



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau



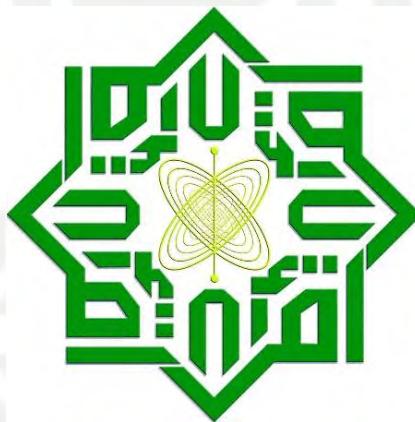
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

SKRIPSI



Disusun Oleh:

SITI KHODIJAH

NIM. 12010326691

Dosen Pembimbing

NUNU MAHNUN, M.Pd., Ph.D

UIN SUSKA RIAU

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1447 H/2025 M



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persetujuan

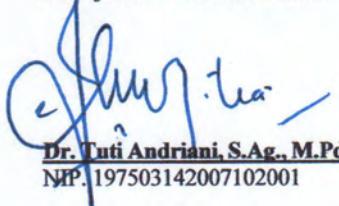
Skripsi dengan judul “*Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru*”, yang disusun oleh Siti Khodijah, NIM 12010326691 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Rabiul Awal 1447 H
15 September 2025

Menyetujui,

Kepala Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing



Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197503142007102001



Nunu Mahnun, M.Pd., Ph.D
NIP. 197604082001121002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

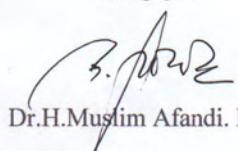
Skripsi dengan judul *"pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah menengah kejuruan Muhammadiyah 2 pekanbaru"* yang disusun oleh Siti khodijah dengan NIM 12010326691. Telah di ujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada 9 jumadil awal 1447 H /31 Oktober 2025. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 9 jumadil awal 1447 H
31 Oktober 2025

Mengesahkan,

Sidang Munaqasyah

Pengaji I



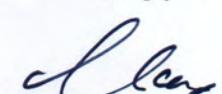
Dr.H.Muslim Afandi. M.Pd

Pengaji II



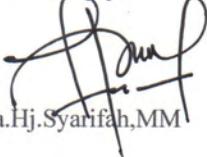
Raja Rahima Munawarah Raja
Ahmad.S.Pd.I.,M.Pd.Kons

Pengaji III



Dr.H.Umar Faruq.M.Pd

Pengaji IV



Dra.Hj.Syarifah,MM



Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd., Kons
NIP. 197511152003122001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Khodijah
NIM : 12010326691
Tempat/Tgl. Lahir : Penarikan, 16 November 2003
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, September 2025

Yang membuat pernyataan



Siti Khodijah
NIM. 12010326691



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbila'lamin dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, Karena atas karunianya penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua mendapatkan syafaat dan selalu dalam lindungan Allah, Aamiin.

Ucapan penghargaan dan terima kasih dari lubuk hati terdalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis yang paling penulis sayangi, penulis berterimakasih setinggi tingginya kepada kedua orang tua tercinta atas doa, dukungan, dan cinta kasih sayang yang selalu diberikan. Terimakasih pengorbanan, kerja keras, waktu yang telah diberikan. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan memudahkan jalan menuju kebahagiaan dunia dan akhirat.

Dalam proses penulisan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang teristimewah dihidup penulis. Ayahanda Dedek dan Ibunda Nian yang telah menjadi orang tua terhebat. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, doa yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, pengorbanan, kepercayaan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan, serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah penulis, semangat yang diberikan membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa, penulis sangat beruntung memiliki Ayah dan Ibu yang senantiasa menemani setiap langkah perjalanan penulis. Skripsi ini penulis persembahkan untuk Ayah dan Ibu yang telah mengisi dunia penulis dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terimakasih atas cinta yang telah Ayah dan Ibu berikan kepada penulis.

2. Kepada Abang kandung pertama penulis, yang selalu memberikan dukungan moral, motivasi, nasehat, beserta bantuan materi maupun non-materi yang tak ternilai kepada penulis, Terimakasih kepada Abang kandung penulis Darlis, Abang yang berperan layaknya ayah bagi penulis yang selalu memberikan peringatan dan perhatian beserta menjadi garda terdepan di saat penulis terpuruk. Terimakasih telah menjadi pahlawan setelah Ayah dan selalu sabar menghadapi penulis, penulis merasa sangat bersyukur telah memiliki abang yang luar biasa. Doa dan motivasinya menjadi sumber kekuatan penulis.
3. kepada Abang kandung kedua penulis, yang tak kalah penting perannya bagi penulis, yaitu Abang Armad Bagas yang selalu menjadi motivasi, dan memberikan dukungan, perhatian dan selalu memberikan contoh yang positif. Terimakasih telah selalu menjadi panutan dan pahlawan bagi penulis, ikatan antara abang dan adik terkadang terjalin erat, terkadang longgar, namun tidak akan pernah putus. Maafkan jika penulis banyak membuat kecewa dan belum bisa memberikan yang terbaik, namun doa dan harapan abang selalu menjadi kekuatan bagi penulis.
4. Teruntuk Adik kandung penulis, Ridho Ibrahim. Terimakasih buat dukungan dan motivasi tanpa henti dan perhatian yang tak pernah pudar, dukunganmu sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Terimakasih telah menjadi adik yang baik dan selalu memberikan dorongan untuk maju kepada penulis. Maafkan penulis belum bisa menjadi kakak yang kamu inginkan, tapi percayalah kebahagiaanmu tetap menjadi prioritas utama bagi penulis, dan penulis selalu mencoba belajar dari kesalahan dan ingin tumbuh lebih baik lagi untukmu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

non-materi, motivasi, doa dan dukungan juga bimbingan keimanan islam, beserta semangat untuk terus bangkit dari keterpurukan penulis, dan terimakasih selalu menjadi rumah kedua tempat penulis berkeluh kesah, sekali lagi terimakasih untuk segala kebaikan paman dan bibik curahkan kepada penulis.

13. Kepada kakak sepupu terbaik penulis Putri Mardiah Nasution, Yang selalu ada disaat penulis suka maupun duka, Terimakasih untuk dukungan dan semangat beserta motivasi yang diberikan, Terimakasih selalu mendengarkan keluh kesah penulis, kehadiran kakak sangat berarti bagi penulis, penulis bersyukur memiliki kakak sepertimu, dan Terimakasih atas kesabaran dan pengertiannya, penulis senang bisa berbagi cerita kepada kakak, Terimakasih selalu mendengarkan tanpa menghakimi.
14. Teruntuk Adik-adik sepupu yang paling penulis sayangi, Terimakasih Adik Annisa Triana dan Adik Mahira Raqilla, penulis bersyukur telah memiliki keluarga seperti kalian yang tahu segalanya tentang pahit dan manisnya cerita hidup penulis, dan saling menyayangi dan menjaga dan juga mensupport satu sama lain tanpa iri dan dengki, terimakasih selalu menghibur sekaligus menjadi teman bagi penulis.
15. kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya, Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini, sehingga mengajarkan penulis tentang kekuatan dan kesendirian, terimakasih atas luka ini, karena telah membuat penulis lebih kuat dari sebelumnya, dan terimakasih atas cinta yang hilang karena mengajarkan penulis untuk mencintai diri sendiri. Ternyata perginya anda dari kehidupan penulis memberikan cukup motivasi, pengalaman, pendewasaan, dan sabar dalam menerima segala bentuk takdir. Namun patah hati ini bukan akhir dari segalanya tetapi menjadi pendorong bagi penulis sebagai awal yang baru dan kesempatan untuk tumbuh menjadi pribadi yang kuat dan menemukan kebahagiaan yang sejati. Dan pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.
16. Untuk kakak-kakak ipar penulis, yang menyayangi penulis layaknya adik kandung mereka sendiri. Terimakasih kakak Yane dan kakak Hafni yang telah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan dukungan seperti saudara kandung sendiri, penulis berharap semoga selalu terjalinnya hubungan kita semakin erat, dipenuhi rasa cinta tawa dan kehangatan, selalu dalam kebersamaan dan saling menghargai dalam kebahagiaan keluarga ini.

17. Terimakasih kepada keponakan tercinta penulis Anindiya Fatiyaturrahma dan Aizha Syainala Gassani terimakasih atas kelucuan-kelucuan yang membuat penulis semangat, dan selalu membuat penulis senang, mereka berdua lah yang selalu menghibur dan menjadi penyemangat bagi penulis.
18. Kepada teman penulis, Ivana tasya, Lusi walusrach, Sabariani, Liza yang sering memberikan motivasi untuk semangat, terimakasih telah selalu ada dalam setiap suka dan duka, terimakasih untuk waktu yang terpakai dan uang yang terpinjam beserta tenaga yang dibutuhkan, dan saling merangkul dalam keadaan susah maupun senang.
19. Teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2020 (Khususnya AP D) yang telah memberikan banyak pelajaran yang berharga selama perkuliahan.
20. Penulis mempersesembahkan skripsi ini spesial untuk orang yang bertanya kapan kamu wisuda? Dan kapan skripsimu selesai? Wisuda hanyalah bentuk seremonial akhir setelah melewati berbagai proses, terlambat lulus atau tidak lulus tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan dan bukanlah sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika kecerdasan seseorang diukur dari cepat wisudanya. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang diselesaikan entah itu tepat waktu maupun tidak.
21. Terakhir Kepada sosok yang selama ini telah berjuang keras , yang tak pernah menyerah dan tetap bertahan hingga detik ini, yang telah banyak melalui segala rintangan lika liku kehidupan. Terimakasih kepada hati yang masih tegar dan ikhlas menjalani semuanya, terimakasih kepada raga dan jiwa yang masih tetap kuat dan waras hingga saat ini. Ribuan terimakasih kepada penulis skripsi ini yaitu kepada diri saya sendiri, Siti Khodijah sebagai anak satu-satunya perempuan nomor tiga dari empat bersaudara. Akhir kata, penulis dapat menyadari tanpa ridho dan bimbingan dari Allah SWT, serta bantuan,



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dukungan, motivasi dari segala pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penulisan ini, penulis ucapkan banyak terimakasih dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian. Aamin Ya Rabbal' alamiin.

Pekanbaru, September 2025

Siti Khodijah
NIM.12010326691



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

“Yang Utama Dari Segalanya”

Bismillahirrohmannirrohim...

Alhamdulillah, alhamdulillah, alhamdulillahhirrobbil’alaminn...

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, taburan cinta dan kasih sayang-mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan terhadap Rasullullah Muhammad SAW Kupersembahkan skripsi sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

“Untuk Ayah Hebat ku”

Untuk ayah tercinta, pahlawan hidupku, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan doa. Karya ini kupersembahkan untukmu, bukti nyata dari segala pengorbanan dan cinta tanpa batas yang telah kau berikan. Terimakasih atas dukungan, doa yang tak henti, kesabaran yang tak pernah padam dan pengertian yang tak terbatas, dan segala hal yang telah engkau perjuangkan, kerja keras, cinta, tawa, perlindungan dan tangis yang telah ayah korbankan untuk anak-anaknya, semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah bahagia karna ku sadar belum bisa berbuat yang lebih untuk ayah yang tidak pernah berhenti mendoakan ku. Semoga setelah langkah ini aku bisa membuat ayah bangga dan bahagia selalu.

I Love You More Than Anything Dad.

“Untuk Ibu Hebat Ku”

Untuk Ibu hebatku, kupersembahkan karya sederhana ini kepada ibu tercinta. Pahlawan tanpa tanda jasa yang menyelamatkan hidupku, terimakasih telah mengajarkanku arti kehidupan, serta kekuatan dan pengorbanan ibu kepadaku, terimakasih untuk dukungan yang tak henti, semangat yang tak pernah padam, dan doa yang engkau langitkan untuk setiap langkah ku menjalani kehidupan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu bahagia, karna ku sadar

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selama ini belum bisa berbuat yang lebih, untuk ibu yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menasehatiku menjadi lebih baik, dan selalu sabar membimbingku sampai sekarang.

I love You More Than Anything Mom.

“Saudara Kandung”

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk Abang pertama Darlis, Abang kedua Armad Bagas dan Adik bungsuku Ridho Ibrahim. Terimakasih telah memberikan nasehat, semangat, dan inspirasi sehingga dapat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala doa dan perhatian beserta bantuan yang kalian curahkan untukku selama ini. Semua yang telah kalian berikan akan selalu ku ingat, hanya karya sederhana ini yang bisa ku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi seperti yang kalian harapkan tapi aku akan selalu berusaha menjadi yang terbaik. Sekali lagi ribuan terimakasih untuk saudara kandungku Abang Darlis dan Abang Armad Bagas dan Adik Ridho Ibrahim yang telah menjadi pahlawan untukku, dan tidak membiarkanku sendirian menghadapi apapun, meskipun kadang bengkar tapi kasih sayang kita abadi menjadi tempat pulang dan berlindung. Ikatan ini tidak akan pernah terputus karena kita terbuat dari darah yang sama dan kenangan yang tak terhapus. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan senyum bahagia bagi Abang-abang serta menjadi motivasi dan panutan yang baik bagi Adik.

I Will Always Love You No Matter What



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Siti Khodijah, (2025): Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi yang terdiri dari variabel kompensasi (X) dan variabel motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan (Y). Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif korelasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru yang berjumlah 72 orang guru. Teknik yang digunakan dalam mengambil sampel adalah *total sampling* dengan menggunakan sampel sebesar 72 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis datanya menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan SPSS Versi. 27 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dengan nilai korelasi sebesar 0.591. Berdasarkan perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.591 lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0.231) maupun 1% (0.195). Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0.591. Hasil ini menunjukkan sumbangan variabel X terhadap variabel Y sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Siti Khodijah (2025): The Influence of Compensation toward Work Motivation of Teachers and Educational Staff at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru

It was correlational research consisting of the variables of compensation (X) and work motivation of teachers and educational staff (Y). It was field research with quantitative correlation approach. This research aimed at finding out (1) how compensation was provided to teachers and educational staff at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru, (2) how work motivation of teachers and educational staff at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru was, and (3) how significant the influence of compensation toward work motivation of teachers and educational staff at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru was. The subjects of this research were all teachers at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru. The object was the effect of compensation toward work motivation of teachers and educational staff at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru. All teachers at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru were the population of this research, and they were 72 teachers. Total sampling technique was used in this research, and the samples were 72 teachers. The techniques of collecting data were observation, questionnaire, and documentation. The technique of analyzing data was product moment correlation with SPSS 27 for windows. The research findings indicated that, (1) the score of compensation was 71.30% with very good category, (2) the increase score in work motivation of educators and educational staff was 66.25% with good category, and (3) there was a positive influence of compensation toward work motivation of educators and educational staff at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru with the score of correlation 0.591. Based on the calculation, the correlation coefficient score 0.591 was higher than r_{table} at 5% (0.231) and 1% (0.195) significant levels. The score of significance 0.000 was lower than 0.05, so H_a was accepted, and H_0 was rejected. The calculation result of determination coefficient showed that the score of R was 0.591. This result indicated that X variable contributed 59.1% to Y variable, and the rest 40.9% of work motivation of teachers and educational staff at Vocational High School of Muhammadiyah 2 Pekanbaru was influenced by other variables.

Keywords: Compensation, Work Motivation of Teacher and Educational Staff

ملخص

ستي خديجة، (٢٠٢٥): تأثير منح التعويضات على دافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين في مدرسة محمدية الثانوية المهنية بكتارو

هذا البحث من البحوث الارتباطية التي تكون من متغير منح التعويضات (س) ومتغير دافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين (ص). وهو بحث ميداني ذو منهج كمي ارتباطي. ويهدف البحث إلى معرفة: (١) كيف يكون منح التعويضات للعاملين التربويين والإداريين في مدرسة محمدية الثانوية المهنية بكتارو، (٢) كيف تكون دافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين في مدرسة محمدية الثانوية المهنية بكتارو، (٣) ما مقدار تأثير منح التعويضات على دافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين في مدرسة محمدية الثانوية المهنية بكتارو، وعددهم ٧٢ معلماً. وقد استخدمت الباحثة أسلوب مدرسة محمدية الثانوية المهنية بكتارو، وعددهم ٧٢ معلماً. أما تقنيات جمع البيانات فكانت باللاحظة، والاستبانة، والتوثيق. وأُجري تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط ضرب العزوم. مساعدة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ٢٧. وأظهرت نتائج البحث ما يلي: (١) منح التعويضات بلغ نسبة ٣٠٪٧١، بتصنيف "جيد جداً"، (٢) ارتفاع دافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين بلغ نسبة ٢٥٪٦٦، بتصنيف "جيد"، (٣) هناك تأثير إيجابي بين منح التعويضات ودافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين في مدرسة محمدية الثانوية المهنية بكتارو بقيمة معامل ارتباط بلغت ٥٩١٪٠٠، وبناءً على الحسابات، فإن معامل الارتباط ٥٩١٪٠٠، أكبر من قيمة الجدول عند مستوى دلالة ٥٪٠٢٣١ (٠٪١٩٥)، أو دلالة ٠٪٠٠٥، مما يعني قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية. كما بلغت قيمة معامل التحديد ٥٩١٪٠٠، وهذا يدل على أن مساهمة المتغير (س) في المتغير (ص) بلغت ٥٩٪٠١، بينما ٤٠٪٠٩ من دافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين في مدرسة محمدية الثانوية المهنية بكتارو تتأثر بمتغيرات أخرى.

الكلمات المفتاحية: منح التعويضات، دافعية العمل للعاملين التربويين والإداريين.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
SURAT PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERSEMAHAN.....	x
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Alasan Memilih Judul	7
C. Penegasan Istilah	8
D. Permasalahan.....	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Kajian Teoritis	13
B. Penelitian yang Relevan	57
C. Konsep Operasional	61
D. Asumsi dan Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Pendekatan Penelitian	63
B. Waktu dan Tempat Penelitian	63
C. Subjek dan Objek Penelitian	64
D. Populasi dan Sampel	64
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
F. Teknik Pengumpulan Data	72
G. Teknik Analisis Data	74

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	75
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	75
B. Penyajian Data.....	86
C. Uji Persyaratan	130
D. Uji Koefesien Determinan.....	135
E. Pembahasan	136
BAB V PENUTUP	151
A. Kesimpulan.....	151
B. Saran	151
DAFTAR KEPUSTAKAAN	153

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

		65
		67
		69
		72
		72
		72
		79
		83
		83
		85
		86
		87
		87
		88
		89
		90
		90
		91
		92
		93
		93
		94
		95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabl	IV.18	Pemberian insentif membuat saya semangat dalam melakukan kegiatan di sekolah.....	96
Tabl	IV.19	Tunjangan yang diterima sesuai untuk guru dan karyawan.....	96
Tabl	IV.20	Saya puas dengan segala bentuk tunjangan yang diberikan	97
Tabl	IV.21	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun ...	98
Tabl	IV.22	Saya mendapatkan tunjangan akhir tahun	99
Tabl	IV.23	Saya mendapatkan bantuan jika ada keluarga yang sakit	99
Tabl	IV.24	Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggungjawab yang saya emban.....	100
Tabl	IV.25	Setiap tahun saya ikut dalam perpisahan yang diadakan oleh sekolah	101
Tabl	IV.26	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman.....	102
Tabl	IV.27	Saya merasa puas dengan sarana dan prasarana sekolah yang disediakan	102
Tabl	IV.28	Ruang kelas yang saya gunakan dapat menjamin keselamatan bekerja.....	103
Tabl	IV.29	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah.....	104
Tabl	IV.30	Saya merasa aman saat saya sedang bekerja di Sekolah	105
Tabl	IV.31	Sarana dan prasarana yang tersedia membuat saya menjadi semangat dalam bekerja.....	105
Tabl	IV.32	Rekapitulasi Data Hasil Angket Tentang Kompensasi	106
Tabl	IV.33	Saya tetap fokus bekerja meskipun dalam keadaan lelah	110
Tabl	IV.34	Saya tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan pekerjaan	110
Tabl	IV.35	Saya siap mengerjakan tugas lebih banyak dari yang diminta ..	111
Tabl	IV.36	Saya bekerja dengan visi dan tujuan jangka panjang	112
Tabl	IV.37	Saya yakin bahwa kinerja saya saat ini akan memengaruhi karier saya ke depan.....	113
Tabl	IV.38	Saya selalu mencari peluang untuk pengembangan karier	113
Tabl	IV.39	Saya memiliki ambisi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.	114
Tabl	IV.40	Saya ingin menjadi karyawan teladan di tempat kerja saya	115

Tabel IV.41	Saya memiliki impian besar dalam dunia kerja	116
Tabel IV.42	Saya percaya saya mampu meraih sukses karier yang tinggi	116
Tabel IV.43	Saya menetapkan tujuan kerja yang jelas setiap harinya	117
Tabel IV.44	Saya bekerja dengan mengutamakan hasil yang terukur	118
Tabel IV.45	Saya fokus pada pencapaian sasaran kerja	119
Tabel IV.46	Saya mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kemampuan kerja	119
Tabel IV.47	Saya terbuka terhadap kritik demi perbaikan kerja	120
Tabel IV.48	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja	121
Tabel IV.49	Saya berusaha mengembangkan diri agar lebih profesional.....	122
Tabel IV.50	Saya menyelesaikan semua pekerjaan sampai tuntas	122
Tabel IV.51	Saya menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas	123
Tabel IV.52	Saya lebih suka bekerja sama dengan rekan kerja yang disiplin dan tanggung jawab	124
Tabel IV.53	Saya merasa termotivasi jika bekerja dengan tim yang produktif	125
Tabel IV.54	Saya menghindari lingkungan kerja yang malas atau pasif.....	125
Tabel IV.55	Saya mengatur waktu kerja agar semua tugas selesai tepat waktu	126
Tabel IV.56	Saya menghindari hal-hal yang mengganggu konsentrasi kerja.	127
Tabel IV.57	Rekapitulasi data hasil angket tentang Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan	128
Tabel IV.58	Uji Normalitas.....	131
Tabel IV.59	Uji Homogenitas	132
Tabel IV.60	Uji Linieritas	133
Tabel IV.61	Uji Hipotesis	134
Tabel IV.62	Uji Koefesien Determinan	135

Hak Cipta Blindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.¹

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka

¹ Risky Nur Adha, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1, Januari 2019, h. 52.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cermian yang paling sederhana dari motivasi.²

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³

Sedangkan motivasi kerja adalah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi pegawai dalam sebuah lembaga. Motivasi kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu.⁴

² Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, h. 73.

³ Jufrizen, Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2018, h. 413.

⁴ Yenni, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 2, 2019, h. 94.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Manullang motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.⁵

Menurut Notoatmodjo Motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.⁶

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.⁷

Dalam hal pengukuran motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tenaga pendidikan (guru/dosen) sebenarnya tidak bisa dikatakan kurang, melainkan penyebaran dari tenaga pendidik yang tidak terlalu merata, hal tersebut dibuktikan dari tenaga pendidik yang ada di daerah perkotaan dan tenaga pendidika yang ada di daerah terpencil, alhasil peserdik (siswa) yang ada

⁵ Revi Rezita, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*, Vol. 2, No. 2, 2014, h. 2.

⁶ Kartika Dwi Arisanti, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, 2019, h. 104.

⁷ Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, *Loc.Cit.*,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di daerah terpencil tidak mendapat pengajaran yang maksimal akibat kurangnya/tidak memadainya tenaga pendidik.⁸

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.⁹

Selain itu, ada kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima, dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik.¹⁰

⁸ Denok Sunarsi, Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan, *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No. 2, April 2018, h. 54.

⁹ Selvi Sara, dkk, Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Mappesona*, Vol. 3, No. 3, 2020, h. 2.

¹⁰ Jerry M. Logahan, dkk, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia, *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 3, No. 1, 2012, h.576.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.¹¹

Kompensasi bukan menjadi beban khusus pemberi kerja/ perusahaan alih daya tetapi sudah menjadi kewajiban dan masuk kedalam hal wajib seperti tunjangan sosial lainnya seperti BPJS, dan bukan hanya sekedar masuk dalam aturan pemerintah tetapi wajib diikat dengan aturan UU mengenai sumber pendanaan kompensasi, apakah nantinya kompensasi ini bersumber dari iuran wajib yang dibayar oleh pengusaha dan pemberi kerja/user atau melalui mekanisme lain.¹²

Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja gurupun akan meningkat. Guru dalam melaksanakan tugasnya agar semangat perlu adanya pemicu salah satunya yaitu balas jasa

¹¹ Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia, *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 2, 2015, h. 28.

¹² Maryono dan Markoni, Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja, *Jurnal Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 1, 2023, h. 31.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk lembaga pendidikan.¹³

Diantara permasalahan yang sering terjadi dalam suatu lembaga pendidikan masih ada sebagian orang yang kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga sehingga kurang kesadaran diri mereka pribadi untuk bekerja serta ada sebagian tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang focus dalam bekerja serta tidak menanamkan diri agar termotivasi dapat berkerja lebih baik lagi. Salah satunya adalah menganggap kerja kurang serius, merasa acuh tak acuh dengan perkerjaan mereka di sekolah serta masih tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak perduli dengan kemajuan sekolah, dan bahkan masih ada sebagian tenaga pendidik dan kependidikan yang berkerja telat datang kesekolah. sehingga memberikan dampak kepada guru-guru dan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkerja di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru merupakan lembaga formal yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan No 90 Kp.Melayu, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Yang saat ini dipimpin oleh **Paiman Sanen, S. Ag, M. Pd.I**

Berdasarkan hasil observasi awal studi pendahuluan yang dilakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru pada tanggal 15 April 2024. Adapun beberapa gejala-gejala yang peneliti temukan adalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian tenaga pendidik yang kurang maksimal dalam mengajar.

¹³ Selvi Sara, dkk, *Op.Cit.*, h. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Masih ada sebagian tenaga kependidikan yang kurang disiplin.
3. Masih ada sebagian tenaga kependidikan yang kurang berkompeten.
4. Masih ada sebagian tenaga kependidikan yang kurang professional dalam bekerja.
5. Masih ada sebagian tenaga kependidikan yang datang terlambat.
6. Masih ada sebagian tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang sesuai dalam mendapatkan kompensasi dari pihak sekolah.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penelitian memilih judul di atas adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dikaji dalam judul di atas sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari, yaitu Manajemen Pendidikan Islam.
2. Persoalan yang menarik untuk diteliti.
3. Judul di angkat sesuai dengan masalah dan gejala-gejala yang di temukan.
4. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul di atas, penulis mampu untuk meneliti.
5. Lokasi penelitian ini terjangkau oleh peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Persoalan yang akan diteliti menarik karena pemberian kompensasi mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yang semakin baik tenaga pendidik dan pendidikan dalam menjalankan tugas di sekolah.
7. Sepengetahuan penulis judul ini belum pernah diteliti oleh mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau khususnya mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu adanya penegasan istilah. Beberapa Istilah yang terkait dalam judul penelitian ini adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu tipe kekuasaan yang jika seorang dipengaruhi agar bertindak dengan cara tertentu, dapat dikatakan terdorong untuk bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka tidak merupakan motivasi yang mendorongnya”.¹⁴

Menurut WJS.Poerwardaminta berpendapat bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain.¹⁵

Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pembelian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.¹⁶

¹⁴ Askal Wahid Sihite, dkk, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah, *Jurnal Mahasiswa* Vol. 4, No. 4 Desember 2022, h. 3.

¹⁵ Muzakira dan Cici Damayanti, Pengaruh Kemampuan Kreativitas Pegawai Terhadap Keberhasilan Kerja Di Kantor Camat Mila, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, Volume. 5, Nomor. 2, 2021, h. 276.

¹⁶ Angel Kralita Poluakan, dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9, No. 2, 2019, h. 71.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Handoko kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.¹⁷

Menurut Heidjrahman kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁸ Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap

¹⁷ Kornelia Meilinda Betsyeba, Kornelia Meilinda Betsyeba, *Governance: Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*, Vol 3, Nomor 4, Edisi Desember 2014, h. 7.

¹⁸ Sri Hariyanti, Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan, *Istithmar: Journal of Islamic Economic Development*, Volume 4, No. 1, Juni 2020, h. 127.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.¹⁹

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sehingga motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja.²⁰ Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja.

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala dalam pendahuluan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru
- b. Pemberian kompensasi tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru
- c. Motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru
- d. Faktor yang mempengaruhi kompensasi tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

¹⁹ Sofia Sebayang dan Tiur Rajagukguk, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan, *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, Volume. 2, Nomor. 2, 2019-2020, h. 108.

²⁰ Trio Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru, *Jurnal Benefita*, Volume. 4, Nomor. 2, Juli 2019, h. 322.

- Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

2. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas penulis tidak mengambil semua masalah untuk di indentifikasi, hal tersebut disebabkan oleh terdapat batasan waktu. Makanya dengan ini masalah yang diteliti dibatasi dan difokuskan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti perlu memberi batas masalah yang akan diteliti yaitu:

- Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teori secara tertulis serta dengan beberapa manfaat yang lain sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Bagi pihak kepala sekolah dan pengawas, diharapkan dapat memberikan memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan dan prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan.
- b. Bagi penelitian memberikan informasi serta wawasan baru mengenai permasalahan pemberian kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja
- c. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya tentang pemberian kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja.
- d. Untuk memenuhi tugas dan melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan sarjana strata (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syraif Kasim Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.²¹

Menurut Sastrohadiwiryo Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.²²

Menurut Prawira Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *move* yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak.²³ Sedangkan Menurut Lumbantobing motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”,

²¹ I Ketut R. Sudiarditha, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia, *Jurnal Manajemen*, Vol. 20, No. 2, 2016, h. 283.

²² Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Among Makarti*, Vol. 11, No. 21, Juli 2018, h. 33.

²³ Muhfizar, dkk, *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*, CV. Media Sains Indonesia, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2021, h. 117.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal. Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan.²⁴

Menurut Hasibuan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.²⁵

Pengertian motivasi kerja dari berbagai pakar dapat dinyatakan sebagai konsep yang menguraikan tentang dorongan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang berasal dari dalam diri individu karyawan yang menjadi alasan atau hasrat individu tersebut memiliki nilai, sikap, dan kegairahan kerja yang ditunjukkan dalam perilaku terbaiknya untuk bersedia bekerja sama secara efektif guna mencapai kebutuhan dirinya, komitmen organisasional, dan tujuan organisasi.²⁶

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi

²⁴ Sutrisno, dkk, Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: *Review Literature, Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3, No. 6, 2022, h. 3477.

²⁵ Kartika Dwi Arisanti, dkk, *Loc.Cit.*,

²⁶ Fitri Rezeki, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021, h. 163

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.²⁷

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan.²⁸

Pandangan kerja dan bekerja dewasa ini, bukanlah seperti pandangan konservatif yang menyatakan bahwa kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Akan tetapi dewasa ini, kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan.²⁹

Menurut Manullang motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.³⁰

Motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.³¹

²⁷ Umi Farida dan Sri Hartono, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpo Press, 2016, h. 24.

²⁸ Ajabar, dkk, *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics*, Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media, 2021, h. 50.

²⁹ Titin Eka Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 02, Januari 2017, h. 18.

³⁰ Anggi Meidita, Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, September 2019, h. 228-229.

³¹ Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa, Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume. 3, Nomor. 2, September 2020, h. 299.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Antoni mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan.³²

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan job description yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya.³³

Menurut Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah

³² Risky Nur Adha, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1, Januari 2019, h. 50.

³³ Maswar, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol.1, No. 1, 2020, h. 17.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi.³⁴ Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.³⁵

³⁴ Risky Nur Adha, dkk, *Op.Cit.*, h. 52.

³⁵ Fransiskus Ady, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 2, No. 2, Juni 2013, h. 102.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Maruli Tua Sitorus motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.³⁶

Menurut Hasibuan berpendapat bahwa “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.³⁷

Menurut Tambunan Pada dasarnya motivasi di bagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang di timbulkan dari diri seseorang Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang

³⁶ Salianto, dkk, Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan, Literatur Study: *The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company, Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume. 7, No. 7, Juli 2024, h. 2606.

³⁷ Jentot Tugiyono, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung, *Jurnal TEDC*, Vol. 13, No. 3 2019, h. 268.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.

Sedangkan Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.³⁸

Motivasi kerja sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dengan adanya motivasi ini seseorang akan selalu termotivasi untuk berperilaku dan menghindari kata malas, bukan hanya atasan tapi diri sendiri juga harus menjadi motivator bagi diri sendiri untuk selalu mengerjakan tugas secara kreatif, inovatif yang terpenting adalah sesuai peraturan yang diberlakukandan memberikan dampak yang positif bagi organisasi.³⁹

Motivasi kerja diartikan menjadi suatu motif yang dapat memberikan efek kebangkitan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku dan tertaut lingkungan kerja.⁴⁰

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi

³⁸ Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan, *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, Vol. 1, No. 2, Desember 2021, h. 55.

³⁹ Aldi Martua Hasibuan dan Dwiarko Nugrohoseno, Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta, *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, Volume. 6, Nomor. 2, April 2022, h. 1689.

⁴⁰ Noviherni dan Ayala Chanaya Kristofeny, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Askindo, *The Influence of Work Environment, Work Stress and Work Motivation on Employees Performance* at PT. Askindo, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 1, No. 4, Desember 2023, h. 19.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.⁴¹

Menurut Suwatno bahwa Motivasi adalah motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.⁴²

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan. Kurangnya motivasi karyawan bisa dilihat dari kedisiplinan dia dalam bekerja, ketepatan dia dalam menyelesaikan pekerjaan dan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Jika karyawan tidak memiliki motivasi, karyawan dianggap tidak bisa memenuhi tugasnya sebagai pekerja.⁴³

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.⁴⁴ Jadi motivasi adalah keadaan

⁴¹ Danang Sunyoto dan Wagiman, *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*, Yogyakarta: CV. Eureka Media Aksara, 2023, h. 1.

⁴² Aditya Trisna dan Eddy Guridno, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan, *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, Volume. 17, No. 2, Juli 2021, h. 131.

⁴³ Irma Sari Octaviani dan Edi Mulyanto, *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Jawa Tengah: CV. Pena Persada Redaksi, 2021, h. 2.

⁴⁴ Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, Banten: CV. AA Rizky, 2021, h. 21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.⁴⁵

Motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Berdasarkan teori motivasi diketahui bahwa perilaku itu tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan ada yang mendorong. pernyataan ini dapat dipahami dengan mendefinisikan motivasi atau dorongan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi berlandaskan kemampuan usaha tersebut guna memenuhi kebutuhan.⁴⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi merupakan sebuah dorongan, baik dorongan dari diri sendiri maupun dorongan yang timbul dari orang lain. Dorongan tersebut dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

⁴⁵ Maswar, dkk, *Loc.Cit.*,

⁴⁶ Wikan Budi Utami, Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 03, No. 02, 2017, h. 126.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pentingnya Motivasi

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja bawahannya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.⁴⁷

Motivasi kerja menjadi kunci keberhasilan bagi setiap orang dimanapun berkiprah. Motivasi kerja yang rendah sudah pasti memberikan hasil atau capaian yang berbeda dengan mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja atau organisasi yang profesional. Mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Bagi orang-orang yang hidup di Negara modern, yang menerapkan sistem karir secara profesional yakni dimana seseorang pegawai dapat meraih posisi puncak karena kinerja kerjanya, motivasi kerja sering digunakan sebagai alat persaingan.⁴⁸

⁴⁷ Ernawaty Nasution, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry, *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, Vol. 20, No. 29, Januari-Juni 2014, h. 6.

⁴⁸ Rury Irmayani Bisman, dkk, Pentingnya Kompetensi dan Motivasi Kerja Pada Peningkayan Kinerja Pegawai di Kabupaten Kolaka, *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, Volume. 8, Nomor. 1, Tahun 2023, h. 110.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai daya perangsang bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan.⁴⁹

Tujuan motivasi kerja menurut van Tuin, dkk, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 3) Meningkatkan disiplin kerja. 4) Meningkatkan prestasi kerja. 5) Meningkatkan tanggung jawab. 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.⁵⁰

Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan pengalaman penulis, motivasi penting karena alasan sebagai berikut:

- 1) Dengan memiliki motivasi yang muncul karena kesadaran diri, guru lebih tekun dalam pekerjaannya, guru memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun

⁴⁹ Sagita Sukma Haryani, dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015, h. 3.

⁵⁰ Ismail H.A, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Seiko: Journal of Management & Business*, Vol. 5, No. 2, 2022, h. 711.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membutuhkan waktu yang lama. Tanpa motivasi kerja baik suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dimiliki guru maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

- 2) Disiplin merupakan jalan bagi guru untuk sukses dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mempertahankan prestasi kerja serta bersaing secara sportif.⁵¹

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan jenis-jenis motivasi dibedakan sebagai berikut: (1) Motivasi positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. (2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.⁵²

⁵¹ Risda, Herawati Simarmata, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, 2014, h. 4.

⁵² Sagita Sukma Haryani, dkk, *Op.Cit.*, h. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hanya motivasi negatif saja yang kurang relevan diterapkan diperusahaan. Karena dengan motivasi negatif ini tidak dapat membangun semangat para karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan berjalan dengan baik dan efisien serta efektif.

e. Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara diantaranya yaitu: 1. Prinsip partisipasi 2. Prinsip komunikasi 3. Prinsip mengakui andil bawahan 4. Prinsip pendeklegasian wewenang 5. Prinsip pemberi perhatian.⁵³

f. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman ada beberapa fungsi-fungsi dari terwujudnya suatu motivasi yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

⁵³ Irma Br Tarigan, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMK Negeri 7 Medan, *Jurnal Global Manajemen*, Volume. 11, No. 1, (2022), h. 203.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.⁵⁴

g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.⁵⁵

1) Faktor Internal**a) Kematangan Pribadi**

Orang yang bersifat egois dan kemanjamanjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, Demikian

⁵⁴ Denok Sunarsi, Op.Cit., h. 59.

⁵⁵ Christian Warouw, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2017, h. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaanya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaanya.⁵⁶

⁵⁶ Ni Luh Putu Sariani, dkk, *Op.Cit.*, h. 3361

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Faktor Eksternal

Menurut Khanady Faktor eksternal dapat berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan akan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki, serta peraturan yang fleksibel yang memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan gagasan dalam perusahaan tersebut.⁵⁷

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, berkuasa. Sedangkan faktor ekstern ialah terkait kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.⁵⁸

Menurut Hafidzi, dkk, menyatakan bahwa motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja individu agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk berkerja, adapun

⁵⁷ Subhan Akbar Abbas, Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja, *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 05 Issue 1, Tahun 2023, h. 51-52.

⁵⁸ Wiwik Widiyanti dan Dewi Fitriani, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Vol. 17, No. 2, 2017, h. 133.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beberapa indikator motivasi kerja yaitu: (1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan atas penghargaan, (5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.⁵⁹

Selain itu, faktor-faktor motivasi dikelompokan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

3) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*).

4) Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain; Gaji, Kondisi kerja, supervisi.⁶⁰

h. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara indikator motivasi kerja meliputi yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

⁵⁹ Apriyana Nur Kharisma dan Nur Cahyadi, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik, *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 4, Oktober 2023, h. 425.

⁶⁰ Geza Mahesa Putra, dkk, Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK pada Instansi X, *Jurnal Media Administrasi*, Vol. 8, No. 1, April 2023, h. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.⁶¹

Menurut Hamzah bahwa ada empat dimensi indikator motivasi kerja yang terdiri dari: (1) tanggung jawab, yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan, dan atau menyelesaikan suatu pekerjaan; (2) prestasi, berkaitan dengan segala sesuatu yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Seseorang dikatakan berprestasi apabila ia mampu menjalankan pekerjaannya melebihi ketetapan atau ketentuan; (3) pengembangan diri, mencakup semua aktivitas organisasi yang berguna untuk membantu individu dalam mengembangkan pengetahuan

⁶¹ Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti, Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume. 3, Nomor. 2, September 2020, h. 227.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan ketrampilan; (4) kemandirian, kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan kekuatan sendiri.⁶²

Kebutuhan manusia menjadi lima kebutuhan yang kemudian dari faktor-faktor tersebut dijadikan indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi diri.⁶³

2. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁶⁴

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan yang menyangkut norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan,

⁶² Zahara Mustika, Nuralam Syamsuddin, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh, *Pionir: Jurnal Pendidikan*, Volume. 11, No. 2, 2022, h. 44.

⁶³ Dedik Wirawan, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume. 15, Nomor. 2, Juli-Desember 2020, h. 142.

⁶⁴ Muhammad Salim, dkk, Konsep Dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan tenaga Kependidikan, Vol. 12 No 1 Januari-Juni 2023 *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No 1 Januari-Juni 2023, h. 276.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengelolaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga sekolah dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan sekolah.⁶⁵

Peran guru dan tenaga kependidikan sangat penting dalam proses pendidikan, khususnya dalam manajemen pendidikan. Memang benar bahwa beberapa aspek dalam proses pendidikan atau lebih tepatnya proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Meskipun teknologi dapat dimanfaatkan untuk mempercepat proses pembelajaran, peran pendidik tetap diutamakan. Begitu pula dengan tenaga kependidikan yang bertugas memberikan pelayanan administratif, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan teknis guna menunjang proses pendidikan pada satuan Pendidikan.⁶⁶

Tenaga kependidikan memiliki lingkup profesi yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik., pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah adalah diantara kelompok profesi yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan. Sementara mereka yang disebut pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana, dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-masing. Guru dan

⁶⁵ *Ibid.*, h. 277.

⁶⁶ Abdul Rasyid Baharuddin, dkk, Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional, *Ta'Limuna: Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, Januari 2024, h. 11.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dosen, misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan perguruan tinggi.⁶⁷

Ada syarat keterampilan yang harus dimiliki tenaga pengajar dan kependidikan, termasuk profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kebutuhan terhadap peningkatan mutu pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan semakin meningkat dan permasalahan ini menjadi prioritas utama. komitmen pendidikan nasional Oleh karena itu, penting untuk memahami terlebih dahulu bagaimana mengelola pendidik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas unggul.⁶⁸

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa atas setiap pekerjaan yang dilakukan. Di dalam perusahaan hal ini sering disebut dengan kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan.⁶⁹

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan bersama antara organisasi atau perusahaan dan pegawai. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak

⁶⁷ Wajar Setiyani dan Neng Yanti, Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung, *Jurnal Inovasi Masyarakat*, Vol. 02, No. 02, Mei-Agustus 2022, h. 158.

⁶⁸ Abdul Rasyid Baharuddin, dkk, *Loc.Cit.*,

⁶⁹ Wahyu Riandani, Hubungan Pelatihan dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan, *Journal Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 4, 2015, h. 881.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan faktor internal dan eksternal.⁷⁰

Kompensasi merupakan suatu pemberian nilai tambah bagi seseorang yang memiliki kinerja baik, dengan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi memicu semangat bagi seseorang untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga masuk kategori berhak mendapatkan kompensasi.⁷¹

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.⁷²

Kompensasi adalah jumlah uang dan barang berharga lainnya (misalnya, tunjangan, bonus, tunjangan) yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan paket Kompensasi adalah jumlah total uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.⁷³

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian kompensasi pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja

⁷⁰ In Indriyani, dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa, *Factors That Affecting Giving of Compensation in Nongsa District Office Employees, Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 1, Maret 2019, h. 130.

⁷¹ Sisca Septianim, *Manajemen Kompensasi*, Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2024, h. 47.

⁷² Zunaidah, dkk, *Kompensasi*, Palembang: Unsri Press, 2020, h. 1.

⁷³ Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2022, h. 210.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang baik. Kompensasi adalah kan suatu pembinaan yang berkesimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil peembinaan maka diadakan pemberian kompensasi pegawai yang telah menunjukan prestasi kerja yang baik.⁷⁴

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering kali disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.⁷⁵

Didalam kompensasi terdapat system insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi penghargaan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja yang dihasilkannya dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.⁷⁶

⁷⁴ Fitriyah Nurhidayah, Analisis Sistem Kompenasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online, *Jurnal Akuntansi Maranatha*, Volume. 10, Nomor. 2, November 2018, h. 181-182.

⁷⁵ Aswaruddin, dkk, Kompenasi, *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol. 1, No. 1 Oktober 2023, h. 58.

⁷⁶ Alisyah Pitri, Pengaruh Kompenasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar, *Jmksp: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume. 2, No. 1, Januari-Juni 2017, h. 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Dessler menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.⁷⁷

Kompensasi adalah imbalan jasa atau jasa yang diberikan oleh instansi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷⁸

Menurut Pantja dan Khusaini, kompensasi adalah: Proses pemberian gaji atau upah sering disebut dengan kompensasi meliputi besaran dan keseimbangan dari besaran kompensasi.⁷⁹

Pengertian kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.⁸⁰

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi kinerja pegawai. Oleh karena itu sudah selayaknya pemberian kompensasi kepada pegawai memerlukan perhatian khusus dari manajemen untuk dapat

⁷⁷ Abdul Hairudin, Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 9, No. 1, Jan 2017, h. 625.

⁷⁸ Anik Sri Suryani, Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura, *Jurnal Uniyap*, Vol. 3, No. 11, 2013, h. 6.

⁷⁹ Ika Fuzi Anggrainy, dkk, Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Volume 2, No. 1, Januari 2018, h. 5.

⁸⁰ Rizky Eka Febriansah, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur: UMSIDA Press, 2018, h. 64.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjaga motivasi dan kinerja pegawai sehingga produktivitas pegawai akan terus meningkat.⁸¹

Mujanah mendefinisikan Sistem Kompensasi sebagai sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi yang meliputi penentuan besaran kompensasi, cara pemberiannya, cara menghitung besaran kompensasi imbalan ataupun balas jasa.⁸²

Menurut Rivai kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Sedangkan, kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, dan lingkungan perusahaan. Kompensasi memegang peranan penting, karena salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁸³

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan

⁸¹ Nadia Kurnia Rachmawati, dkk, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PR. Makmur, *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, Vol. 1, No. 4 Oktober 2023, h. 169.

⁸² Vera Firdaus Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*, Jawa Timur: UMSIDA Press, 2022, h. 13.

⁸³ Putu Diah Candraswari dan Francisca Titing Koerniawaty, Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan, *The Effect of Providing Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance*, *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, Vol. 01, No. 12, 2022, h. 3582.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah diterapkan.⁸⁴

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.⁸⁵

Didalam dunia kerja, balas jasa finansial adalah sumber kompensasi yang sumbernya menghasilkan balas jasa kepada pekerja atas kinerja mereka. Sebuah ukuran renumerasi upah dan gaji juga digunakan untuk menjelaskan penyusunan renumerasi antara majikan dan pekerja.⁸⁶

⁸⁴ Meilisa Diastuti, Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan, *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 18, No. 2, 2021, h. 250

⁸⁵ Aria Mulyapradana, dkk, Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume. 4, No. 1, Maret 2020, h. 28.

⁸⁶ *Ibid.*, h. 6.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.⁸⁷

b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja/karyawan, menurut para ahli memiliki tujuan dan fungsi, antara lain, Tujuan pemberian kompensasi meliputi Menghargai prestasi karyawan, Menjamin keadilan gaji karyawan, Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, Memperoleh karyawan yang bermutu, Pengendalian biaya, Memenuhi peraturan-peraturan.⁸⁸

Menurut Hasibuan tujuan kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.⁸⁹

Fungsi kompensasi menurut Samsudin, yaitu:

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efesien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

⁸⁷ Evi Liana Sari, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume. 4, Nomor. 12, Desember 2015, h. 3.

⁸⁸ Grace Fredriksz, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, Vol. 2, No. 2, 2017, h. 145.

⁸⁹ Emanuel Hardianto Iswandi dan Sujoko, Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, Dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa, *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2019, h. 111.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.⁹⁰

Menurut Susilo Martoyo, fungsi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong kemantapan dan kemajuan Ekonomi. Fungsi ini sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut.
- 2) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. fungsi ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaanpekerjaan yang lebih produktif.
- 3) Penggunaan sumber daya manusia secara Lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. karena dengan aturan begitu, organisasi yang berhubungan akan

⁹⁰ Ahmad Fatih Ubaidillah, dkk, Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial, *Dar El Falah: Jurnal Ilmu- Ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora*, Vol. 1, No 2: April 2022, h. 76.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai manfaat dan atau profit semaksimal mungkin.⁹¹

Sedangkan menurut Hasibuan Tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

- a) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi ini terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.
- b) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.⁹²
- c) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualitified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar,manjer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

⁹¹ Grace Fredriksz, *Loc.Cit.*,

⁹² Ahmad Fatih Ubaidillah, dkk, *Op.Cit.*, h. 77.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan.
- h) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemrintah dapat dihindarkan.⁹³ Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kompensasi merupakan tujuan orang bekerja, yakni agar dia dapat hidup dari hasil-hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi keluarganya. Ia mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama menjadi karyawan suatu perusahaan, oleh karena itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau direct financial payments (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan

⁹³ Ahmad Fatih Ubaidillah, dkk, *Op.Cit.*, h. 78.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembayaran finansial tidak langsung atau indirect financial payments (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).⁹⁴

Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Karyawan ini dapat diberi kompensasi secara langsung atau tidak langsung:

1) Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial dapat dilakukan langsung dari pembayaran yang diterima dalam bentuk gaji, komisi atau upah.

Kompensasi jasa keuangan yang diberikan secara langsung yaitu upah, gaji, komisi dan bonus.

2) Kompensasi Finansial secara tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa program jaminan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi kerja).

3) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial berupa pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (praktik yang sehat, bimbingan yang

⁹⁴ Agustina Heryati, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (Stebis) Indo Global Mandiri, *Jurnal Economica Sharia*, Volume. 2, Nomor. 2, Februari 2017, h. 38.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berpengalaman, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menyenangkan).⁹⁵

d. Asas Kompensasi

Dalam kebijakan pemberian kompensasi perusahaan pada karyawan ada asas-asas yang harus diterapkan, yaitu:

- 1) Asas keadilan. Dalam memberikan kompensasi pada karyawan harus berpegang pada asas keadilan, karyawan diberikan gaji sesuai bobot tugas yang sama. Karyawan diberikan bonus sesuai prestasi yang dilakukan.
- 2) Asas kelayakan dan kewajaran. Dalam memberikan kompensasi finansial maupun non finansial perusahaan harus memperhatikan asas layak dan wajar. Layak artinya gaji minimum yang diberikan minimal bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan kelurganya dengan mengacu pada UMR yang berlaku baik tingkat propinsi maupun kabupaten dimana perusahaan tersebut berada.
- 3) Wajar artinya dalam memberikan kompensasi harus memperhatikan aspek jenis pekerjaan, resiko, tanggung jawab, prestasi kerja maupun jabatan karyawan agar tercipta kewajaran dalam besaran kompensasi baik finansial maupun non finansial.⁹⁶

⁹⁵ Dian Sudiantini, dkk, Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan, *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, Volume. 2, No. 6, 2023, h. 1678.

⁹⁶ Sri Hariyanti, *Op.Cit.*, 137.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kriteria Kompensasi

Menurut Patton ada tujuh kriteria untuk kebijakan kompensasi yang efektif, yaitu:

1. *Adequate* (memadai). Kebijakan minimum pemerintah, serikat pekerja, serta tingkat manajerial harus dipenuhi.
2. *Equitable* (adil). Setiap orang harus dibayar cukup, sejalan dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan.
3. *Balanced* (seimbang). Gaji, keuntungan, dan penghargaan lainnya harus menyediakan total paket imbalan yang wajar untuk karyawan.
4. *Cost-effective* (biaya-efektif). Gaji seharusnya tidak berlebihan, mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar.
5. *Secure* (terjamin). Gaji harus cukup untuk membantu karyawan merasa aman dan membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.
6. *Inactive-providing* (aktif menyediakan). Gaji yang diterima harus memotivasi kerja karyawan yang efektif dan produktif.
7. *Acceptable to the employee* (diterima karyawan). Karyawan harus memahami sistem pembayaran gaji demi kewajaran perusahaan dan dirinya sendiri.⁹⁷

Menurut Notoatmodjo ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan kompensasi antara lain:

⁹⁷ Endang Sukma Rini dan Bonifasius M.H Nainggolan, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Pullman Jakarta Central Park, *Jurnal Panorama Nusantara Edisi 19*, Vol. 10, No. 2, Juli-Desember 2015, h. 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Biaya hidup, Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadi inflasi di masyarakat, artinya meskipun inflasi yang berarti biaya hidup naik maka kompensasi pun harus juga mengikutiinya. 2. Produktivitas,Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan. 3. Skala Upah Yang Umum Berlaku, Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawan. 4. Kemampuan Membayar, Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan. 5. Motivasi Kepada Karyawan, Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya.⁹⁸

f. Sistem Kompensasi terhadap Karyawan

Sistem kompensasi yang berlaku di sebuah organisasi memiliki peran yang sangat Penting karena merupakan salah satu aspek paling sensitif. Secara umum, hal-hal yang Seringkali dikeluhkan oleh karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan Mereka meliputi permasalahan yang berkaitan dengan gaji (salah satu jenis Kompensasi), keselamatan kerja, kesulitan kerja, kemampuan

⁹⁸ Sudarmin Manik, *Op.Cit.*, h. 233.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan masalah Kerja, dan peluang untuk mendapatkan promosi.⁹⁹

Kompensasi Al-nasser mengatakan bahwa sistem kompensasi adalah bagian fundamental dari hubungan yang tercipta diantara organisasi dengan para karyawannya.¹⁰⁰

Sistem kompensasi yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan mitra, yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah karyawan berkinerja tinggi untuk kebaikan bersama. Sistem kompensasi di bagi menjadi 3 sistem, sebagai berikut:

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya ganti rugi ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.

2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, jumlah kompensasi selalu didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan, bukan pada waktu yang dihabiskan untuk itu.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara kerja dimana ruang lingkup pelayanan ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaiannya.¹⁰¹

⁹⁹ Khafsa Situmorang, dkk, Sistem Kompenasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidikan (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV), *Jurnal Edumaspul*, Vol. 6, No. 1, year 2022, h. 704.

¹⁰⁰ Yuni Listya Owada Siahaan dan Rini Intansari Meilani, Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia, (*compensation system and job satisfaction of non-permanent private vocational high school teachers in indonesia*), *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4 No. 2, Juli 2019, h. 143.

¹⁰¹ Dian Sudiantini, dkk, *Op.Cit.*, h. 1678-1679.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Untuk mencapai keadilan dalam kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

1) Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir, antara guru yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.¹⁰²

2) Pengalaman

Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara guru yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

¹⁰² Selvi Sara, dkk, *Op.Cit.*, h. 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Tanggungan

Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan memberikan dasar pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

4) Kemampuan lembaga pendidikan

Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan, karena aktivitas didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika di sekolah swasta.

5) Keadaan Ekonomi

Berhubungan dengan ongkos hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.¹⁰³

Menurut Notoatmodjo Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun

¹⁰³ Selvi Sara, dkk, *Op.Cit.*, h. 6.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3) Kesediaan Untuk Membayar

Kesedian untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4) Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempegaruhi sistem pemberian kompensasi.

5) Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6) Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Sudarmin Manik, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank, *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Volume. 1, Nomor. 2, Juli-Desember 2016, h. 235.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sutrisno mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1) Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3) Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Evi Liana Sari, *Op.Cit.*, h. 4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Marta Nasrani Gee, Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No. 1 Februari 2021, h. 67.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Simamora mengatakan indikator dalam pengukuran kompensasi karyawan yaitu:

1) Upah dan gaji

Upah ialah pembayaran dasar yang sering dipakai untuk pegawai bagian produsen dan perawatan. Upah secara umum berkaitan pada besarnya gaji tiap jamnya serta gaji seringkali diberlakukan bagi tarif gaji tiap tahun, bulan atau minggu.

2) Insentif

Insentif ialah penambahan kompensasi di luar gaji atau insentif yang diberikan pada pegawai.

3) Fasilitas

Fasilitas secara umum berkaitan dengan rasa menikmati misalnya mobil dari organisasi, tempat untuk parkir khusus dan diperlukan khusus yang pegawai dapatkan. Dapat disimpulkan melalui pemberian kompensasi memiliki banyak hal-hal yang baik dimana perusahaan dan karyawannya terima. Di akhir kompensasi akan memberi kemakmuran dan kesenangan untuk pegawai yang berhak menerimanya. Melalui kompensasi juga mempermudah dan meringankan perusahaan ketika melaksanakan kegiatan dalam pekerjaannya.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Punky Praja Jatmika, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol. 15, No. 01, Februari, 2022, h. 168.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

i. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Anwar Motivasi adalah ransangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰⁸

Nawawi menjelaskan bahwa secara umum motivasi sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi di atas lebih spesifik lagi, yaitu lebih pada dorongan untuk seseorang dapat berbuat sesuatu. Dorongan yang sifatnya positif tentunya akan membuat seseorang untuk berbuat sesuatu yang positif, begitupun sebaliknya dorongan negatif juga akan membuat dorongan untuk berbuat sesuatu yang negatif pula.¹⁰⁹

Motivasi adalah segala dorongan yang mempengaruhi, menyemangati, dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang dapat mencapai tujuannya. Motivasi seorang karyawan untuk

¹⁰⁸ Ni Luh Putu Sariani, dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badun, *Open Journal Systems*, Vol. 14, No. 11, Juni 2020, h. 3359

¹⁰⁹ Dedy Herianto dan Sitti Mirsa, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Politik Profetik*, Volume. 6, No. 1, Tahun 2018, h. 100.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang dimaksud tidak hanya terdiri dari kebutuhan materi, namun bisa juga berupa kebutuhan psikologis. Kebutuhan materi berupa kebutuhan hidup sehari-hari, dan kebutuhan psikologis yang dapat berupa keinginan untuk maju dan berkembang.¹¹⁰

Menurut Hasibuan mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.¹¹¹

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/lembaga. Program kompensasi yang tepat menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan dan juga memungkinkan dicapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini karena kompensasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para karyawan dalam memberikan sumbangsih bagi organisasi/lembaga.¹¹²

¹¹⁰ Kelly Bintang Agustine dan Kurniati W. Andani, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 05, No. 02, April 2023, h. 356.

¹¹¹ Sintha Dewi Agustina dan Zulfina Adriani, Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda di Kuala Tungkal), *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 11, No. 03, Bulan Tahun 2022, h. 682.

¹¹² Siti Masrohatin, *Kompensasi dan Revitalisasi Kinerja Dosen*, Jember: STAIN Jember Press, 2013, h. 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.¹¹³

Adapun menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan baik secara materil maupun moril sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi terhadap perusahaan.¹¹⁴

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan

¹¹³ Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2019, h. 37.

¹¹⁴ Wajar Setiyani dan Neng Yanti, *OP.Cit.*, h. 161.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.¹¹⁵

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.¹¹⁶

B. Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki relevansi terhadap penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin, dkk, (2020) Jurnal dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media". Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Ho: Terdapat pengaruh yang signifikan upah terhadap produktivitas. Hipotesis tersebut tidak dapat ditolak, Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai thitung $1.193 < t$ tabel 1.661 dan nilai Sig $0.236 > 0.05$ ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas. H1: Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis tersebut tidak dapat ditolak, karena dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai thitung $1.185 < t$ tabel 1.661 dan nilai Sig $0.239 > 0.05$ ini berarti tidak ada pengaruh signifikan

¹¹⁵ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2023, h. 113.

¹¹⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember: STAIN Jember Press, 2013, h.221.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja. H2: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis tersebut tidak dapat diterima. Secara simultan kompensasi dan pengawasan kerja mempengaruhi variabel kinerja diperoleh nilai Fhitung $20.910 > F_{tabel} 3.09$ dan nilai Sig $0,000 < 0.05$.¹¹⁷ Perbedaan penelitian Opan Arifudin, dkk dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada variabel X, dimana penelitian yang dilakukan Opan Arifudin, dkk yaitu pengawasan dan kinerja karyawan, sedangkan variabel Y dari penelitian yang peneliti lakukan adalah motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, persamaannya terletak pada variabel X yaitu sama-sama meneliti mengenai pemberian kompensasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Linda Adelia, (2021) Skripsi dengan judul” Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Honorer SMA Se-Kecamatan Pitumpanua”. Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (3) kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.¹¹⁸ Perbedaan penelitian Linda Adelia, dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada variabel Y, dimana penelitian yang dilakukan

¹¹⁷ Opan Arifudin, dkk, Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media, *Jimea: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, Vol. 4, No. 1, 2020, h. 409

¹¹⁸ Linda Adelia, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Honorer Sma Se-Kecamatan Pitumpanua*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, Skripsi Tidak Publikasikan, 2021.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Linda Adelia, yaitu kedisiplinan kerja guru honorer, sedangkan variabel Y dari penelitian yang peneliti lakukan adalah motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, persamaannya terletak pada variabel X yaitu sama-sama meneliti mengenai pemberian kompensasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Abd. Latif Samal, dkk, (2021) Jurnal dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam di Kota Manado". Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh sebesar 0,54, atau 29,7% variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja pada guru tidak tetap SMK Swasta Islam di Kota Manado, hipotesis nol (H_0) ditolak karena t hitung $>$ t tabel ($3,443 > 2,045$).¹¹⁹ Perbedaan penelitian Abd. Latif Samal, dkk dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada variabel X, dimana penelitian yang dilakukan Abd. Latif Samal, dkk yaitu motivasi kerja guru tidak tetap, sedangkan variabel X dari penelitian yang peneliti lakukan adalah motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, persamaannya terletak pada variabel Y yaitu sama-sama meneliti pemberian kompensasi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zamroni dan Medi Romi Ardianto, (2024) Jurnal dengan judul "Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Ma'arif Baradatu". Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat tinggi dan signifikan antara kompensasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y), hal ini ditandai dengan

¹¹⁹ Abd. Latif Samal, dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam di Kota Manado, *Journal of Islamic Education Policy* Vol. 6, No. 1, Januari-Juni 2021, h. 47.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumbangannya efektifnya sebesar 75,9%. Sedangkan nilai signifikan kontribusi kompensasi terhadap motivasi kerja guru dapat dilihat nilai t hitung = 14,288 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa, ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi kerja (Y).¹²⁰ Perbedaan penelitian Ahmad Zamroni dan Medi Romi Ardianto dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada variabel X, dimana penelitian yang dilakukan Ahmad Zamroni dan Medi Romi Ardianto yaitu Motivasi Kerja guru, sedangkan variabel Y dari penelitian yang peneliti lakukan adalah motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, persamaannya terletak pada variabel Y yaitu sama-sama meneliti pemberian kompensasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmir Rahim, dkk, (2021) Jurnal dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di SD Negeri 228 Sarolangun". hasil yang didapat menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi, hasil menunjukkan bahwa kompensasi melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi guru di SD N 228 Sarolangun.¹²¹ Perbedaan penelitian

¹²⁰ Ahmad Zamroni dan Medi Romi Ardianto, Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Ma'arif Baradatu, *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, Vol. 08, 01, Januari-Juni 2024, h. 321.

¹²¹ Kasmir Rahim, dkk, Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening di SD Negeri 228 Sarolangun, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 9. No. 1, Januari-April 2021, h. 9.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasmir Rahim, dkk dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada variabel Y, dimana penelitian yang dilakukan Kasmir Rahim, dkk yaitu kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening, sedangkan variabel Y dari penelitian yang peneliti lakukan adalah motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, persamaannya terletak pada variabel Y yaitu sama-sama meneliti mengenai pemberian kompensasi.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan batasan-batasan terhadap kerangka teoritis, hal ini bertujuan agar tidak ada terjadi kesalahpahaman dalam memahami tulisan ini, penelitian ini berkenan dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.

1. Indikator Kompensasi
 - a. Upah dan Gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Fasilitas
2. Indikator Motivasi Kerja
 - a. Kerja keras
 - b. Orientasi masa depan
 - c. Tingkat cita-cita yang tinggi
 - d. Orientasi tugas/sasaran,
 - e. Usaha untuk maju
 - f. Ketekunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Rekan kerja yang di pilih
- h. Pemanfaatan waktu

D. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

- a. Pemberian kompensasi tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.
- b. Motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

2. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan asumsi di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikasi antara kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikasi kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis Penelitian Kuantitatif.

Pendekatan Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka.¹²²

Penelitian kuantitatif merupakan jenis analisis yang lebih menitikberatkan pada data numerik (angka) yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (metode ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan pengaruh yang disebabkan oleh variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (variabel terikat).¹²³ Adapun variabel X pada penelitian ini adalah pemberian kompensasi, sedangkan motivasi kerja adalah variabel Y

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang ingin penulis teliti yaitu dilakukan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, Jl. KH. Ahmad Dahlan No 90 Kp.Melayu, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil yaitu bulan Juli sampai bulan Oktober tahun ajaran 2025.

¹²² syafrida Hafni Sahir, Metodologi Penelitian, Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021, h. 13.

¹²³ Sofyan Siregar, *Metode Pengembangan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Kencana, 2013, h. 250

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau sumber data penelitian.¹²⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Populasi (*Population*) merupakan keseluruhan (jumlah) subjek atau sumber data penelitian. Populasi adakalanya terhingga (terbatas) dan tidak terhingga (tidak terbatas).¹²⁵

Adapun Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan dan pristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Populasi juga dapat diartikan keseluruhan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan membentuk masalah pokok di suatu penelitian. Penelitian ini populasinya seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Jadi jumlah populasi adalah sebanyak tenaga pendidik dan kependidikan.

¹²⁴ *Ibid*, h.40

¹²⁵ Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2014, h. 45.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel III.1
Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Sekolah	Jumlah Tenaga Pendidik Dan Kependidik
1	tenaga pendidik dan kependidikan SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru	72

Sumber data: TU SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹²⁶ Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Melalui sampel ini seseorang dapat mengetahui karakter dari sejumlah subjek pada satu tempat tertentu. Misalnya ketika ingin meneliti karakter 100 orang dalam belajar, maka peneliti cukup mengambil sejumlah sampel dari 100 orang tadi untuk diteliti. Sehingga melalui sampel yang diambil akan diketahui karakter dari 100 orang tersebut.¹²⁷

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*. Menurut Sugiyono, total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.¹²⁸ Maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 orang.

¹²⁶ Sugiyono, *op. cit.*, h. 81

¹²⁷ *Ibid.*, h. 160.

¹²⁸ Widian Pratama dan Boy Indrayana, Efektivitas Pembelajaran Daring pada Kegiatan Belajar Mengajar Praktik dalam Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani di SMP N 4 Sungai Penuh, (*The Effectiveness of Blood Learning in Teaching Learning Activities in Physical Education Study in SMP*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ansదerson, sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak di ukur. Dengan kata lain, validitas suatu instrument merupakan tingkat ketepatan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang harus diukur.¹²⁹

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur atau mendapat data yang sudah valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat, begitu juga sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila tidak dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Serta sejauh mana pengaruh tersebut maka dalam penelitian ini teknik pengujian validasi instrumen yang digunakan adalah *product moment pearson*.

Rumus Korelasi Product Moment Pearson

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

ΣXY = jumlah perkalian antar variabel X dan Y

N 4 Sungai Penuh), *Indonesian Journal of Sport Science and Coaching*, Volume. 03, Nomor. 01, Tahun 2021, h. 35.

¹²⁹ M. Wayudin Zarkasyi, dkk, *Penelitian Pendidikan Matematika*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), h. 190.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Σx^2 = jumlah dari nilai kuadrat nilai X

Σy^2 = jumlah dari nilai kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = jumlah dari nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = jumlah dari nilai Y kemudian dikuadratkan.¹³⁰

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan untuk mendefenisikan suatu variabel. Analisis ini dilakukan dengan cara pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 27 dengan melihat output SPSS 27 For Windows dalam tabel *intem Total Statistik*. untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dapat diketahui dengan kaidah keputusan:

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau intem-intem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap intem total statistik (dinyatakan valid)
- b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau intem-intem pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap intem total statistik (dinyatakan tidak valid)

Tabel III.2
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Kompensasi	Indikator	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
X	Indikator 1	0,42	0,349	Valid
	Indikator 2	0,442	0,349	Valid
	Indikator 3	0,291	0,349	Tidak Valid
	Indikator 4	0,421	0,349	Valid

¹³⁰ Juliansyah Nor, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Kencana, 2017, h. 169

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi	Indikator	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
	Indikator 5	0,519	0,349	Valid
	Indikator 6	0,507	0,349	Valid
	Indikator 7	0,188	0,349	Tidak Valid
	Indikator 8	0,302	0,349	Tidak Valid
	Indikator 9	0,577	0,349	Valid
	Indikator 10	0,599	0,349	Valid
	Indikator 11	0,594	0,349	Valid
	Indikator 12	0,448	0,349	Valid
	Indikator 13	0,324	0,349	Tidak Valid
	Indikator 14	0,106	0,349	Tidak Valid
	Indikator 15	0,151	0,349	Tidak Valid
	Indikator 16	0,519	0,349	Valid
	Indikator 17	0,536	0,349	Valid
	Indikator 18	0,395	0,349	Valid
	Indikator 19	0,482	0,349	Valid
	Indikator 20	0,456	0,349	Valid
	Indikator 21	0,454	0,349	Valid
	Indikator 22	0,52	0,349	Valid
	Indikator 23	0,493	0,349	Valid
	Indikator 24	0,22	0,349	Tidak Valid
	Indikator 25	0,369	0,349	Valid
	Indikator 26	0,388	0,349	Valid
	Indikator 27	0,064	0,349	Tidak Valid
	Indikator 28	0,502	0,349	Valid
	Indikator 29	0,294	0,349	Tidak Valid
	Indikator 30	0,547	0,349	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi	Indikator	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
	Indikator 31	0,646	0,349	Valid
	Indikator 32	0,47	0,349	Valid
	Indikator 33	0,534	0,349	Valid
	Indikator 34	0,591	0,349	Valid
	Indikator 35	0,509	0,349	Valid

Sumber: Excel 2025

Berdasarkan hasil uji validitas 30 orang Guru dan Tenaga Pendidik dan Kependidikan kompensasi tersebut diperoleh hasil bahwa sebanyak 35 item pertanyaan memiliki besar nilai r hitung $>$ r tabel, maka 26 item tersebut dinyatakan valid, sedangkan ada 9 item yang tidak valid di buang dan tidak digunakan lagi.

Tabel III. 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Indikator	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
Y	Indikator 1	0,144	0,349	Tidak Valid
	Indikator 2	0,418	0,349	Valid
	Indikator 3	0,505	0,349	Valid
	Indikator 4	0,533	0,349	Valid
	Indikator 5	0,578	0,349	Valid
	Indikator 6	0,592	0,349	Valid
	Indikator 7	0,258	0,349	Tidak Valid
	Indikator 8	0,555	0,349	Valid
	Indikator 9	0,544	0,349	Valid
	Indikator 10	0,549	0,349	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi Kerja	Indikator	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
	Indikator 11	0,442	0,349	Valid
	Indikator 12	0,625	0,349	Valid
	Indikator 13	0,202	0,349	Tidak Valid
	Indikator 14	0,444	0,349	Valid
	Indikator 15	0,532	0,349	Valid
	Indikator 16	0,514	0,349	Valid
	Indikator 17	0,524	0,349	Valid
	Indikator 18	0,586	0,349	Valid
	Indikator 19	0,462	0,349	Valid
	Indikator 20	0,615	0,349	Valid
	Indikator 21	0,244	0,349	Tidak Valid
	Indikator 22	0,504	0,349	Valid
	Indikator 23	0,322	0,349	Tidak Valid
	Indikator 24	0,512	0,349	Valid
	Indikator 25	0,441	0,349	Valid
	Indikator 26	0,367	0,349	Valid
	Indikator 27	0,628	0,349	Valid
	Indikator 28	0,587	0,349	Valid
	Indikator 29	0,613	0,349	Valid
	Indikator 30	0,32	0,349	Tidak Valid

Sumber: Excel 2025

Berdasarkan hasil uji validitas 30 orang Guru dan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Motivasi Kerja tersebut diperoleh hasil bahwa sebanyak 30 item pertanyaan memiliki besar nilai r hitung $>$ r tabel, maka 24 item

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut dinyatakan valid, sedangkan ada 6 item yang tidak valid di buang dan tidak digunakan lagi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrument adalah keajengan atau konsistennya instrumen tersebut bila diberikan pada subjek yang sama meskipun oleh orang yang berbeda, waktu yang berbeda, atau tempat yang berbeda, maka akan memberikan hasil yang sama atau relative sama (tidak berbeda secara signifikan).¹³¹

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat di andalkan dan konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Suatu pengukuran yang mantap tidak berubah-ubah pengukurnya dan dapat di andalkan karena menggunakan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sama.

Harga r_b menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karenanya disebut $r_{ganjil-genap}$. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Spearman Brown*.

$$r_{11} = \frac{2 \times r_b}{1 + r_b}$$

Selanjutnya pengujian angket di lakukan secara bersama-sama dengan validitas melalui *SPSS Versi 27 For Windows* dengan metode Alpha Cronbach.

¹³¹ M. Wayudin Zarkasyi, dkk, *Op.Cit.*, h. 206.

Tabel III. 4
Hasil Pengujian Realibilitas Kompensasi

Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,869	Reliabel

Berdasarkan tabel III.4 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien alpha hitung (Cronbach's Alpha) untuk kompensasi sebesar 0,869. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrument angket tersebut lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa angket atau alat ukur data tersebut bersifat reliabel.

Tabel III. 5
Hasil Pengujian Realibilitas Motivasi Kerja

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,878	Reliabel

Berdasarkan tabel III.5 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien alpha hitung (Cronbach's Alpha) untuk motivasi kerja sebesar 0,878. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrument angket tersebut lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa angket atau alat ukur data tersebut bersifat reliabel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang digunakan maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.¹³² Penulis menggunakan Observasi studi awal pendahuluan penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang aspek-aspek atau karakteristik yang melekat pada responden.¹³³ Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang akan diukur dan tahu yang bisa diharapkan dari responden. penulis menyebarkan kuesioner (angket) kepada peserta didik di kelas eksperimen. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

Setiap pernyataan telah disediakan empat alternatif jawaban. Untuk kepentingan analisis, setiap alternatif jawaban diberi skor atau bobot. Berikut penskoran atau pembobotan pada angket tersebut:

- | | |
|------------------------|--------------------|
| a. Selalu (SL) | : 5 |
| b. Sering (SR) | : 4 |
| c. Kadang –kadang (KD) | : 3 |
| d. Jarang (JR) | : 2 |
| e. Sangat Jarang (SJ) | : 1 ¹³⁴ |

¹³² Sri Yusanti, Pengembangan Media Pasir Kinetik Dalam Menstimulasi Kemampuan Logical Thinking Anak Kelompok A di TK Negeri 5 Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Volume. 3, Nomor 2, September 2022, h. 5.

¹³³ Hartono, *Analisis Item Instrumen, Analisis Tes Hasil Belajar dan Instrumen Penelitian*, Pekanbaru: Suska Press, 2015, h. 75.

¹³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2020, h. 57-59.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”.¹³⁵ Dokumentasi penulis gunakan untuk memperoleh data yang bersifat dokumen seperti sejarah sekolah, visi dan misi sekolah, daftar nama pendidik dan peserta didik, jumlah pendidik dan peserta didik, jumlah gedung dan ruang, sarana prasarana serta data yang dianggap perlu di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.¹³⁶ Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru, data akan dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Angka indeks korelasi product moment
N = Sampel
 $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
 $\sum X$ = Jumlah seluruh skor X
 $\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y¹³⁷

Pengolahan data tersebut dilakukan dengan bantuan aplikasi Komputer SPSS 27 For Windows.

¹³⁵ Andy Salsabila Salim, dkk, Peran Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pembelajaran Kepramukaan di SMAN 1 Baitussalam Aceh Besar, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Volume. 3, Nomor. 1, April 2022, h. 9.

¹³⁶ Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 333.

¹³⁷ Hartono, *Statistik untuk Penelitian*, Pekanbaru: Pustaka Pelajar, 2016, h. 84.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bawa penelitian ini terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.591 lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0.231) maupun 1% (0.195). Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai $R\ Square$ sebesar 0.591. Hasil ini menunjukkan sumbangan variabel X terhadap variabel Y sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Dengan melihat hasil penelitian ini maka penulis ingin memberikan saran kepada yang bersangkutan agar dapat dipertimbangkan. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk kompensasi, maka kepala sekolah lebih memperhatikan gaji, tunjangan maupun penghargaan non materi yang di berikan pihak kepala sekolah kepada guru-guru dan karyawan
2. Diharapkan agar sekolah meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Sekolah, sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru bahwa bahwa pemberian kompensasi yang sesuai bisa membuat guru dan karyawan lebih bersamangat dalam bekerja.
4. Bagi pendidik dan kependidikan agar diharapkan tidak hanya menjadikan pemberian kompensasi ini sebagai suatu faktor utama dalam meningkat etos semangat dan motivasi bekerja, akan tetapi berdedikasi yang mempunyai rasa tanggung jawab serta bersemangat dalam pengabdian sebagai dorongan internal sekolah.

Demikian yang dapat peneliti sarankan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritikan dan saran yang membangun (konstruktif) sangat peneliti harapkan, semoga hasil skripsi ini bisa lebih baik dan memberi manfaat bagi kita semua.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abd. Latif Samal, dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam di Kota Manado, *Journal of Islamic Education Policy* Vol. 6, No. 1, Januari-Juni 2021.
- Abdul Hairudin, Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pabrik Pada Pt. Agro Sarimas Indonesia Kabupaten Indragiri Hilir, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 9, No. 1, Jan 2017.
- Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Among Makarti*, Vol. 11, No. 21, Juli 2018.
- Abdul Rasyid Baharuddin, dkk, Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional, *Ta'Limuna: Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, Januari 2024.
- Adeina Sri Nining, dkk, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima, *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 1, No. 4, Oktober 2023.
- Adila Asyhari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Pekanbaru*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau Pekanbaru 1441 H./2020 M., Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Aditya Trisna dan Eddy Guridno, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan, *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, Volume. 17, No. 2, Juli 2021.
- Agustina Heryati, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (Stebis) Indo Global Mandiri, *Jurnal Economica Sharia*, Volume. 2, Nomor. 2, Februari 2017.
- Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto, Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 1, 2020.
- Ahmad Fatih Ubaidillah, dkk, Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial, *Dar El Falah: Jurnal Ilmu- Ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora*, Vol. 1, No 2: April 2022.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ahmad Zamroni dan Medi Romi Ardianto, Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Al-Ma'arif Baradatu, *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, Vol. 08, 01, Januari-Juni 2024.

Ahmad Zamroni dan Medi Romi Ardianto, Kontribusi Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smk Al-Ma'arif Baradatu, *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, Vol. 08, No. 01, Januari-Juni 2024.

Ainun Nurul Uzamah, Menganalisis Teori Kompensasi, *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Volume. 2, Nomor. 12, Desember 2024.

Ajabar, dkk, *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics*, Yogyakarta: CV Diandra Primamitra Media, 2021.

Aldi Martua Hasibuan dan Dwiarko Nugrohoseno, Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta, *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, Volume. 6, Nomor. 2, April 2022.

Alisyah Pitri, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar, *Jmksp: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Volume. 2, No. 1, Januari-Juni 2017.

Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2014.

Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan, *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, Vol. 1, No. 2, Desember 2021.

Anang Sugeng Cahyono, Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia, *Jurnal Publiciana*, Vol. 9, No. 1, 2016.

Andy Salsabila Salim, dkk, Peran Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pembelajaran Kepramukaan di SMAN 1 Baitussalam Aceh Besar, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Volume. 3, Nomor. 1, April 2022.

Anggi Meidita, Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, September 2019.

Anik Sri Suryani, Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura, *Jurnal Uniyap*, Vol. 3, No. 11, 2013.

Anis Sumanti Manao, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 5, Nomor. 1, Januari 2022.

Apriyana Nur Kharisma dan Nur Cahyadi, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik, *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 4, Oktober 2023..

Aria Mulyapradana, dkk, Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume. 4, No. 1, Maret 2020.

Arif Rahman Hakim dan Muhdi, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 29, No.2, Desember 2019.

Aswaruddin, dkk, Kompensasi, *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol. 1, No. 1 Oktober 2023.

Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa, Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume. 3, Nomor. 2, September 2020.

Christian Warouw, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT BPR Prisma Dana Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2017.

Danang Sunyoto dan Wagiman, *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*, Yogyakarta: CV. Eureka Media Aksara, 2023.

Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2022.

Dedik Wiryawan, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume. 15, Nomor. 2, Juli–Desember 2020.

Dedy Herianto dan Sitti Mirsa, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Politik Profetik*, Volume. 6, No. 1, Tahun 2018.

Denok Sunarsi, Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan, *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Vol. 6, No. 2, April 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019.
- Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019.
- Dian Aji Kumara dan Ibnu Haris Nasution, Pengaruh Pemberian Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Klik Logistics Putera Harmas, *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Volume. 1, Nomor. 7, Agustus 2023.
- Dian Sudiantini, dkk, Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan, *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, Volume. 2, No. 6, 2023.
- Didi Wandi, dkk, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia, *Journal of Management and Business Review*, Volume. 19, Nomor. 1, 2022.
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia, *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 2, 2015.
- Edy Suroto, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan di SMK Negeri Dander Bojonegoro, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama*, Vol.1, No.2 April 2023.
- Elsa Dewi Farantika, dkk, Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi, *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, Volume. 1, No. 4, Juli 2024.
- Emanuel Hardianto Iswandi dan Sujoko, Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, Dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa, *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2019.
- Ericko Malvin Lodyono, Keadilan dan Kelayakan Dalam Sistem Pemberian Kompensasi, *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 2, Januari 2017.
- Ernawaty Nasution, Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry, *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, Vol. 20, No. 29, Januari-Juni 2014.
- Evi Liana Sari, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume. 4, Nomor. 12, Desember 2015.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fitri Rezeki, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021, h. 163
- Fitriyah Nurhidayah, Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online, *Jurnal Akuntansi Maranatha*, Volume. 10, Nomor. 2, November 2018.
- Fransiskus Ady, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 2, No. 2, Juni 2013.
- Geza Mahesa Putra, dkk, Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK pada Instansi X, *Jurnal Media Administrasi*, Vol. 8, No. 1, April 2023.
- Grace Fredriksz, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, Vol. 2, No. 2, 2017.
- Hadyati Harras, dkk, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*, Banten: Unpam Press, 2020.
- Haji Mustaqim dan Rudi Purba, Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi, *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*, Volume. 5, No. 2, Tahun 2022.
- Hartono, *Analisis Item Instrumen, Analisis Tes Hasil Belajar dan Instrumen Penelitian*, Pekanbaru: Suska Press, 2015.
- Hartono, *Statistik untuk Penelitian*, Pekanbaru: Pustaka Pelajar, 2016.
- I Ketut R. Sudiarditha, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia, *Jurnal Manajemen*, Vol. 20, No. 2, 2016.
- Iin Indriyani, dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa, *Factors That Affecting Giving of Compensation in Nongsa District Office Employees*, *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 1, Maret 2019.
- Ika Fuzi Anggrainy, dkk, Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Volume 2, No. 1, Januari 2018.
- Irma Br Tarigan, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMK Negeri 7 Medan, *Jurnal Global Manajemen*, Volume. 11, No. 1, (2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Irma Sari Octaviani dan Edi Mulyanto, *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Jawa Tengah: CV. Pena Persada Redaksi, 2021.
- Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2023.
- Ismail H.A, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Seiko: Journal of Management & Business*, Vol. 5, No. 2, 2022.
- Jentot Tugiyono, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung, *Jurnal TEDC*, Vol. 13, No. 3 2019.
- Jerry M. Logahan, dkk, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Mum Indonesia, *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 3, No. 1, 2012..
- Jufrizien, Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2018.
- Juliansyah Nor, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Kartika Dwi Arisanti, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, 2019.
- Kasmir Rahim, dkk, Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru melalui motivasi sebagai variabel intervening di SD Negeri 228 Sarolangun, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 9. No. 1, Januari-April 2021.
- Kelly Bintang Agustine dan Kurniati W. Andani, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 05, No. 02, April 2023.
- Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, Banten: CV. AA Rizky, 2021.
- Khafsa Situmorang, dkk, Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV), *Jurnal Edumaspul*, Vol. 6, No. 1, year 2022.
- Khulan Ma'rufah, dkk, Peran Kompensasi Eksekutif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi*, Vol. 1, No. 3, Oktober 2022 - Januari 2023.
- Komang Oka Permadi dan Ni Kadek Nonik Rasminingsih, Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan, *Jurnal Maneksi*, Vol. 12, No. 4, Desember 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kornelia Meilinda Betsyeba, Kornelia Meilinda Betsyeba, *Governance: Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*, Vol 3, Nomor 4, Edisi Desember 2014.
- Linda Adelia, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Honorer Sma Se-Kecamatan Pitumpanua*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, Skripsi Tidak Publikasikan, 2021.
- M. Sumartono MB, dkk, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Kerja Terhadap Motivasi Guru SMK di Kecamatan Lingsar, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Volume. 2, No. 2, Juli - Desember 2017.
- M. Wayudin Zarkasyi, dkk, *Penelitian Pendidikan Matematika*, Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Mahdiyyah Indah Hasica, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang, *Jurnal Economina*, Volume. 2, Nomor. 7, Juli 2023.
- Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2019.
- Marhisar Simatupang, Peran Passion For Teaching Sebagai Moderator Terhadap Pemberian Kompensasi dan Loyalitas Kerja Guru Honorer, *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, Volume. 20, Nomor. 1, Juni 2022.
- Marta Nasrani Gee, Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No. 1 Februari 2021.
- Maryono dan Markoni, Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja, *Jurnal Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 1, 2023.
- Maswar, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol.1, No. 1, 2020.
- Meilisa Diastuti, Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan, *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 18, No. 2, 2021.
- Muhammad Salim, dkk, Konsep Dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan tenaga Kependidikan, Vol. 12 No 1 Januari-Juni 2023 *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No 1 Januari-Juni 2023.
- Muhammad Yusuf Amrullah dan Agus Hermani DS, Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 4, 2018.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Muhfizar, dkk, *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*, CV. Media Sains Indonesia, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2021.
- Mutmainnah Syamsir, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar, *Jurnal Mirai Management*, Volume. 3, No. 2, 2018.
- Nadia Kurnia Rachmawati, dkk, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PR. Makmur, *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, Vol. 1, No. 4 Oktober 2023.
- Nandita Putri Fadesha, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer di MTSN 3 Indramayu*, Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2024, Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Ni Luh Putu Sariani, dkk, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badun, *Open Journal Systems*, Vol. 14, No. 11, Juni 2020.
- Noviherni dan Ayala Chanaya Kristofeny, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Askrindo, *The Influence of Work Environment, Work Stress and Work Motivation on Employees Performance at PT. Askindo*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 1, No. 4, Desember 2023.
- Nunik Nur Asiah Jamil dan Aldy Santo Hegiarto, Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Kompensasi Pada CV NJ Food Industries Bandung, *Jurnal Prosiding*, No. 7, Tahun 2024.
- Opan Arifudin, dkk, Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media, *Jimea: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 4, No. 1, 2020.
- Punky Praja Jatmika, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Jaya Kota Probolinggo, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol. 15, No. 01, Februari, 2022.
- Purnamawati Hellen Wijaya, dkk, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume. 5, No. 2, Juli 2019.
- Putu Diah Candraswari dan Francisca Titing Koerniawaty, Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan, *The Effect of Providing Financial and Non-Financial Compensation on*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Employee Performance, *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, Vol. 01, No. 12, 2022.
- Putu Gede Kresna Jananda Pulasari, dkk, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel, *Paris (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, Vol. 02, No. 10, 2023.
- Ratna Dewi Setyowati, dkk, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Operator SMK, *Raudhah Proud to Be Professionals Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Volume. 8, Nomor. 1, Edisi April 2023.
- Ratna Dewi Setyowati, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Operator SMK, *Raudhah Proud to be Professionals Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Volume. 8, Nomor. 1, Edisi April 2023.
- Revi Rezita, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*, Vol. 2, No. 2, 2014.
- Rifqi Ali Mubaroq dan Wandy Zulkarnaen, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Shadiq Sharia EX. BPRS Cipaganti Bandung, *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol. 1, No. 3, 2017.
- Risda, Herawati Simarmata, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, 2014.
- Risky Nur Adha, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1, Januari 2019.
- Risky Nur Adha, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1, Januari 2019.
- Rizky Eka Febriansah, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur: UMSIDA Press, 2018.
- Rury Irmayani Bisman, dkk, Pentingnya Kompetensi dan Motivasi Kerja Pada Peningkayan Kinerja Pegawai di Kabupaten Kolaka, *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, Volume. 8, Nomor. 1, Tahun 2023.
- Sagita Sukma Haryani, dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015.
- Selvi Sara, dkk, Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Mappesona*, Vol. 3, No. 3, 2020.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sintha Dewi Agustina dan Zulfina Adriani, Analisis Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda di Kuala Tungkal), *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 11, No. 03, Bulan Tahun 2022.
- Sisca Septianim, *Manajemen Kompensasi*, Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2024.
- Siska Andriani, Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang, *Kampus Akademik Publishing: Jurnal Sains Student Research*, Vol. 2, No. 4, Agustus 2024.
- Siti Masrohatin, *Kompensasi dan Revitalisasi Kinerja Dosen*, Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Siti Qomariyah, dkk, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Bojonegoro, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama* Vol. 1, No. 2, April 2023.
- Sofia Sebayang dan Tiur Rajagukguk, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan, *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, Volume. 2, Nomor. 2, 2019-2020.
- Sofyan Siregar, *Metode Pengembangan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Sri Hariyanti, Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan, *Istithmar: Journal of Islamic Economic Development*, Volume 4, No. 1, Juni 2020.
- Sri Rahayu dan M.Ali Sidiqin, Pengaruh Teknik Membaca Intensif Terhadap Kemampuan Menemukan Ide Pokok Paragraf Dalam Artikel “KPK Batman Yang Lelah” Pada Siswa Kelas XII SMA Swasta Paba Secanggang Kapupaten Langkat, *Jurnal Serunai Bahasa Indonesia*, Vol 16, No. 2, Oktober 2019.
- Sri Yusanti, Pengembangan Media Pasir Kinetik Dalam Menstimulasi Kemampuan Logical Thinking Anak Kelompok A di TK Negeri 5 Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Volume. 3, Nomor. 2, September 2022.
- Steven Gondokusumo dan Eddy Madiono Sutanto, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, September 2015.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Subhan Akbar Abbas, Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja, *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 05 Issue 1, Tahun 2023.
- Sudarmin Manik, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank, *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Volume. 1, Nomor. 2, Juli-Desember 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sutrisno, dkk, Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: *Review Literature, Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3, No. 6, 2022.
- Syafrida Hafni Sahir, Metodologi Penelitian, Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021.
- Titin Eka Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 02, Januari 2017.
- Trio Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru, *Jurnal Benefita*, Volume. 4, Nomor. 2, Juli 2019.
- Umi Farida dan Sri Hartono, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpo Press, 2016.
- Vera Firdaus Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*, Jawa Timur: UMSIDA Press, 2022.
- Wahyu Riandani, Hubungan Pelatihan dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan, *Journal Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 4, 2015.
- Wajar Setiyani dan Neng Yanti, Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung, *Jurnal Inovasi Masyarakat*, Vol. 02, No. 02, Mei-Augustus 2022.
- Wikan Budi Utami, Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* Vol. 03, No. 02, 2017.
- Windasari dan Muchammad Zulham Yahya, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 6, No. 2, Juli-Desember 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Wiwik Widiyanti dan Dewi Fitriani, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Vol. 17, No. 2, 2017.
- Yayat Nurhayat dan Sri Wahyuni, Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut, *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*, Vol. 3, No. 2, Desember 2021.
- Yenni, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 2, 2019.
- Yesmira Syamra, Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata di Kota Padang, *Economica Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 4, No. 2, 2016.
- Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti, Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume. 3, Nomor. 2, September 2020.
- Yuni Listya Owada Siahaan dan Rini Intansari Meilani, Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia, (*compensation system and job satisfaction of non-permanent private vocational high school teachers in indonesia*), *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4 No. 2, Juli 2019.
- Zahara Mustika, Nuralam Syamsuddin, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh, *Pionir: Jurnal Pendidikan*, Volume. 11, No. 2, 2022.
- Zunaidah, dkk, *Kompensasi*, Palembang: Unsri Press, 2020.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET UJI COBA ANGKET VARIABEL X TENTANG PEMBERIAN KOMPENSASI DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Biodata Responden

Nama Lengkap : _____

Hari/Tanggal : _____

Petunjuk Umum

Angket ini merupakan bagian dari proses pendidikan dalam menyelesaikan tugas akhir Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau. Peneliti mengaharapkan kepada Bapak dan Ibu untuk memberikan jawaban sebenarnya (jujur) atas pernyataan di dalam angket ini. Angket ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan hasil ini tidak mempengaruhi status anda sebagai guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru serta kerahasiaan jawaban dijaga.

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah basmalah sebelum mengerjakan
2. Mohon diisi dengan sebenarnya (jujur), sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda
3. Baca dan pahami pernyataan dengan teliti
4. Pilihlah salah satu alternatif jawaban berikut:

SL	= Selalu	: 5
SR	= Sering	: 4
KD	= Kadang-kadang	: 3
JR	= Jarang	: 2
SJ	= Sangat Jarang	: 1

5. Berikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia
6. Periksalah kembali jawaban anda
7. Atas kesediaan anda mengisi dan mengembalikan lembar kertas Angket ini, saya ucapakan terimakasih.

PERNYATAAN ANGKET VARIABEL X

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
1.	Saya menerima gaji setiap bulan dengan lancar					
2.	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
3.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi standar Upah Minimun Regional (UMR) yang telah diatur pemerintah					
4.	Gaji guru yang saya terima sudah sama dengan gaji guru dari sekolah lain					
5.	Gaji yang saya terima tiap bulan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
6.	Gaji saya sesuai dengan beban kerja yang saya terima					
7.	Gaji yang saya terima sesuai dengan waktu lamanya saya bekerja di Sekolah ini					
8.	Saya tetap menerima gaji selama menjalankan cuti					
9.	Pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
10.	Saya mendapatkan insentif apabila saya berprestasi dalam bekerja					
11.	Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
12.	Saya puas dengan insentif yang saya terima					
13.	Saya mendapatkan insentif apabila ditugaskan menjadi panitia kegiatan					
14.	Saya mendapatkan insentif apabila mengikuti rapat sekolah					
15.	Saya mendapatkan insentif apabila masuk di hari libur					
16.	Pemberian insentif yang diberikan oleh sekolah sesuai dengan harapan saya					
17.	Insetif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya disekolah					
18.	Pemberian insentif mempertimbangkan jabatan guru					
19.	Pemberian insentif membuat saya semangat dalam melakukan kegiatan di sekolah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
20.	Tunjangan yang diterima sesuai untuk guru dan karyawan					
21.	Saya puas dengan segala bentuk tunjangan yang diberikan					
22.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun					
23.	Saya mendapatkan tunjangan akhir tahun					
24.	Saya mendapatkan tunjangan Kesehatan					
25.	Saya mendapatkan bantuan jika ada keluarga yang sakit					
26.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggungjawab yang saya emban					
27.	Setiap tahun saya ikut dalam kegiatan study tour					
28.	Setiap tahun saya ikut dalam perpisahan yang diadakan oleh sekolah					
29.	Saya mendapatkan pakaian seragam dari sekolah					
30.	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman					
31.	Saya merasa puas dengan sarana dan prasarana sekolah yang disediakan					
32.	Ruang kelas yang saya gunakan dapat menjamin keselamatan bekerja					
33.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah					
34.	Saya merasa aman saat saya sedang bekerja di Sekolah					
35.	Sarana dan prasarana yang tersedia membuat saya menjadi semangat dalam bekerja					



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET VARIABEL Y TENTANG MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMK MUHAMMADIYAH 2

PEKANBARU

Biodata Responden

Nama Lengkap :

Hari/Tanggal :

Petunjuk Umum

Angket ini merupakan bagian dari proses pendidikan dalam menyelesaikan tugas akhir Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau. Peneliti mengaharapkan kepada Bapak dan Ibu untuk memberikan jawaban sebenarnya (jujur) atas pernyataan di dalam angket ini. Angket ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan hasil ini tidak mempengaruhi status anda sebagai guru Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru serta kerahasiaan jawaban dijaga.

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah basmalah sebelum mengerjakan
2. Mohon diisi dengan sebenarnya (jujur), sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda
3. Baca dan pahami pernyataan dengan teliti
4. Pilihlah salah satu alternatif jawaban berikut:

SL	= Selalu	: 5
SR	= Sering	: 4
KD	= Kadang-kadang	: 3
JR	= Jarang	: 2
SJ	= Sangat Jarang	: 1

5. Berikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia
6. Periksalah kembali jawaban anda
7. Atas kesediaan anda mengisi dan mengembalikan lembar kertas Angket ini, saya ucapakan terimakasih

PERNYATAAN ANGKET VARIABEL Y

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
1.	Saya bersedia bekerja lembur demi menyelesaikan tugas					
2.	Saya tetap fokus bekerja meskipun dalam keadaan lelah					
3.	Saya tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan pekerjaan					
4.	Saya siap mengerjakan tugas lebih banyak dari yang diminta					
5.	Saya bekerja dengan visi dan tujuan jangka panjang					
6.	Saya yakin bahwa kinerja saya saat ini akan memengaruhi karier saya ke depan					
7.	Saya memiliki rencana karier yang jelas di masa depan					
8.	Saya selalu mencari peluang untuk pengembangan karier					
9.	Saya memiliki ambisi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi					
10.	Saya ingin menjadi karyawan teladan di tempat kerja saya					
11.	Saya memiliki impian besar dalam dunia kerja					
12.	Saya percaya saya mampu meraih sukses karier yang tinggi					
13.	Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
14.	Saya menetapkan tujuan kerja yang jelas setiap harinya					
15.	Saya bekerja dengan mengutamakan hasil yang terukur					
16.	Saya fokus pada pencapaian sasaran kerja					
17.	Saya mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kemampuan kerja					
18.	Saya terbuka terhadap kritik demi perbaikan kerja					
19.	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja					
20.	Saya berusaha mengembangkan diri agar lebih profesional					
21.	Saya terus bekerja meskipun menghadapi hambatan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
22.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan sampai tuntas					
23.	Saya tetap bekerja dengan tekun walau hasilnya belum terlihat					
24.	Saya menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas					
25.	Saya lebih suka bekerja sama dengan rekan kerja yang disiplin dan tanggung jawab					
26.	Saya merasa termotivasi jika bekerja dengan tim yang produktif					
27.	Saya menghindari lingkungan kerja yang malas atau pasif					
28.	Saya mengatur waktu kerja agar semua tugas selesai tepat waktu					
29.	Saya menghindari hal-hal yang mengganggu konsentrasi kerja					
30.	Saya menggunakan waktu kerja seefektif mungkin untuk mencapai hasil maksimal					



© Hak Cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **ma**
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

EXCEL UJI COBA VARIABEL X (PEMBERIAN KOMPENSASI)

No urut	Pemberian Kompensasi																																Jumlah			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173	
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173	
3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	153	
4	5	3	1	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	1	3	3	4	4	4	3	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	135		
5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	162		
6	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	129		
7	5	5	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	158		
8	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	2	5	5	4	5	4	131		
9	4	3	3	3	4	2	3	4	2	2	1	4	5	5	4	3	2	2	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	1	3	120		
10	5	4	3	2	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	2	2	3	5	5	4	3	5	139
11	5	4	5	3	2	2	3	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	136		
12	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	2	2	4	5	5	5	4	3	2	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	142		
13	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	2	1	5	2	2	4	4	3	5	5	1	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	121	
14	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	2	147	
15	5	5	4	3	3	2	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	5	5	3	3	4	2	2	3	4	5	3	3	4	2	2	2	122			
16	4	5	3	4	5	4	5	3	2	3	4	5	4	5	3	5	4	3	2	5	4	5	3	3	3	2	2	4	4	3	5	4	3	2	5	130
17	5	4	2	2	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	130		
18	5	4	2	4	1	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	3	4	2	2	127	
19	4	5	3	2	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	141			
20	4	5	3	3	4	5	3	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	132		
21	5	1	2	3	4	5	4	3	2	2	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	2	3	2	129			
22	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	144			



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

No	Pemberian Kompensasi																																Jumlah				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
23	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	2	3	4	5	3	4	2	4	2	3	5	3	3	123	
24	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	1	2	2	3	4	5	4	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	4	4	4	119	
25	5	4	2	2	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	3	2	2	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	2	2	1	4	5	5	4	5	130
26	2	3	2	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	2	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	2	2	3	128		
27	5	5	3	4	5	4	4	5	2	2	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	138	
28	3	2	3	4	3	4	5	3	2	2	3	4	5	5	4	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	1	4	1	2	4	3	3	3	108	
29	3	3	3	4	4	5	4	5	3	2	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	2	2	3	4	5	3	3	2	3	4	2	1	2	4	4	119	
30	4	5	3	3	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	2	2	2	2	2	121		

© Hak Cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, β

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Correlations

		Correlations																												Ju ml ah										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35				
X1	Pearson Correlation	1	0.343	##	##	0.225	0.125	##	0.111	0.228	.380	0.252	##	0.181	##	0.156	0.234	0.140	0.171	0.150	0.089	0.089	0.056	##	##	0.187	0.242	0.222	0.216	0.104	0.147	0.215	0.327	0.390	0.078	0.030	0.142	0.0		
	Sig. (2-tailed)		0.063	0.973	0.938	0.231	0.512	0.461	0.560	0.226	0.038	0.179	0.591	0.337	0.387	0.412	0.213	0.460	0.088	0.428	0.641	0.641	0.054	0.924	0.505	0.324	0.198	0.237	0.089	0.586	0.189	0.254	0.078	0.330	0.681	0.588	0.021	0.21		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30					
X2	Pearson Correlation	0.343	1	0.322	0.028	0.245	0.135	0.044	0.064	0.080	.461	.482	0.356	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	0.100	0.237	0.044	0.252	0.197	0.009	0.313	0.144	0.342	.442
	Sig. (2-tailed)		0.063		0.083	0.882	0.192	0.478	0.163	0.738	0.098	0.107	0.054	0.632	0.929	0.484	0.099	0.152	0.090	0.808	0.191	0.585	0.696	0.282	0.417	0.744	0.995	0.028	0.0816	0.179	0.297	0.926	0.049	0.650	0.000	0.14				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30							
X3	Pearson Correlation	##	0.322	1	0.090	0.060	##	-	##	0.269	0.089	0.141	0.096	##	##	##	0.174	0.220	.408	0.198	0.082	0.179	##	##	##	0.154	0.050	0.405	0.158	##	##	0.111	0.060	0.202	##	0.176	0.257	0.068	0.291	
	Sig. (2-tailed)		0.973	0.083		0.635	0.751	0.914	0.323	0.633	0.501	0.640	0.459	0.615	0.747	0.696	0.584	0.442	0.259	0.946	0.664	0.444	0.479	0.967	0.161	0.323	0.51	0.275	0.627	0.261	0.624	0.351	0.170	0.721	0.191					
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



	C																																				
	P _t																																				
Sig. (2- taile d)	0.4 61	0.8 16	0.0 32	0.0 59	0.1 04	0.1 90		0.3 26	0.8 33	0.5 02	0.2 24	0.0 11	0.0 80	0.4 07	0.8 33	1.0 00	0.7 95	0.8 04	1.0 00	0.4 70	0.3 33	0.0 56	0.5 18	0.8 32	1.0 00	0.0 32	0.0 36	1.0 00	0.2 78	0.6 99	0.6 74	0.4 51	0.8 13	0.4 28	0.0 80	0.3 20	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X8 Pearson Correlation	0.1 11	0.0 64	## ##	0.1 26	0.3 05	0.0 71	0.1 86	1	.38 5	0.2 42	0.1 00	0.0 68	0.2 41	## ##	0.2 92	0.1 23	## ##	## ##	## ##	## ##	## ##	0.1 38	0.2 27	0.2 26	## ##	0.2 13	0.1 49	0.0 70	## ##	- 43 3	## ##	0.1 18	0.0 40	.36 6	.43 8	.42 1	0.3 02
Sig. (2- taile d)	0.5 60	0.7 38	0.6 33	0.5 08	0.1 01	0.7 11	0.3 26		0.0 36	0.1 98	0.6 00	0.7 22	0.1 99	0.8 70	0.1 17	0.5 16	0.5 44	0.4 59	0.7 27	0.3 76	0.4 66	0.2 28	0.2 30	0.9 62	0.2 57	0.4 33	0.7 12	0.3 84	0.0 17	0.8 67	0.5 34	0.8 33	0.0 47	0.0 15	0.0 21	0.1 05	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X9 Pearson Correlation	0.2 28	0.3 08	0.2 69	## ##	0.0 42	0.1 52	## ##	.38 5	1	.68 3	.43 5	## ##	0.0 00	## ##	0.1 39	0.2 64	.43 3	0.2 43	0.2 05	0.2 12	0.3 29	## ##	0.2 97	0.2 32	0.1 14	.57 5	0.1 21	0.1 00	## ##	0.1 77	0.5 5	0.4 88	0.2 44	.51 4	.48 5	0.3 34	.57 7
Sig. (2- taile d)	0.2 26	0.0 98	0.1 50	0.7 62	0.8 27	0.4 24	0.8 33	0.0 36	0.0 00	0.0 16	0.5 37	1.0 00	0.8 05	0.4 63	0.1 59	0.0 17	0.1 96	0.2 77	0.2 61	0.0 75	0.8 33	0.1 11	0.4 85	0.2 57	0.0 01	0.5 25	0.5 99	0.4 29	0.3 48	0.0 16	0.1 22	0.0 04	0.0 07	0.0 71	0.0 01		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X10 Pearson Correlation	.38 0	.46 1	0.0 89	0.1 01	0.2 05	0.1 78	0.2 27	.68 42	3	1	.60 1	0.0 93	0.0 00	- 39 1	## ##	0.1 78	0.3 25	.44 9	0.3 04	0.0 83	0.2 38	0.2 66	0.3 43	0.1 37	0.2 18	0.1 66	## ##	0.1 83	.37 2	0.3 02	.42 9	0.2 81	0.3 13	.59 9			
Sig. (2- taile d)	0.0 38	0.0 10	0.6 40	0.5 94	0.2 76	0.3 46	0.5 02	0.1 98	0.0 00	0.0 00	0.6 25	1.0 00	0.0 33	0.6 67	0.3 47	0.0 79	0.0 13	0.0 02	0.6 63	0.2 05	0.1 56	0.0 64	0.4 70	0.2 47	0.0 20	0.2 02	0.3 80	0.9 61	0.3 32	0.0 43	0.1 04	0.0 18	0.1 33	0.0 92	0.0 00		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **penugasan akademik** dan **tes**.b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar **UIN Suska Riau**.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:**

 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun ta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, β
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

		© 																																							
		a 																																							
X1	Pearson Correlation	0.317	0.268	0.198	0.113	##	0.111	##	##	0.243	0.449	0.450	##	##	##	##	##	0.264	0.599	0.599**	1	0.254	##	##	##	0.030	0.093	0.244	0.364	0.446	0.364	0.294	0.240	0.320	0.278	0.261	0.036	0.085	0.061	0.039	0.55
	Sig. (2-tailed)	0.088	0.152	0.294	0.505	0.864	0.564	0.404	0.459	0.196	0.013	0.013	0.467	0.140	0.138	0.74	0.159	0.000		0.176	0.716	0.716	0.716	0.877	0.626	0.193	0.048	0.014	0.048	0.15	0.66	0.137	0.751	0.850	0.591	0.654	0.747	0.310			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30			
X1	Pearson Correlation	0.150	0.022	0.082	0.321	0.319	0.156	0.000	##	0.205	0.304	0.023	0.184	0.218	##	##	##	0.035	0.149	0.254	1	.561**	0.315	0.137	0.020	##	.384*	0.339	0.093	.362	0.277	.453*	0.292	0.273	0.200	0.224	0.472*	0.040	0.007		
	Sig. (2-tailed)	0.428	0.0909	0.666	0.0084	0.0086	0.10	1.000	0.727	0.277	0.102	0.060	0.331	0.247	0.436	0.799	0.54	0.433	0.767		0.001	0.090	0.471	0.916	0.777	0.036	0.067	0.626	0.409	0.139	0.120	0.171	0.144	0.289	0.238	0.040	0.007				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
X2	Pearson Correlation	0.089	0.166	0.179	0.117	0.221	0.221	0.137	##	0.212	0.005	0.105	0.200	0.119	0.253	##	##	0.077	0.155	##	1	.531**	0.183	##	##	0.023	##	0.356	0.194	0.278	.588**	.514*	0.304	0.346	0.361	0.456	0.000	0.050	0.111		
	Sig. (2-tailed)	0.641	0.803	0.4439	0.5040	0.240	0.4170	0.376	0.261	0.6381	0.5082	0.5050	0.178	0.0587	0.8014	0.687	0.414	0.716	0.0101		0.003	0.3242	0.4042	0.4939	0.9070	0.1930	0.0553	0.305	0.136	0.0101	0.0404	0.103	0.061	0.050	0.000	0.111					
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
X2	Pearson Correlation	0.089	.426	##	##	0.158	0.113	0.183	0.138	0.329	0.238	0.172	0.234	0.089	0.150	##	##	0.010	##	0.315	1	0.327	0.214	0.077	##	0.103	##	0.483*	##	0.144	0.324	.375	.370	0.264	0.313	0.454	0.000				

		C																																					
		Sig. (2-tailed)	0.641	0.019	0.947	0.804	0.453	0.533	0.304	0.666	0.075	0.205	0.364	0.214	0.640	0.255	0.688	0.788	0.960	0.716	0.990	0.003	0.078	0.257	0.686	0.863	0.588	0.507	0.078	0.549	0.449	0.080	0.041	0.044	0.159	0.074	0.012		
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X2	2	Pearson Correlation	0.356	0.349	##	0.356	0.352	0.203	0.352	0.227	##	0.266	0.246	.657	.483	0.039	0.020	0.159	##	0.030	0.137	0.183	0.327	1	0.271	##	0.024	##	##	0.303	0.143	0.300	0.296	0.293	0.122	0.371	.520		
		Sig. (2-tailed)	0.054	0.058	0.796	0.054	0.057	0.282	0.056	0.228	0.833	0.156	0.189	0.000	0.007	0.363	0.916	0.403	0.769	0.877	0.471	0.323	0.78	0.147	0.439	0.899	0.362	0.728	0.103	0.450	0.108	0.112	0.116	0.390	0.520	0.430	0.030		
X2	3	Pearson Correlation	##	##	0.170	0.154	0.287	0.212	0.414	0.123	0.226	0.297	0.343	0.355	0.329	0.106	0.828	0.5760	0.383	0.9320	0.020	##	0.214	0.271	1	.500	0.045	0.358	0.108	0.212	0.812	0.212	0.472	0.271	0.009	0.096	0.230	.493	
		Sig. (2-tailed)	0.924	0.369	0.416	0.124	0.261	0.023	0.518	0.230	0.111	0.064	0.054	0.076	0.577	0.666	0.053	0.510	0.3026	0.2616	0.442	0.257	0.147	0.005	0.813	0.052	0.569	0.1313	0.707	0.241	0.188	0.0710	0.963	0.1414	0.0404	0.0606			
X2	4	Pearson Correlation	##	##	0.305	0.019	##	0.172	##	##	0.132	0.137	0.0707	##	##	0.162	##	0.175	0.058	0.244	##	##	0.077	##	##	.500	1	.364	0.210	0.146	##	##	##	0.096	0.129	0.320	0.104	0.372	0.2020
		Sig. (2-tailed)	0.505	0.928	0.102	0.919	0.714	0.365	0.832	0.623	0.885	0.470	0.098	0.877	0.323	0.913	0.155	0.762	0.193	0.779	0.933	0.868	0.439	0.050	0.048	0.266	0.414	0.537	0.717	0.491	0.615	0.495	0.866	0.505	0.847	0.243			
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **pt**

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpaa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun ta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:**

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan**
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.**

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun ta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun ta

		C																																			
		P																																			
		t																																			
Sig. (2-tailed)	N	0.588	0.065	0.721	0.708	0.032	0.60	0.080	0.021	0.71	0.092	0.159	0.207	0.404	0.668	0.307	0.698	0.644	0.747	0.04	0.50	0.774	0.043	0.904	0.847	0.861	0.754	0.240	0.914	0.838	0.557	0.001	0.038	0.001	0.000	0.004	
Jumlah	Pearson Correlation	.420	.442	0.291	0.421	.519	.507	0.188	0.302	.577	.599	.594	.448	0.324	0.106	0.151	.519	.536	.395	.482	.456	.454	.520	.493	0.220	.369	.388	0.064	.502	0.294	.547	.646	.470	.534	.591	.509	.501
Sig. (2-tailed)	N	0.021	0.014	0.119	0.021	0.003	0.040	0.020	0.050	0.010	0.000	0.010	0.013	0.081	0.078	0.027	0.030	0.020	0.031	0.007	0.011	0.012	0.003	0.006	0.043	0.045	0.034	0.073	0.050	0.114	0.020	0.000	0.009	0.020	0.010	0.004	
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																																					
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																																					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **penulis**

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Case Processing Summary

Cases	Valid	N		%
		Total	Excluded ^a	
		30	0	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.869	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	131.13	238.051	.366	.866
X2	131.40	236.731	.387	.866
X3	132.13	241.637	.228	.869
X4	131.93	238.754	.371	.866
X5	131.83	233.799	.467	.864
X6	131.40	236.041	.461	.864
X7	131.33	246.437	.142	.870
X8	131.37	241.757	.243	.869
X9	131.43	230.530	.526	.862
X10	131.67	230.782	.552	.862
X11	131.40	232.248	.550	.862
X12	131.33	236.920	.394	.865
X13	131.33	239.885	.257	.869
X14	131.13	248.120	.050	.872
X15	131.53	246.120	.078	.873
X16	131.53	233.982	.467	.864
X17	131.47	235.292	.491	.864
X18	131.33	238.989	.341	.867
X19	131.47	234.671	.425	.865
X20	131.27	236.685	.403	.865
X21	131.27	236.754	.401	.865
X22	131.53	232.189	.462	.864
X23	131.90	233.886	.436	.864
X24	131.63	243.620	.149	.871
X25	131.37	239.964	.315	.867
X26	131.27	239.582	.336	.867

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X27	131.37	249.275	.003	.873
X28	131.47	234.395	.448	.864
X29	131.57	241.013	.227	.869
X30	131.50	230.052	.487	.863
X31	131.37	227.964	.600	.860
X32	131.20	236.786	.420	.865
X33	131.43	233.978	.485	.863
X34	131.63	228.723	.536	.862
X35	131.40	233.214	.452	.864

Sus

Overall Agreement^a

Kappa	Asymptotic			Sig.	Asymptotic 95% Confidence Interval	
	Standard Error	z			Lower Bound	Upper Bound
Overall Agreement	.089	.004	19.977	.000	.080	.098

a. Sample data contains 30 effective subjects and 35 raters.



© Hak

No	Motivasi Kerja																													Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	141	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	134	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	128		
5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141		
6	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	139		
8	4	5	3	2	3	4	4	2	1	2	2	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	2	2	5	5	5	3	3	4	4	102	
9	5	4	5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	1	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	2	2	110	
10	4	5	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	2	4	3	3	4	5	3	4	5	2	2	3	4	5	3	5	5	5	117	
11	5	5	3	4	5	4	3	3	2	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	2	2	3	5	5	4	5	3	4	3	113	
12	2	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	2	2	3	4	5	5	4	5	3	2	3	3	2	2	5	5	109	
13	5	4	2	2	3	3	4	5	3	5	4	3	2	3	4	5	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	1	3	2	4	98	
14	5	4	3	4	5	5	4	3	5	2	2	5	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	2	2	3	4	5	5	4	117	
15	5	4	5	3	4	5	3	5	2	2	3	4	3	4	5	4	5	3	2	2	4	4	4	5	4	3	2	5	4	2	3	109
16	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	5	1	4	3	3	4	3	2	91	
17	2	3	4	2	1	3	4	3	2	3	4	5	5	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	2	2	100	
18	5	5	4	4	3	3	2	2	2	3	1	2	1	4	4	4	5	5	4	3	3	2	2	3	4	4	2	4	3	5	96	
19	4	3	2	2	2	3	4	5	4	3	4	1	4	4	5	5	2	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	106	
20	5	4	3	2	3	3	5	2	2	2	5	2	3	2	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	4	4	2	5	2	3	90	
21	3	2	2	2	5	4	5	2	2	2	4	2	5	4	3	2	3	4	5	4	5	3	2	3	4	5	2	2	2	4	97	
22	5	4	4	3	2	4	1	5	5	4	5	3	2	2	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	115		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **penugasan akademik** dan **tes**.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

No	Motivasi Kerja																													Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
23	4	5	4	3	5	3	2	2	4	5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	3	4	4	109	
24	5	2	4	3	2	1	5	4	5	3	3	3	2	4	4	3	2	4	5	4	5	5	3	2	3	2	2	3	5	5	103	
25	2	3	4	3	2	1	5	3	4	5	5	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	5	3	4	1	5	3	4	2	3	3	98
26	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	5	2	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	4	2	119	
27	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	1	3	4	2	2	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	5	100	
28	3	3	4	4	3	4	5	2	4	3	2	2	4	1	3	4	5	2	3	4	3	4	5	4	2	4	3	3	4	5	102	
29	4	4	4	5	5	3	2	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	2	2	3	4	5	4	5	4	1	113	
30	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	2	2	3	4	4	4	1	4	2	3	2	3	3	5	110	

© Hak C

		Correlations																																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Jumlah			
Y1	Pears on Correlation	1	.53 3**	## ##	0.0 61	0.1 89	0.2 18	## ##	0.1 34	## ##	## ##	## ##	0.1 34	## ##	## ##	.41 1*	.47 7**	0.0 82	0.0 78	## ##	## ##	## ##	-.36 9*	## ##	## ##	## ##	0.2 60	0.0 32	## ##	## ##	0.0 54	.41 0*	## ##	0.0 00	0.14 4
	Sig. (2-tailed)		0.0 02	0.6 97	0.7 47	0.3 16	0.2 48	0.5 60	0.4 79	0.7 68	0.6 63	0.5 32	0.4 79	0.0 90	0.6 19	0.0 24	0.0 08	0.6 65	0.6 84	0.1 61	0.4 54	0.0 45	0.8 81	0.3 34	0.1 65	0.8 66	0.7 19	0.7 78	0.0 24	0.8 75	1.0 00	0.44 9			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
Y2	Pears on Correlation	.53 3**	1	0.1 58	.42 5	.44 2	.41 4	## ##	0.1 10	## ##	0.2 99	0.1 05	.45 3	0.0 05	0.0 45	0.2 68	.38 1*	0.2 88	0.2 48	## ##	0.1 36	## ##	## ##	## ##	.47 2**	0.2 06	0.2 01	0.2 24	.39 8	0.1 39	0.1 27	.418 .			
	Sig. (2-tailed)	0.0 02		0.4 05	0.0 19	0.0 14	0.0 23	0.6 98	0.5 64	0.5 99	0.1 08	0.5 79	0.0 12	0.9 80	0.8 14	0.1 53	0.0 38	0.1 23	0.1 87	0.1 43	0.4 73	0.1 51	0.7 69	0.2 80	0.0 08	0.2 74	0.2 88	0.5 14	0.0 29	0.4 65	0.5 04	0.02 2			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
Y3	Pears on Correlation	## ##	0.1 58	1	.52 3**	0.1 92	0.2 28	## ##	0.1 08	0.3 07	.41 9*	0.1 48	.42 6*	## ##	0.2 69	0.2 03	0.2 62	.37 8*	0.1 74	0.2 02	0.3 50	0.1 84	.54 2**	.44 5	0.2 67	0.1 91	## ##	0.3 11	0.2 84	0.1 42	0.0 72	.505 **			
	Sig. (2-tailed)	0.6 97	0.4 05		0.0 03	0.3 08	0.2 25	0.6 54	0.5 70	0.0 99	0.0 21	0.4 36	0.0 19	0.8 19	0.1 51	0.2 83	0.3 91	0.0 40	0.3 56	0.2 84	0.0 58	0.3 32	0.0 02	0.0 14	0.1 54	0.1 12	0.3 98	0.0 94	0.1 28	0.4 53	0.7 07	0.00 4			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				
Y4	Pears on Correlation	0.0 61	.42 5	.52 3**	1	.58 5*	0.2 93	## ##	0.1 90	0.3 48	.47 2**	0.0 17	0.2 95	0.1 75	.45 2*	0.1 68	0.1 40	0.1 91	0.2 58	0.1 16	.36 8*	## ##	0.1 40	## ##	## ##	0.0 96	0.0 32	## ##	## ##	0.1 68	0.3 35	.47 2**	0.2 59	.533 **	
	Sig. (2-tailed)	0.7 47	0.0 19	0.0 03		0.0 01	0.1 16	0.7 97	0.3 15	0.0 59	0.0 08	0.9 27	0.1 13	0.3 54	0.0 12	0.3 75	0.4 59	0.1 18	0.0 52	0.5 41	0.0 45	0.6 48	0.4 59	0.8 09	0.6 12	0.8 68	0.8 88	0.3 73	0.0 71	0.0 09	0.1 67	0.00 2			
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **penugasan**

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, β
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

		e Islamic Univ																															
		e Islamic Univ																															
		e Islamic Univ																															
Y5	Pears on Correlation	0.1 89	.44 2	0.1 92	.58 5**	1	.59 3**	0.0 72	0.1 08	0.1 30	0.2 71	0.1 71	.41 1	0.2 35	.42 8	.37 6	0.1 55	0.2 78	.47 0**	0.0 66	0.2 46	0.0 11	0.0 83	## ##	0.2 67	0.1 12	0.2 67	0.1 78	.42 8	.38 1	0.1 82	.578 **	
	Sig. (2-tailed)	0.3 16	0.0 14	0.3 08	0.0 01		0.0 01	0.7 05	0.5 68	0.4 94	0.1 47	0.3 65	0.0 24	0.2 12	0.0 18	0.0 41	0.4 14	0.1 37	0.0 09	0.7 27	0.1 90	0.9 55	0.6 64	0.6 63	0.1 54	0.5 56	0.1 54	0.3 47	0.0 18	0.0 38	0.3 35	0.00 1	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y6	Pears on Correlation	0.2 18	.41 4	0.2 28	0.2 93	.59 3**	1	0.1 13	0.2 97	0.1 06	## ##	## ##	.45 7	.36 3	0.0 88	0.3 41	.39 7	.59 9**	0.1 62	## ##	0.2 01	## ##	0.1 28	0.1 97	.52 3**	0.0 64	0.2 76	.40 6	.50 0**	0.1 79	0.1 86	.592 **	
	Sig. (2-tailed)	0.2 48	0.0 23	0.2 25	0.1 16	0.0 01		0.5 52	0.1 12	0.5 76	0.9 66	0.9 75	0.0 11	0.0 49	0.6 44	0.0 65	0.0 30	0.0 00	0.3 92	0.9 04	0.2 87	0.8 93	0.5 00	0.2 96	0.0 03	0.7 36	0.1 40	0.0 26	0.0 05	0.3 43	0.3 26	0.00 1	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y7	Pears on Correlation	## ##	## ##	## ##	## ##	## ##	0.0 72	0.1 13	1	0.1 59	0.1 65	0.0 22	0.2 00	0.2 31	0.2 16	## ##	0.0 00	0.0 74	## ##	## ##	0.0 90	0.1 69	.39 6	0.2 66	0.0 05	## ##	0.0 00	## ##	0.0 94	0.0 36	0.1 86	.40 4	0.25 8
	Sig. (2-tailed)	0.5 60	0.6 98	0.6 54	0.7 97	0.7 05	0.5 52		0.4 00	0.3 85	0.9 08	0.2 89	0.2 20	0.2 51	0.8 37	1.0 00	0.6 98	0.6 36	0.6 39	0.6 35	0.3 73	0.0 30	0.1 55	0.9 81	0.9 36	1.0 00	0.1 14	0.8 42	0.8 49	0.3 24	0.0 27	0.16 8	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y8	Pears on Correlation	0.1 34	0.1 10	0.1 08	0.1 90	0.1 08	0.2 97	0.1 59	1	.45 8	.38 5	0.3 38	0.3 54	## ##	0.2 24	.40 2	.45 6	0.2 35	0.3 13	0.2 10	0.2 37	0.2 36	0.2 17	0.0 79	0.0 76	0.1 39	0.1 39	0.3 24	0.3 52	0.1 71	.555 **		
	Sig. (2-tailed)	0.4 79	0.5 64	0.5 70	0.3 15	0.5 68	0.1 12	0.4 00		0.0 11	0.0 36	0.0 67	0.0 55	0.8 72	0.2 35	0.0 28	0.0 11	0.2 11	0.0 92	0.2 66	0.2 08	0.2 10	0.2 49	0.6 77	0.6 89	0.4 65	0.5 67	0.0 32	0.0 80	0.0 56	0.3 65	0.00 1	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y9	Pears on Correl	## ##	## ##	0.3 07	0.3 48	0.1 30	0.1 06	0.1 65	.45 8	1	.51 9**	0.3 51	0.1 92	0.0 25	0.0 89	0.0 72	0.1 72	0.0 43	0.1 81	.51 7**	.60 4**	0.1 82	.53 2**	0.3 59	## ##	## ##	## ##	0.3 03	0.2 48	.57 7**	0.3 25	.544 **	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, β
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

		te Islamic Univ																																	
		C																																	
Y14	Pears on Correlation	Sig. (2-tailed)		0.0 90	0.9 80	0.8 19	0.3 54	0.2 12	0.0 49	0.2 51	0.8 72	0.8 95	0.8 30	0.6 25	0.3 63	0.3 46	0.8 41	0.2 42	0.9 00	0.5 60	0.6 05	0.8 71	0.5 61	0.9 83	0.8 66	0.4 48	0.5 68	0.2 66	0.2 02	0.5 80	0.4 79	0.8 34	0.28 5		
		N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y15	Pears on Correlation	Sig. (2-tailed)		## ##	0.0 45	0.2 69	.45 2	.42 8	0.0 88	## ##	0.2 24	0.0 89	0.2 66	0.1 04	0.3 32	0.1 78	1	.36 8	0.0 42	0.0 30	.55 5	.40 2	0.2 46	0.1 91	0.0 96	0.0 51	## ##	## ##	0.2 93	0.0 90	0.3 21	0.1 93	## ##	.444	
		N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y16	Pears on Correlation	Sig. (2-tailed)		0.6 19	0.8 14	0.1 51	0.0 12	0.0 18	0.6 44	0.8 37	0.2 35	0.6 40	0.1 56	0.5 85	0.0 73	0.3 46		0.0 45	0.8 25	0.8 77	0.0 01	0.0 28	0.1 89	0.3 12	0.6 13	0.7 89	0.7 44	0.1 16	0.6 37	0.0 84	0.3 07	0.0 82	0.9 38	0.01 4	
		N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
Y17	Pears on Correlation	Sig. (2-tailed)		.41 1	0.2 68	0.2 03	0.1 68	.37 6	0.3 41	0.0 00	.40 2	0.0 72	0.1 61	0.0 87	0.2 25	0.0 38	.36 8	1	.71 8	.41 1	.38 2	0.0 48	## ##	## ##	0.0 10	0.0 67	.43 2	0.3 18	0.3 37	.51 9	.57 6	0.1 86	## ##	.532	**
		N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tan

		C																									
		e Islamic Univ																									
		Y22																									
		Pears on Correlation																									
		Sig. (2-tailed)																									
		N																									
		Y23																									
		Pears on Correlation																									
		Sig. (2-tailed)																									
		N																									
		Y24																									
		Pears on Correlation																									
		Sig. (2-tailed)																									
		N																									
		Y25																									
		Pears on Correlation																									
		Sig. (2-tailed)																									
		N																									
		Y26																									
		Pears on Correl																									

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **ma**
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin.

		Correlation Matrix																													
		Correlation Matrix																													
		Correlation Matrix																													
Sig. (2-tailed)		1.00	0.50	0.70	0.167	0.335	0.326	0.027	0.365	0.080	0.272	0.942	0.735	0.834	0.938	0.598	0.640	0.697	0.830	0.664	0.033	0.292	0.050	0.624	0.232	0.455	0.681	0.609	0.778	0.060	0.085
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah		0.144	.418	.505	.533	.578	.592	.555	.545	.544	.449	.622	.020	.445	.532	.514	.524	.586	.462	.615	.0244	.504	.0322	.512	.441	.367	.628	.587	.613	.200.3	
Sig. (2-tailed)		0.449	0.022	0.004	0.002	0.001	0.0168	0.0101	0.0268	0.0102	0.0202	0.014	0.0000	0.0285	0.0114	0.0020	0.0204	0.0003	0.0101	0.0110	0.0000	0.0194	0.0005	0.0083	0.0004	0.0115	0.0046	0.0000	0.0101	0.0000	0.0185
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, β

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hε

Case Processing Summary

Cases		N	%
	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	108.27	237.582	.077	.882
Y2	108.43	229.357	.363	.876
Y3	108.47	228.051	.460	.874
Y4	108.87	224.602	.481	.873
Y5	108.60	220.869	.522	.872
Y6	108.57	222.875	.545	.872
Y7	108.37	233.068	.185	.880
Y8	108.70	221.597	.496	.873
Y9	108.73	222.823	.488	.873
Y10	108.63	222.309	.492	.873
Y11	108.40	227.214	.382	.875
Y12	108.70	218.907	.574	.871
Y13	108.83	234.902	.123	.882
Y14	108.40	227.903	.387	.875
Y15	108.60	226.248	.485	.873
Y16	108.67	224.782	.459	.874
Y17	108.50	223.155	.465	.873
Y18	108.47	226.464	.549	.873
Y19	108.23	227.840	.409	.875
Y20	108.37	220.447	.565	.871

Sim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

a R i

Y21	108.23	235.220	.189	.879
Y22	108.43	224.530	.446	.874
Y23	108.53	230.189	.246	.879
Y24	108.80	224.372	.455	.874
Y25	108.27	228.271	.386	.875
Y26	108.37	231.137	.312	.877
Y27	108.80	218.786	.577	.871
Y28	108.50	223.293	.540	.872
Y29	108.60	221.559	.566	.871
Y30	108.40	230.731	.248	.879

Overall Agreement^a

	Kappa	Standard Error	z	Sig.	Asymptotic 95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Overall Agreement	.089	.005	17.527	.000	.079	.099

a. Sample data contains 30 effective subjects and 30 raters.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANGKET PENELITIAN
ANGKET VARIABEL X TENTANG PEMBERIAN KOMPENSASI DI
SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU**

Biodata Responden

Nama Lengkap :

Hari/Tanggal :

Petunjuk Umum

Angket ini merupakan bagian dari proses pendidikan dalam menyelesaikan tugas akhir Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau. Peneliti mengaharapkan kepada Bapak dan Ibu untuk memberikan jawaban sebenarnya (jujur) atas pernyataan di dalam angket ini. Angket ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan hasil ini tidak mempengaruhi status anda sebagai guru di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru serta kerahasiaan jawaban dijaga.

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah basmalah sebelum mengerjakan
2. Mohon diisi dengan sebenarnya (jujur), sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda
3. Baca dan pahami pernyataan dengan teliti
4. Pilihlah salah satu alternatif jawaban berikut:

SL	= Selalu	: 5
SR	= Sering	: 4
KD	= Kadang-kadang	: 3
JR	= Jarang	: 2
SJ	= Sangat Jarang	: 1

5. Berikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia
6. Periksalah kembali jawaban anda
7. Atas kesediaan anda mengisi dan mengembalikan lembar kertas Angket ini, saya ucapan terimakasih



PERNYATAAN ANGKET VARIABEL X

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
1.	Saya menerima gaji setiap bulan dengan lancar					
2.	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
3.	Gaji guru yang saya terima sudah sama dengan gaji guru dari sekolah lain					
4.	Gaji yang saya terima tiap bulan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
5.	Gaji saya sesuai dengan beban kerja yang saya terima					
6.	Pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
7.	Saya mendapatkan insentif apabila saya berprestasi dalam bekerja					
8.	Insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
9.	Saya puas dengan insentif yang saya terima					
10.	Pemberian insentif yang diberikan oleh sekolah sesuai dengan harapan saya					
11.	Insetif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya disekolah					
12.	Pemberian insentif mempertimbangkan jabatan guru					
13.	Pemberian insentif membuat saya semangat dalam melakukan kegiatan di sekolah					
14.	Tunjangan yang diterima sesuai untuk guru dan karyawan					
15.	Saya puas dengan segala bentuk tunjangan yang diberikan					
16.	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun					
17.	Saya mendapatkan tunjangan akhir tahun					
18.	Saya mendapatkan bantuan jika ada keluarga yang sakit					
19.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggungjawab yang saya emban					
20.	Setiap tahun saya ikut dalam perpisahan yang diadakan oleh sekolah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
21.	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman					
22.	Saya merasa puas dengan sarana dan prasarana sekolah yang disediakan					
23.	Ruang kelas yang saya gunakan dapat menjamin keselamatan bekerja					
24.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah					
25.	Saya merasa aman saat saya sedang bekerja di Sekolah					
26.	Sarana dan prasarana yang tersedia membuat saya menjadi semangat dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANGKET VARIABEL Y TENTANG MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Biodata Responden

Nama Lengkap :

Hari/Tanggal :

Petunjuk Umum

Angket ini merupakan bagian dari proses pendidikan dalam menyelesaikan tugas akhir Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SUSKA Riau. Peneliti mengaharapkan kepada Bapak dan Ibu untuk memberikan jawaban sebenarnya (jujur) atas pernyataan di dalam angket ini. Angket ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian dan hasil ini tidak mempengaruhi status anda sebagai guru Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru serta kerahasiaan jawaban dijaga.

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah basmalah sebelum mengerjakan
2. Mohon diisi dengan sebenarnya (jujur), sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda
3. Baca dan pahami pernyataan dengan teliti
4. Pilihlah salah satu alternatif jawaban berikut:

SL = Selalu : 5

SR = Sering : 4

KD = Kadang-kadang : 3

JR = Jarang : 2

SJ = Sangat Jarang : 1

5. Berikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia

6. Periksalah kembali jawaban anda

7. Atas kesediaan anda mengisi dan mengembalikan lembar kertas Angket ini, saya ucapakan terimakasih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN ANGKET VARIABEL Y

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
1.	Saya tetap fokus bekerja meskipun dalam keadaan lelah					
2.	Saya tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan pekerjaan					
3.	Saya siap mengerjakan tugas lebih banyak dari yang diminta					
4.	Saya bekerja dengan visi dan tujuan jangka panjang					
5.	Saya yakin bahwa kinerja saya saat ini akan memengaruhi karier saya ke depan					
6.	Saya selalu mencari peluang untuk pengembangan karier					
7.	Saya memiliki ambisi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi					
8.	Saya ingin menjadi karyawan teladan di tempat kerja saya					
9.	Saya memiliki impian besar dalam dunia kerja					
10.	Saya percaya saya mampu meraih sukses karier yang tinggi					
11.	Saya menetapkan tujuan kerja yang jelas setiap harinya					
12.	Saya bekerja dengan mengutamakan hasil yang terukur					
13.	Saya fokus pada pencapaian sasaran kerja					
14.	Saya mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kemampuan kerja					
15.	Saya terbuka terhadap kritik demi perbaikan kerja					
16.	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja					
17.	Saya berusaha mengembangkan diri agar lebih profesional					
18.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan sampai tuntas					
19.	Saya menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas					
20.	Saya lebih suka bekerja sama dengan rekan kerja yang disiplin dan tanggung jawab					
21.	Saya merasa termotivasi jika bekerja					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	SJ
22.	dengan tim yang produktif					
23.	Saya menghindari lingkungan kerja yang malas atau pasif					
24.	Saya mengatur waktu kerja agar semua tugas selesai tepat waktu					
	Saya menghindari hal-hal yang mengganggu konsentrasi kerja					

DATA HASIL PENELITIAN EXCEL 72 SAMPEL VARIABEL X (PEMBERIAN KOMPENSASI)

No	Pemberian Kompensasi																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	5	5	2	5	3	5	5	4	2	4	3	2	5	4	5	1	5	2	5	5	4	3	5	3	3	100
2	5	4	3	5	3	2	3	3	5	2	5	5	2	1	2	4	5	2	4	1	2	3	5	5	3	4	88
3	5	5	5	5	3	1	2	5	5	5	2	5	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	4	3	4	2	95
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	114
6	3	2	3	3	4	4	2	1	3	4	4	4	5	5	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	5	3	90
7	5	5	4	2	5	5	5	4	3	4	2	2	3	4	3	1	4	3	2	3	1	5	4	2	2	3	86
8	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	1	4	2	3	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	1	4	80
9	3	5	3	2	3	5	5	2	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	5	102
10	3	2	5	3	4	3	3	5	2	3	5	4	1	4	5	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	88
11	5	3	4	2	1	2	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	2	3	5	5	4	4	4	3	3	97
12	5	5	4	3	2	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	100
13	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	116
14	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	125
15	5	5	3	5	2	1	5	4	3	3	2	5	5	5	3	2	4	4	3	1	5	3	4	2	3	1	88
16	5	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	5	3	2	5	5	4	5	3	5	4	5	4	93
17	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	4	1	2	4	1	4	2	1	2	70
18	4	2	4	3	4	2	2	5	3	4	1	2	3	4	3	2	3	5	2	2	1	4	3	2	2	1	73



© Hak Cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

No	Pemberian Kompensasi																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
19	3	5	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	4	3	90
20	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	112
21	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	5	2	2	3	5	1	2	5	2	3	5	5	5	5	2	3	85
22	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	2	5	1	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	97
23	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	102
24	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	123
25	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	1	2	5	3	2	5	5	2	5	5	5	2	3	4	100
26	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	5	4	2	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	96
27	3	5	4	4	3	2	2	2	2	5	5	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	5	3	5	4	3	84
28	3	3	5	2	3	4	2	5	3	2	1	2	2	1	4	2	3	2	4	1	3	1	2	3	2	2	67
29	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	2	5	5	3	5	4	2	5	3	5	5	5	4	5	5	3	110
30	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	119
31	4	3	5	4	1	2	3	1	3	4	5	2	2	4	4	4	3	2	5	4	1	2	4	1	3	2	78
32	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	5	3	2	3	5	2	1	2	3	4	2	3	5	4	3	2	88
33	2	5	2	2	4	2	4	1	3	2	2	1	3	5	2	5	1	3	2	5	2	1	2	1	2	3	67
34	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	2	2	5	1	5	3	2	3	2	1	3	2	5	80
35	2	3	2	1	4	4	1	3	3	2	2	1	2	3	4	4	5	3	2	1	5	3	3	5	2	2	72
36	4	5	3	2	2	5	4	3	3	4	1	5	3	2	3	2	5	1	2	4	3	4	4	4	5	5	88
37	3	2	3	2	5	1	5	2	4	3	1	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	3	1	2	2	3	70
38	2	2	3	2	5	2	1	1	2	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	5	1	2	3	2	3	1	65

© Hak Cipta

Universitas Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon

Pemberian Kompensasi

2023

ISSN 2615-7272

Volume 1

Nomor 1

Tahun

2023

Nomor

1

Tahun

2023

Nomor

1

ISSN 2615-7272

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **penyelesaian tugas akhir** dan **tes**.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

No	Pemberian Kompensasi																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
39	4	4	3	5	3	3	2	3	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	102
40	4	4	3	3	2	5	1	2	5	3	2	5	3	2	5	5	3	2	3	4	2	3	5	4	5	5	90
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	125
42	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	1	2	5	5	4	4	4	3	2	3	4	101
43	4	5	3	5	4	1	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	5	2	5	3	4	4	3	4	4	90
44	5	2	5	1	2	3	4	4	2	3	1	5	3	2	1	5	3	2	3	1	3	4	2	2	3	3	74
45	3	3	2	3	4	2	4	1	5	2	5	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	85
46	5	4	2	2	5	2	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	2	2	3	5	3	5	3	3	5	96
47	4	4	5	1	2	3	4	5	3	2	5	3	2	1	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	1	78
48	5	5	3	2	5	1	5	4	4	3	2	5	3	2	5	5	2	4	3	5	3	4	2	2	3	5	92
49	2	3	3	4	2	4	2	1	3	1	3	2	2	2	4	2	3	3	5	1	4	2	2	1	4	2	67
50	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	4	70
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	128
52	2	3	4	2	5	4	4	4	3	2	3	5	2	3	1	4	3	3	5	5	2	4	4	3	4	4	88
53	4	5	3	5	5	3	3	4	3	2	5	4	5	4	2	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	100
54	5	3	4	4	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	5	2	5	3	4	3	4	3	4	3	3	88
55	4	5	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	3	3	1	4	3	2	3	2	71
56	4	4	3	4	4	3	2	3	1	3	5	2	5	4	3	5	2	4	4	4	2	4	3	1	3	1	83
57	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	88



三

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penyajian, dan/atau presentasi.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Pemberian Kompensasi

EXCEL 72 SAMPEL VARIABEL Y (MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN)

No	Motivasi Kerja																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	2	2	1	4	3	2	5	2	3	5	2	1	5	4	5	3	3	2	3	2	2	3	2	70
2	5	4	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	5	5	4	4	5	5	90
3	3	4	2	1	2	3	3	4	1	4	2	2	2	1	3	4	5	5	4	1	3	2	2	2	65
4	3	2	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108
5	4	4	5	5	4	2	5	3	3	3	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	99
6	4	5	3	2	1	2	4	4	5	4	4	3	2	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	85
7	5	4	3	4	4	3	2	2	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	95
8	3	2	3	2	3	3	2	1	4	5	5	5	3	2	3	4	3	1	2	3	2	1	2	3	67
9	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	3	2	5	5	4	3	5	2	2	5	5	3	4	4	95
10	4	2	1	3	2	2	3	4	3	5	2	3	4	4	2	3	5	4	1	5	4	5	2	2	75
11	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4	88
12	2	3	4	3	4	5	4	3	2	5	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	82
13	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	100	
14	2	3	4	5	3	2	5	4	3	2	5	5	1	5	2	1	3	2	3	2	3	4	2	5	76
15	5	4	2	3	1	3	4	2	5	3	2	3	2	5	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	80
16	4	2	3	4	4	2	4	1	4	5	3	3	4	2	1	4	2	5	3	4	4	5	4	5	82
17	3	3	3	2	3	2	2	4	4	1	5	2	3	2	4	1	5	2	2	3	2	4	2	1	65
18	5	5	5	1	3	3	2	3	4	2	2	2	1	3	4	3	2	2	1	2	2	1	4	3	65
19	2	3	3	3	2	5	3	5	2	4	1	2	4	4	3	2	3	5	2	5	4	3	4	4	78
20	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	4	3	4	3	102
21	2	3	1	2	4	2	3	2	1	4	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	4	1	2	2	55
22	4	5	4	5	4	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	4	2	3	1	66

© Hak

No

	Motivasi Kerja																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
23	3	4	5	3	5	1	5	3	5	2	5	3	5	2	2	3	2	2	4	4	3	2	4	3	80
24	3	2	3	3	2	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	92
25	5	4	4	2	3	5	5	3	2	3	4	3	5	2	4	3	3	1	3	4	5	4	3	5	85
26	4	3	3	4	1	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3	5	2	3	4	4	3	3	5	4	80
27	4	4	3	5	4	5	1	5	2	4	4	3	2	1	5	2	3	2	2	5	4	3	3	2	78
28	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	1	4	4	3	1	4	5	1	2	3	4	2	1	2	67
29	5	5	3	5	5	5	5	2	3	2	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	93
30	4	4	5	2	2	2	3	2	5	1	5	4	2	4	3	3	2	2	5	3	3	5	3	4	80
31	3	3	3	4	2	4	5	4	1	3	3	4	3	2	3	2	1	2	3	5	2	4	2	4	72
32	4	3	5	5	3	2	4	2	2	4	4	2	1	1	2	3	2	4	1	2	1	3	2	4	66
33	2	3	2	3	2	5	3	2	3	2	5	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	55
34	5	4	2	4	4	3	2	1	2	2	3	5	2	3	1	4	2	3	5	2	5	5	3	5	77
35	4	2	3	2	4	2	4	3	1	3	2	1	2	4	2	3	2	2	1	2	4	1	4	2	60
36	3	4	3	4	2	3	1	4	4	2	3	4	3	4	5	3	2	3	2	2	3	3	5	3	75
37	4	5	4	3	2	2	1	2	4	3	1	3	2	3	2	4	2	1	3	2	2	4	4	1	64
38	5	5	5	5	2	2	3	2	5	4	3	2	4	2	1	2	2	3	5	3	3	3	2	78	
39	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	4	3	100
40	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	2	5	5	2	4	2	4	4	3	5	96
41	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	3	4	4	102
42	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	5	3	5	3	4	4	2	5	3	5	4	3	5	90
43	4	4	4	1	2	2	4	2	4	5	2	1	5	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	75
44	3	3	2	1	3	2	5	1	4	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	50
45	4	4	3	2	2	1	2	3	5	2	3	2	2	4	5	1	4	3	5	4	1	4	4	3	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **penugasan akademik** dan **tes**.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

© **Han**o**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, **ma**
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Motivasi Kerja

	Motivasi Kerja																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
46	3	3	3	4	4	2	5	4	3	3	1	2	5	1	2	5	4	3	4	5	2	3	5	4	80
47	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	1	5	3	3	2	3	5	85
48	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5	102
49	4	4	4	5	2	3	5	4	2	4	4	1	2	2	4	3	4	3	1	4	2	4	2	2	75
50	5	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3	4	2	3	5	2	5	3	3	4	4	92
51	4	3	3	4	3	1	4	2	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	3	3	82
52	4	3	4	2	3	2	4	2	4	1	4	2	3	2	1	4	3	4	2	3	2	3	3	5	70
53	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	2	5	4	2	92
54	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	1	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	72
55	4	3	5	4	4	3	2	1	2	3	4	1	2	4	3	1	2	4	3	2	1	3	2	2	65
56	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	2	4	1	2	4	2	3	3	60
57	3	4	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	4	4	1	2	2	2	55
58	5	5	5	3	4	5	2	1	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	4	1	2	3	2	1	65
59	5	5	5	3	5	2	4	4	5	1	3	2	3	3	2	5	2	2	1	5	2	5	3	5	82
60	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4	5	90
61	5	3	3	2	1	5	2	3	5	3	5	2	3	1	3	2	2	3	2	2	4	5	5	5	76
62	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	2	3	5	3	5	1	4	2	5	4	4	3	2	2	83
63	4	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	2	4	3	5	4	1	1	4	3	2	3	3	76	
64	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	1	3	3	4	2	5	4	3	3	4	2	3	4	1	70
65	3	3	4	4	1	4	4	2	1	3	3	4	2	4	3	1	4	2	3	1	2	3	2	4	67
66	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	5	85
67	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	2	4	92
68	3	3	3	4	2	3	1	2	2	1	5	3	2	5	3	5	5	3	2	3	4	2	2	3	71

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpaa

Hak Cipta	Motivasi Kerja																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
69	3	4	2	3	4	2	4	2	4	3	5	5	1	5	4	3	5	4	2	3	2	3	4	5	82
70	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	1	4	4	2	4	5	3	2	3	5	4	1	3	76
71	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	105
72	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	5	3	2	3	5	2	3	4	5	3	5	5	5	98

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HASIL OLAH DATA SPSS 27 FOR WINDOWS

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberian Kompensasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.340	10.940

- a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4491.461	1	4491.461	37.525	.000 ^b
	Residual	8378.539	70	119.693		
	Total	12870.000	71			

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.504	7.136		5.115	.000
	Pemberian Kompensasi	.464	.076	.591	6.126	.000

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

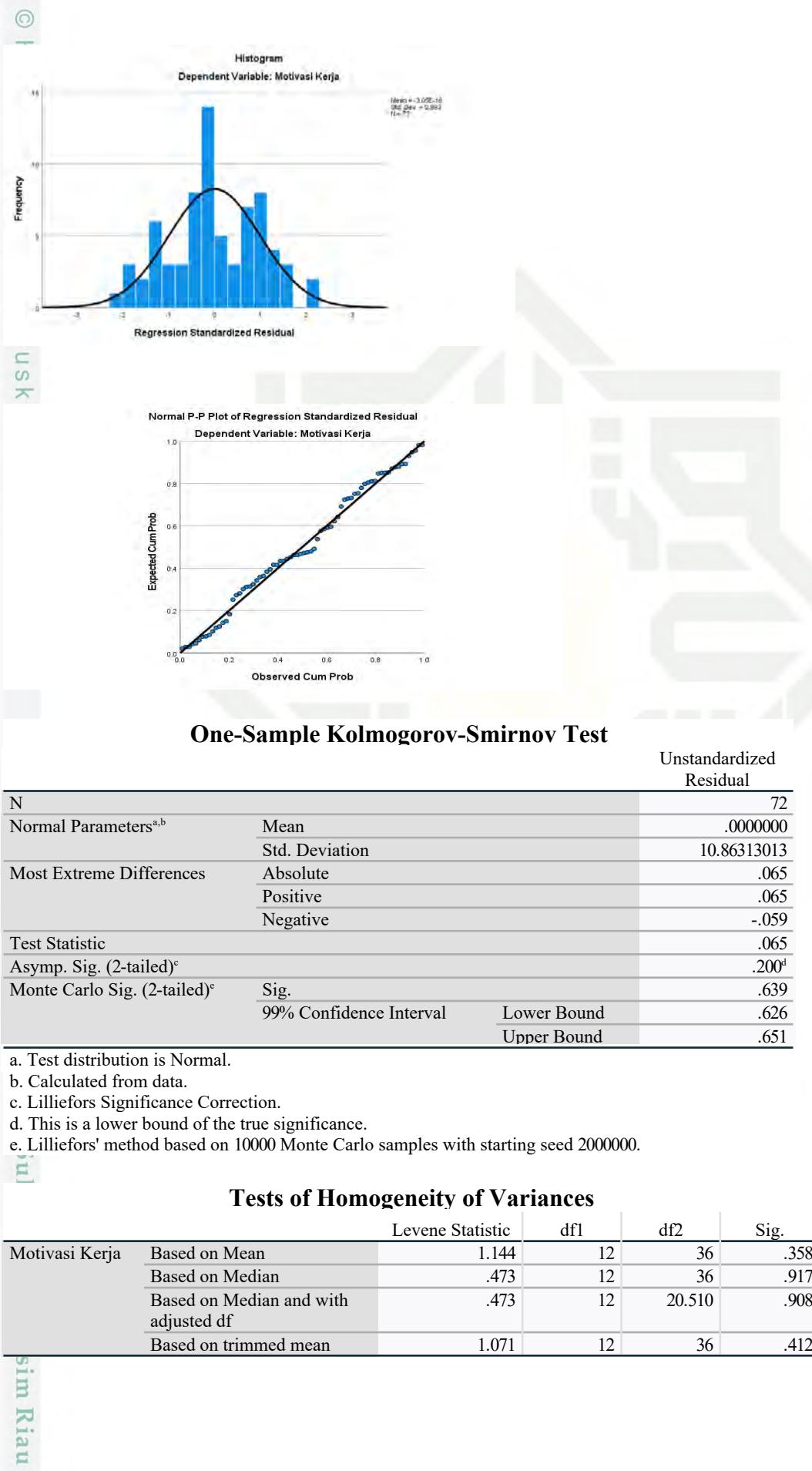
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	66.65	95.88	79.50	7.954	72
Residual	-22.322	23.027	.000	10.863	72
Std. Predicted Value	-1.615	2.059	.000	1.000	72
Std. Residual	-2.040	2.105	.000	.993	72

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Pemberian Kompensasi	72	100.0%	0	0.0%	72	100.0%

Report

Motivasi Kerja Pemberian Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
65	78.00	1	.
67	68.25	4	9.708
70	72.75	4	13.099
71	65.00	1	.
72	60.00	1	.
73	65.00	1	.
74	50.00	1	.
78	74.67	3	9.292
80	78.00	4	8.083
83	60.00	1	.
84	78.00	1	.
85	64.00	2	12.728
86	95.00	1	.
88	73.00	10	9.080
90	83.50	4	9.327
92	102.00	1	.
93	82.00	1	.
95	78.50	2	19.092
96	80.00	2	.000
97	77.00	2	15.556
98	65.00	1	.
100	82.25	4	9.179
101	90.00	1	.
102	87.80	5	9.066
110	93.00	1	.
112	102.00	1	.
114	99.00	1	.
116	100.00	1	.
117	90.00	1	.
119	80.00	1	.
120	105.00	1	.
123	92.00	1	.
124	98.00	1	.
125	95.33	3	17.010
126	76.00	1	.
128	82.00	1	.
Total	79.50	72	13.464

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Ha
ANOVA Table

Motivasi Kerja *	Pemberian Groups	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)				
Motivasi Kerja *	Linearity	4491.461	1	4491.461	39.458	.000
Kompensasi	Deviation from Linearity	4280.656	34	125.902	1.106	.382
	Within Groups	4097.883	36	113.830		
	Total	12870.000	71			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Pemberian Kompensasi	.591	.349	.826	.682

Correlations

		Pemberian Kompensasi	Motivasi Kerja
Pemberian Kompensasi	Pearson Correlation	1	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

FREKUENSI PEMBERIAN KOMPENSASI (X)
X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	9.7	9.7
	3	13	18.1	27.8
	4	22	30.6	58.3
	5	30	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12.5	12.5
	3	17	23.6	36.1
	4	12	16.7	52.8
	5	34	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	11.1	11.1
	3	25	34.7	45.8
	4	19	26.4	72.2
	5	20	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0

K

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.2	4.2
	2	14	19.4	23.6
	3	17	23.6	47.2
	4	22	30.6	77.8
	5	16	22.2	100.0
Total		72	100.0	100.0

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8
	2	11	15.3	18.1
	3	17	23.6	41.7
	4	18	25.0	66.7
	5	24	33.3	100.0
Total		72	100.0	100.0

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.9	6.9
	2	14	19.4	26.4
	3	23	31.9	58.3
	4	16	22.2	80.6
	5	14	19.4	100.0
Total		72	100.0	100.0

ini

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.9	6.9
	2	14	19.4	26.4
	3	14	19.4	45.8
	4	18	25.0	70.8
	5	21	29.2	100.0
Total		72	100.0	100.0

Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	8	11.1	19.4
	3	20	27.8	47.2
	4	20	27.8	75.0
	5	18	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4
	2	15	20.8	22.2
	3	27	37.5	59.7
	4	11	15.3	75.0
	5	18	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.2	4.2
	2	14	19.4	23.6
	3	20	27.8	51.4
	4	17	23.6	75.0
	5	18	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.7	9.7
	2	14	19.4	29.2
	3	8	11.1	40.3
	4	7	9.7	50.0
	5	36	50.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.9	6.9
	2	14	19.4	26.4
	3	11	15.3	41.7
	4	14	19.4	61.1
	5	28	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

rif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.2	4.2
	2	20	27.8	31.9
	3	15	20.8	52.8
	4	11	15.3	68.1
	5	23	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	13	18.1	23.6
	3	18	25.0	48.6
	4	24	33.3	81.9
	5	13	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0

V

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	13	18.1	23.6
	3	17	23.6	47.2
	4	9	12.5	59.7
	5	29	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0

VI

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	16	22.2	30.6
	3	7	9.7	40.3
	4	16	22.2	62.5
	5	27	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0

VII

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	13	18.1	26.4
	3	24	33.3	59.7
	4	17	23.6	83.3
	5	12	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0

VIII

Farif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

X18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8
	2	21	29.2	31.9
	3	11	15.3	47.2
	4	10	13.9	61.1
	5	28	38.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.2	4.2
	2	13	18.1	22.2
	3	19	26.4	48.6
	4	12	16.7	65.3
	5	25	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	9	12.5	20.8
	3	13	18.1	38.9
	4	21	29.2	68.1
	5	23	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.9	6.9
	2	16	22.2	29.2
	3	15	20.8	50.0
	4	16	22.2	72.2
	5	20	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	10	13.9	19.4
	3	14	19.4	38.9
	4	26	36.1	75.0
	5	18	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

Farif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	8	11.1	16.7
	3	21	29.2	45.8
	4	21	29.2	75.0
	5	18	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0

U

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	13	18.1	18.1
	3	13	18.1	41.7
	4	22	30.6	72.2
	5	20	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8
	2	13	18.1	18.1
	3	22	30.6	30.6
	4	15	20.8	20.8
	5	20	27.8	27.8
	Total	72	100.0	100.0

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	9	12.5	20.8
	3	19	26.4	47.2
	4	19	26.4	73.6
	5	19	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

FREKUENSI MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN (Y)
Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.9	6.9
	3	17	23.6	30.6
	4	29	40.3	70.8
	5	21	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12.5	12.5
	3	27	37.5	50.0
	4	22	30.6	80.6
	5	14	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.8	2.8
	2	9	12.5	15.3
	3	28	38.9	54.2
	4	17	23.6	77.8
	5	16	22.2	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.9	6.9
	2	14	19.4	26.4
	3	16	22.2	48.6
	4	18	25.0	73.6
	5	19	26.4	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	14	19.4	27.8
	3	18	25.0	52.8
	4	26	36.1	88.9
	5	8	11.1	100.0
Total		72	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.2	4.2
	2	22	30.6	34.7
	3	19	26.4	61.1
	4	11	15.3	76.4
	5	17	23.6	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	15	20.8	26.4
	3	12	16.7	43.1
	4	26	36.1	79.2
	5	15	20.8	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.7	9.7
	2	16	22.2	31.9
	3	15	20.8	52.8
	4	24	33.3	86.1
	5	10	13.9	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.9	6.9
	2	16	22.2	29.2
	3	19	26.4	55.6
	4	19	26.4	81.9
	5	13	18.1	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.7	9.7
	2	12	16.7	26.4
	3	22	30.6	56.9
	4	18	25.0	81.9
	5	13	18.1	100.0
Total		72	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	15	20.8	29.2
	3	11	15.3	44.4
	4	17	23.6	68.1
	5	23	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.7	9.7
	2	16	22.2	31.9
	3	24	33.3	65.3
	4	10	13.9	79.2
	5	15	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.7	9.7
	2	20	27.8	37.5
	3	19	26.4	63.9
	4	14	19.4	83.3
	5	12	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.7	9.7
	2	17	23.6	33.3
	3	15	20.8	54.2
	4	23	31.9	86.1
	5	10	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	17	23.6	31.9
	3	22	30.6	62.5
	4	15	20.8	83.3
	5	12	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.9	13.9
	2	11	15.3	29.2
	3	14	19.4	48.6
	4	18	25.0	73.6
	5	19	26.4	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.2	4.2
	2	21	29.2	33.3
	3	14	19.4	52.8
	4	18	25.0	77.8
	5	16	22.2	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.7	9.7
	2	21	29.2	38.9
	3	18	25.0	63.9
	4	16	22.2	86.1
	5	10	13.9	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.9	13.9
	2	19	26.4	40.3
	3	15	20.8	61.1
	4	14	19.4	80.6
	5	14	19.4	100.0
Total		72	100.0	100.0

Y20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.2	4.2
	2	14	19.4	23.6
	3	17	23.6	47.2
	4	22	30.6	77.8
	5	16	22.2	100.0
Total		72	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	19	26.4	31.9
	3	15	20.8	52.8
	4	24	33.3	86.1
	Total	72	100.0	100.0

Y22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8.3	8.3
	2	9	12.5	20.8
	3	27	37.5	58.3
	4	19	26.4	84.7
	Total	72	100.0	100.0

Y23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.6	5.6
	2	17	23.6	29.2
	3	16	22.2	51.4
	4	24	33.3	84.7
	Total	72	100.0	100.0

Y24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.9	6.9
	2	15	20.8	27.8
	3	16	22.2	50.0
	4	15	20.8	70.8
	Total	72	100.0	100.0

REKAPITULASI PEMBERIAN KOMPENSASI (X)

NO	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Sangat Jarang			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	30	41.7%	22	30.6%	13	18.1%	7	9.7%	0	0.0%	72	100
2	34	47.2%	12	16.7%	17	23.6%	9	12.5%	0	0.0%	72	100
3	20	27.8%	19	26.4%	25	34.7%	8	11.1%	0	0.0%	72	100
4	16	22.2%	22	30.6%	17	23.6%	14	19.4%	3	4.2%	72	100
5	24	33.3%	18	25.0%	17	23.6%	11	15.3%	2	2.8%	72	100
6	14	19.4%	16	22.2%	23	31.9%	14	19.4%	5	6.9%	72	100
7	21	29.2%	18	25.0%	14	19.4%	14	19.4%	5	6.9%	72	100
8	18	25.0%	20	27.8%	20	27.8%	8	11.1%	6	8.3%	72	100
9	18	25.0%	11	15.3%	27	37.5%	15	20.8%	1	1.4%	72	100
10	18	25.0%	17	23.6%	20	27.8%	14	19.4%	3	4.2%	72	100
11	36	50.0%	7	9.7%	8	11.1%	14	19.4%	7	9.7%	72	100
12	28	38.9%	14	19.4%	11	15.3%	14	19.4%	5	6.9%	72	100
13	23	31.9%	11	15.3%	15	20.8%	20	27.8%	3	4.2%	72	100
14	13	18.1%	24	33.3%	18	25.0%	13	18.1%	4	5.6%	72	100
15	29	40.3%	9	12.5%	17	23.6%	13	18.1%	4	5.6%	72	100
16	27	37.5%	16	22.2%	7	9.7%	16	22.2%	6	8.3%	72	100
17	12	16.7%	17	23.6%	24	33.3%	13	18.1%	6	8.3%	72	100
18	28	38.9%	10	13.9%	11	15.3%	21	29.2%	2	2.8%	72	100
19	25	34.7%	12	16.7%	19	26.4%	13	18.1%	3	4.2%	72	100
20	23	31.9%	21	29.2%	13	18.1%	9	12.5%	6	8.3%	72	100
21	20	27.8%	16	22.2%	15	20.8%	16	22.2%	5	6.9%	72	100
22	18	25.0%	26	36.1%	14	19.4%	10	13.9%	4	5.6%	72	100
23	18	25.0%	21	29.2%	21	29.2%	8	11.1%	4	5.6%	72	100
24	20	27.8%	22	30.6%	13	18.1%	13	18.1%	4	5.6%	72	100
25	20	27.8%	15	20.8%	22	30.6%	13	18.1%	2	2.8%	72	100
26	19	26.4%	19	26.4%	19	26.4%	9	12.5%	6	8.3%	72	100
Jumlah	572		435		440		329		96		1872	2600

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REKAPITULASI MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Sangat Jarang			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	21	29.2%	29	40.3%	17	23.6%	5	6.9%	0	0.0%	72	100
2	14	19.4%	22	30.6%	27	37.5%	9	12.5%	0	0.0%	72	100
3	16	22.2%	17	23.6%	28	38.9%	9	12.5%	2	2.8%	72	100
4	19	26.4%	18	25.0%	16	22.2%	14	19.4%	5	6.9%	72	100
5	8	11.1%	26	36.1%	18	25.0%	14	19.4%	6	8.3%	72	100
6	17	23.6%	11	15.3%	19	26.4%	22	30.6%	3	4.2%	72	100
7	15	20.8%	26	36.1%	12	16.7%	15	20.8%	4	5.6%	72	100
8	10	13.9%	24	33.3%	15	20.8%	16	22.2%	7	9.7%	72	100
9	13	18.1%	19	26.4%	19	26.4%	16	22.2%	5	6.9%	72	100
10	13	18.1%	18	25.0%	22	30.6%	12	16.7%	7	9.7%	72	100
11	23	31.9%	17	23.6%	11	15.3%	15	20.8%	6	8.3%	72	100
12	15	20.8%	10	13.9%	24	33.3%	16	22.2%	7	9.7%	72	100
13	12	16.7%	14	19.4%	19	26.4%	20	27.8%	7	9.7%	72	100
14	10	13.9%	23	31.9%	15	20.8%	17	23.6%	7	9.7%	72	100
15	12	16.7%	15	20.8%	22	30.6%	17	23.6%	6	8.3%	72	100
16	19	26.4%	18	25.0%	14	19.4%	11	15.3%	10	13.9%	72	100
17	16	22.2%	18	25.0%	14	19.4%	21	29.2%	3	4.2%	72	100
18	10	13.9%	16	22.2%	18	25.0%	21	29.2%	7	9.7%	72	100
19	14	19.4%	14	19.4%	15	20.8%	19	26.4%	10	13.9%	72	100
20	16	22.2%	22	30.6%	17	23.6%	14	19.4%	3	4.2%	72	100
21	10	13.9%	24	33.3%	15	20.8%	19	26.4%	4	5.6%	72	100
22	11	15.3%	19	26.4%	27	37.5%	9	12.5%	6	8.3%	72	100
23	11	15.3%	24	33.3%	16	22.2%	17	23.6%	4	5.6%	72	100
24	21	29.2%	15	20.8%	16	22.2%	15	20.8%	5	6.9%	72	100
Jumlah	346		459		436		363		124		1728	2400

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DOKUMENTASI PENELITIAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

LEMBARAN DISPOSISI

INDEKS BERKAS

KODE :

Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)

Tanggal : 16 Juni 2023

Nama : Siti Khadijat

INFORMASI

Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing

DITERUSKAN KEPADA

1. catatan Kajur MPI

a.

b.

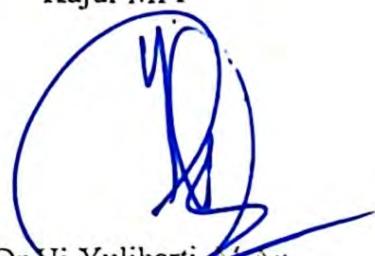
c.

Dr. Nunu Mahnun, M.Pd.

Pekarbaru

18-9-2023

Kajur MPI



Dr Hj. Yuliharti, M.A.
NIP.197004041996032001

Diteruskan kepada

2. wakil Dekan 1

1. Kepada bawahan "instruksi atau "informasi"
2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU**

Proposal



Acc. Seminar.
Ran 30/11-2

Disusun Oleh:

SITI KHODIJAH

NIM. 12010326691

Dosen Pembimbing

NUNU MAHNUN, M.Pd., Ph.D

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1445 H/2024 M**



UIN SUSKA RIAU

©

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU**

Proposal

*See
Arif
17/2025.*



Disusun Oleh:

SITI KHODIJAH

NIM. 12010326691

**Dosen Pembimbing
NUNU MAHNUN, M.Pd., Ph.D**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1445 H/2024 M**

arif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

©

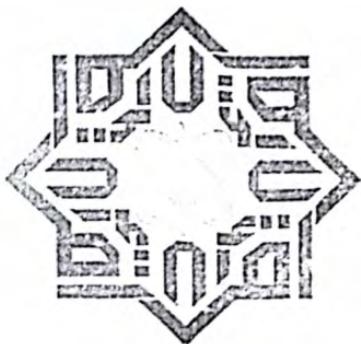
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ace syaiful dipertah
Dr. Irawadi, M.Pd.
04/09/2024

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

Proposal



Disusun Oleh:

SITI KHODIJAH

NIM. 12010326691

**Dosen Pembimbing
NUNU MAHNUN, M.Pd., Ph.D**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1445 H/2024 M**

asim Riau



UIN SUSKA RIAU

© H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU**

Skripsi



Ace. Munawaroh
01/10/24

Disusun Oleh:

SITI KHODIJAH
NIM. 12010326691

Dosen Pembimbing
NUNU MAHNUN, M.Pd., Ph.D

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1447 H/2025 M

an Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: fttk_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor: Un.04/F.II.4/PP.00.9/947/2024

Pekanbaru, 18 Januari 2024

Sifat : Biasa

Lamp. :

Hal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada
Yth. Nunu Mahnun, M.Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum warhmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara
sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : SITI KHADIJAH
NIM : 12010326691
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kontribusi pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik
di SMK 2 Pekanbaru
Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

W a s s a l a m
an. Dekan
Wakil Dekan I
Dr. Zarkashik, M.Ag.
NIP. 19721017199703 1 004



Tembusan :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**
كلية التربية والعلوم الابدية
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.unsuska.ac.id, E-mail: effak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : B-13885/Un.04/F.II/PP.00.9/07/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Pekanbaru, 22 Juli 2025

Yth : Kepala
SMK 2 Muhammadiyah Pekanbaru
Di Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Siti Khadijah
NIM : 12010326691
Semester/Tahun : X (Sepuluh)/ 2025
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

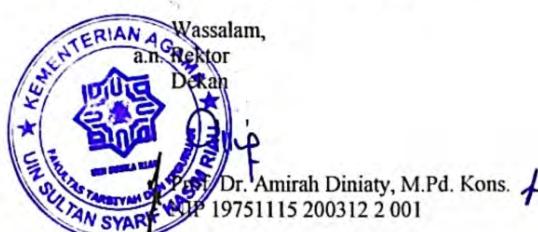
ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMK 2 MUHAMMADIYAH PEKANBARU

Lokasi Penelitian : SMK 2 Muhammadiyah Pekanbaru

Waktu Penelitian : 3 Bulan (22 Juli 2025 s.d 22 Oktober 2025)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan :
Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والعلوم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.umsuska.ac.id, E-mail: ftak_umsuska@yahoo.co.id

Nomor	:	B-13949/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025	Pekanbaru, 23 Juli 2025
Sifat	:	Biasa	
Lamp.	:	-	
Hal	:	<i>Mohon Izin Melakukan PraRiset</i>	
Yth	:	Kepala SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru di Tempat	

Assalamu 'alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Sabariani
NIM : 12010326757
Semester/Tahun : X (Sepuluh)/ 2025
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
a.n. Dekan

Wakil Dekan III

Jon Pamil, S.Ag., MA.
19710627 199903 1 002



Tembusan:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



NSS : 344096004003

**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA PEKANBARU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU**
AKREDITASI A (UNGGUL)
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 90 Pekanbaru 28124 Telp/Fax. (0761) 35778
Email : admin@smkmhd2pku.sch.id
Website : smkmhd2pku@sch.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 427/III.4.AU/H/2025

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru menerangkan bahwa :

Nama	: SITI KHODIJAH
NIM	: 1201032691
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah & Keguruan

Telah melaksanakan riset/penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru pada tanggal 7 Juli – 11 Agustus 2025 dengan judul penelitian:

“ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 18 Safar 1447. H
12 Agustus 2025. M

Kepala Sekolah,



Paiman Sanen, S. Ag., M.Pd.I

NKTAM. 839.366

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كالجية التربوية والدراسات المعلمية
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**PENGESAHAN PERBAIKAN
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Siti Khodijah
 Nomor Induk Mahasiswa : 12010326691
 Hari/Tanggal Ujian : Jumat/17 Desember 2024
 Judul Proposal Ujian : Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
 Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMK Muhammadiyah 2
 Pekanbaru

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Prof. Salfen Hasri, M.Pd	PENGUJI I		
2.	Dr. Irawati, M.Pd,I	PENGUJI II		

Mengetahui
 Dekan
 Wakil Dekan I

 Nama : Sukma Erni., M. Pd
 NIP. 196805151994032004

Pekanbaru, 22 Juli 2025
 Peserta Ujian Proposal

Siti Khodijah

NIM.12010326691

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كاليفه التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**LAMPIRAN BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL**

Nama : Siti Khadijah
 Nomor Induk Mahasiswa : 1201032 6691
 Hari/ Tanggal : 8 Desember 2014
 Judul Proposal Penelitian : Pengaruh pemberian kandungan Terhadap motivasi, karya, tenaga pendidik dan kependidikan di SMK 2 Muhhamadiyah Pekanbaru.

NO	URAIAN PERBAIKAN
1.	latar belakang masalah terlalu luas.
2.	dilatar belakang ceritaikan motivasi (y)
3.	penulisan diperbaiki, hubungan antar kalimat diperbaiki, hal. 2 dan hal. 3
4.	phenomenanya dicentaskan di latar belakang masalah
5.	Daftar pustaka diperbaiki
6.	kalimat dalam metodologi Bab III.
7.	Rumusan masalah diperbaiki
8.	BAB III diperbaiki, Dokumentasi dan observasi diperbaiki, hal. 81 diperbaiki
9.	Tidak perlu tesis Cukup saran

Penguji I

Prof. Saifan Harsa, M.Pd.

Pekanbaru, 19 Desember 2014
Penguji II

Dr. Irawati, M.Pd.

Note:

Dengan harapan Dosen Pembimbing dapat memperhatikan keputusan seminar ini dalam memperbaiki proposal mahasiswa yang dibimbing



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



NSS : 344096004003

MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA PEKANBARU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MUHAMMADIYAH 2 PEKANBARU

AKREDITASI A (UNGGUL)

Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 90 Pekanbaru 28124 Telp/Fax. (0761) 35778
Email : admin@smkmhd2pku.sch.id
Website : smkmhd2pku@sch.id



SURAT IZIN RISET

Nomor : 357/REK/III.4.AU/H/2025

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah 2 Pekanbaru dengan ini memberikan izin untuk melaksanakan Riset/Penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Pekanbaru kepada :

Nama : **SITI KHODIJAH**
NIM : 12010326691
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah & Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Demikian Surat Rekomendasi ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 18 Muharram 1447 H.
14 Juli 2025 M.


Kepala Sekolah,
Paiman Sanen, S.Aq.,M.Pd.I
NKTAM : 839,366

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Siti Khodijah, lahir di penarikan, pada tanggal 16 November 2003, penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Dedek dan Ibu Nian. Pendidikan formal yang pernah pendidikan tempuh oleh penulis, Sekolah Dasar Negeri 011 Penarikan lulus pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan sekolah ke SMPN 2 Langgam lulus pada tahun 2017 dan melanjutkan sekolah di SMK Manbaul Maarif pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang perkuliahan ke jurusan Manajemen pendidikan islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Koto Cerenti Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi pada bulan Juli-Agustus tahun 2023. Penulis juga melaksanakan program praktik pengenalan lapangan (PPL) di SMA Cendana Pekanbaru pada bulan September-November tahun 2023. Penulis melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 2 pekanbaru dengan judul **“Pengaruh Pemberian Komppensasi Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 2 Pekanbaru”**.