

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia pendidikan sekarang dituntut menciptakan kinerja guru yang tinggi untuk sekolah, yayasan, dan negara. Yayasan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan sekolah, yayasan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas jalannya proses belajar mengajar di sekolah, yayasan dan sumber daya Manusia ini merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dengan faktor yang lain.

Setiap sekolah dan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan berusaha mengembangkan program-program yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk dapat menciptakan guru yang berkualitas. Program-program tersebut diterapkan selain agar guru mampu beradaptasi dengan perubahan juga diharapkan memiliki dampak dalam peningkatan Prestasi siswa, tanggung jawab serta loyalitas terhadap yayasan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi yayasan untuk tetap bertahan di era yang modern dan digital. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi maupun perusahaan.

Walaupun di dukung dengan sarana dan prasana serta sumber daya dana yang melimpah tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan Belajar mengajar tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa

sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan sekolah. Tuntutan yayasan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Berikut adalah data jumlah karyawan perUnit.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan

NO	Unit	Jumlah
1	Kepala Sekolah	4
2	Kurikulum	1
3	Tata Usaha	3
4	Bendahara	2
5	PNS	5
6	Guru Honorer	120

Sumber: Laporan data Absen Karyawan 2018 (data diolah peneliti)

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Untuk itu salah satu upaya yang dapat dilakukan yayasan agar guru-gurunya termotivasi untuk terus memberikan kontribusi yang positif dengan uraian tugasnya adalah dengan melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan suatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektifitas tujuan organisasi. Penerapan kompensasi mempunyai tujuan untuk memikat, merekrut, mempertahankan dan

memotivasi guru-guru potensial agar lebih semangat dalam mengajar dan mendidik anak bangsa.

Desain sistem kompensasi yang tepat juga akan memunculkan interest individu guru dan mengintegrasikannya kedalam strategi organisasi, Sehingga menumbuhkan kinerja organisasi yang tinggi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi Yayasan. Yayasan mengharapkan agar kompensasi yang di bayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari guru. Artinya nilai prestasi kerja guru harus lebih besar dari kompensasi yang di bayar yayasan agar yayasan mendapatkan citra dan mutu yang terjamin baik dari luar maupun dari dalam. Program kompensasi dalam organisasi memili empat tujuan, terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai. efektivitas biaya untuk organisasi. keseimbangan individu, internal, eksternal dan untuk seluruh karyawan. peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk baik itu bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, bayaran prestasi, bonus, insentif, kepemilikan saham, asuransi kesehatan, dana pensiun, asuransi tenaga kerja dan bayaran diluar jam kerja. Sedangkan kompensasi non finansial diberikan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan, guru dalam jangka panjang, seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan yang menyenangkan, pemberian tugas tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang, jam kerja yang lebih luwes, tanggung jawab yang menarik, adanya pengakuan, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman aman.

Kompensasi yang diberikan kepada guru yang ada di yayasan yang satu berbeda dengan guru yang ada di yayasan lain. Sebuah yayasan hendaknya memberikan kompensasi terhadap gurunya secara cepat, artinya kompensasi yang di berikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar para guru. Dengan demikian jelas bahwa perasaan mempengaruhi perilaku kerjanya seperti rajin, produktif, malas, tidak bersemangat, sering bolos dan sebagainya. Hasil kerja guru tercerminkan dari kualitas siswa siswinya jadi yayasan harus memberikan kompensasi yang layak sehingga guru bersemangat untuk mencerdaskan anak bangsa dan tidak berpindah profesi dari guru hanya karena kompensasi guru sangat rendah atau tidak layak dan tidak mencukupi untuk keperluan sehari-hari.

Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kerja seseorang. Hasil penelitian Santoso (2006) Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada Bank central Asia Kudus, Suwati (2013) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positive terhadap kinerja karyawan, dan Pratiwi (2013), menunjukkan bahwa “variabel kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Penelitian ini mengambil lokasi di Yayasan Al-ittihad yang merupakan salah satu yayasan yang bergerak di bidang pendidikan yang letaknya strategis di Jl. Raya Bandung km 3, desa bojong kecamatan karang tengah kabupaten cianjur provinsi jawa barat, yang bergerak sekitar mulai tahun 1997 dan yayasan ini bergerak di bidang pendidikan yang berlandaskan pengajian kitab kuning, ilmu pengetahuan dan teknologi serta bahasa. Yayasan ini sekolah berbasis pondok pesantren dan bahasa.

Dalam era globalisasi ini yayasan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada para guru sehingga para guru juga dapat memberikan pengajaran yang terbaik untuk para siswa siswi. Kemampuan melayani tersebut dapat terwujud apabila para guru mempunyai kemampuan dan profesionalisme yang tinggi terhadap pelajarannya.

Untuk itu yayasan perlu mendorong para guru untuk dapat mengajar dengan baik, guru akan mengajar dengan baik apabila yayasan dapat memenuhi kebutuhan para guru. Salah satu cara yayasan memenuhi kebutuhan guru gurunya adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar bagi para guru, sehingga diharapkan para guru merasa dihargai, apabila mereka mendapatkan apa yang mereka anggap cukup, maka guru akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jerih payah mereka, sehingga mereka dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas belajar mengajar mereka dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini tentunya akan menguntungkan bagi yayasan karena dengan begitu tujuan dari yayasan atau program-program akan terlaksana dan terwujud. Oleh karena itu maka yayasan diharapkan mampu menyusun suatu

sistem kompensasi yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar setiap jenis jabatan dan pekerjaan yang ada di yayasan.

Kompensasi non finansial juga dapat menciptakan kepuasan kerja kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologi atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Berupa tugas-tugas menarik, tantangan, tanggung jawab dan peluang untuk mengembangkan diri. Seperti rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman dan penyediaan fasilitas yang di sediakan oleh yayasan memadai, seperti tempat ibadah, toilet, kantin, parkir kendaraan dan lain lain. Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, yayasan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu yayasan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada para karyawannya. bila karyawan telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin memberikan melaksanakan tugas tugasnya, hal itulah yang akan mendorong para kinerja para guru honorer. Melihat terbatasnya kompensasi yang diberikan yayasan kepada para guru honorer maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Honorer di Yayasan Al-Ittihad Cianjur”***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya guru yang kerjanya kurang maksimal dilihat berdasarkan laporan siswa ke wali kelas.
2. Adanya perbedaan pemberian uang transport dan pemberian tempat tinggal kepada sebagian guru.
3. Adanya perbedaan pemberian kompensasi sehingga terjadi kecemburuan sosial.
4. Tingkat kehadiran guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur sangat rendah, dilihat dari absensi kehadiran.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur?
2. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur?
3. Apakah terdapat pengaruh Positif kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dipandang dari sudut manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi yayasan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan ilmiah, dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi terhadap guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjut tentang topik penelitian ini.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja

Menurut Simamora (2015) Kompensasi dapat berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji/upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Jadi kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karena itu yang diharapkan oleh karyawan, karyawan bekerja karena mengharapkan gaji dan lain-lain dari kompensasi yang diberikan perusahaan itu diperuntukan untuk keperluannya dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarganya.

1.6.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2002) "Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan" kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan, Kompensasi merupakan faktor utama kepegawaian, kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya

kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Pemberian kompensasi non finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karena selain gaji pokok karyawan juga memerlukan hal hal yang tidak selalu berhubungan dengan uang, contohnya seperti lingkungan yang menyenangkan, teman kerja yang baik, akan berpengaruh terhadap karyawan tersebut sehingga menjadi nyaman dan menikmati pekerjaan sehingga tidak ada rasa ingin keluar dari tempat tersebut.

1.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Non Finansial terhadap Kinerja

Hasibuan (2008) mengatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui balasan jasa/kompensasi yang diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, Pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya akan semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Suwati (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Tunas hijau samarinda	Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Tunas hijau samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Tunas hijau samarinda sejumlah 130 orang dengan sampel 57 orang . Teknik analisis data dengan regresi linear berganda . hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap PT Tunas Hijau Samarinda.
2.	Pratiwi (2013)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh

		<p>karyawan tetap pada PT. Pos indonesia (persero) Kantor cabang bangkalan</p>	<p>kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Pos indonesia (persero) Kantor cabang bangkalan'. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Pos indonesia (persero) Kantor cabang bangkalan. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) sejumlah 50 orang. Teknis analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) kantor cabang Bangkalan.</p>
3	<p>Asriyanti Amrullah, (2012)</p>	<p>Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat</p>	<p>Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia</p>

		Indonesia (Persero) TBK wilayah Makasar.	(Persero) TBK wilayah Makasar. Dengan menggunakan analisis regresi berganda dan hasilnya adalah Kompensasi finansial dan kompensasi Non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK wilayah Makassar.
4	Dhendi Bagus Prasajo (2014)	Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru SMP negeri se kecamatan Bantul	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di Bantul untuk para guru smp berada pada kategori baik, kinerja guru di Bantul juga sangat baik, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru smp di se kecamatan Bantul.
5	Agung Hidayanto (2015)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.AXA Finansial Indonesia Cabang Malang)	Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi finansial terhadap motivasi dan kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi

			<p>finansial dan non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan.</p> <p>Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan kebijakan kompensasi yang ada agar dirasakan adil bagi seluruh karyawan yaitu dengan menyesuaikan pemberian kompensasi berdasarkan kinerja, beban kerja, hasil kerja, tingkat pendidikan dan lama bekerja</p>
6	Nadaa Nabila (2017)	<p>Pengaruh kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung</p>	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) distribusi Lampung secara parsial maupun simultan berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja</p>
7	Roihatul Musyafi' (2016)	<p>Pengaruh kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan</p>	<p>Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) area</p>

		PT PLN (persero) Area pelayanan dan jaringan (APJ Malang)	pelayanan dan jaringan secara parsial maupun simultan berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja
8	M.Kurnia Rahman Abadi (2015)	Pengaruh kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta secara parsial maupun simultan berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : dibuat oleh peneliti

Tabel 1.3
Perbedaan Penelitian

No	Judul	Perbedaan Penelitian	
		Penelitian Terdahulu	Penelitian peneliti
1	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Tunas hijau samarinda	1. Variable X_1 Kompensai dan variable X_2 Motivasi 2. Objeknya Karyawan Tetap	1. Variable X_1 Kompensai finansial dan variable X_2 Kompensasi Non Finansial 2. Objeknya Guru Honorer
2	Pengaruh kompensasi	1. Variabel Xnya cuman satu Yaitu	1. Variable X_1 Kompensai finansial

	terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Pos indonesia (persero) Kantor cabang Bangkalan	Pengaruh Kompensasi 2. Studinya di PT.Pos Indonesia	dan variable X ₂ Kompensasi Non Finansial 2. Penelitiannya di Yayasan
3	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK wilayah Makasar.	1. Penelitiannya dilakukan di PT.Bank Rakyat Indonesia	1. Penelitiannya dilakukan di Yayasan Al-ittihad Cianjur
4	Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru SMP negri se kecamatan Bantul	1. Penelitiannya dilakukan di SMP se Kecamatan Bantu	1. Penelitiannya dilakukan di satu yayasan
5	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan	1. Variabel Y nya ada dua yaitu Motivasi dan Kinerja 2. Objeknya Karyawan	1. Variabel Y nya ada satu yaitu kinerja 2. Objeknya Guru Honorer

	(studi pada karyawan PT.AXA Finansial Indonesia Cabang Malang)		
6	Pengaruh kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Distribusi Lampung	1. Penelitiannya dilakuna di PT.PLN (persero) Distribusi Lampung 2.Objeknya Karyawan	1. Penelitiannya dilakukan di satu yayasan Al-ittihad Cianjur
7	Pengaruh kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (persero) Area pelayanan dan jaringan (APJ) Malang)	1. Penelitian ini dilakukan PT PLN (persero) Area pelayanan dan jaringan (APJ) Malang) 2. Objeknya karyawan	1. Penelitiannya dilakukan di Yayasan Al-ittihad Cianjur
8	Pengaruh kompensasi Finansial dan kompensasi non	1. Penelitian ini dilakukan di BPR Syariah Bangun	1. Penelitiannya dilakukan di satu yayasan Al-ittihad Cianjur

finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	Drajat Warga Yogyakarta 2. Objeknya Karyawan	
--	---	--

1.8 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur.

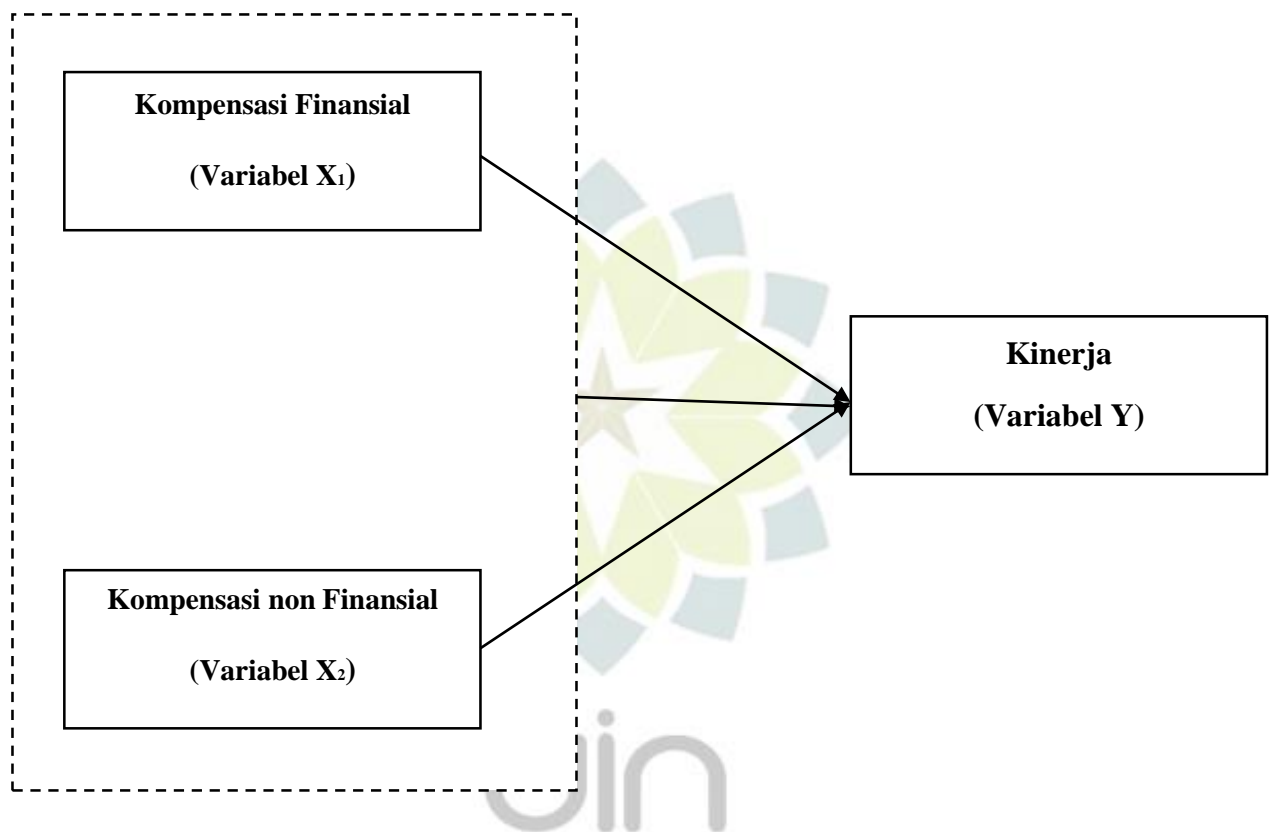
H₂ : Terdapat pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur.

H₃ : Terdapat pengaruh positif kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru honorer di yayasan Al-ittihad Cianjur.

1.9 Model Penelitian

Gambar 1.1

Model Penelitian





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG