan Informasi Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta: Disdikpora, 2017)

Hasil observasi pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang dilakukan pada 15 November 2021

Disdikpora, <https://dindikpora.jogjakota.go.id/page/index/sejarah> diakses pada 17 April 2022

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 41 tahun 2008 tentang rincian tugas dan fungsi dinas dan unit pelaksana teknis pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA