

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN, PENGAWASAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**



Oleh:

Elite Gumilar Rahmat

14190099

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi**

(S.E)

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG**

2018



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**


Formulir E.4


**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**


Nama : Elite Gumilar Rahmat
Nim/Jurusan : 14190099 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang

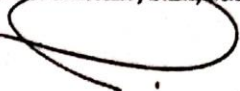
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 29 November 2018

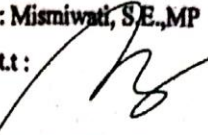
PANITIA UJIAN SKRIPSI

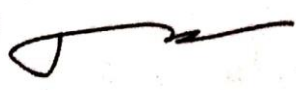
Tanggal Pembimbing Utama : Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : M. Junestrada Diem, A.Md Par., S.E., M.Si
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : M. Mufti Fiandi, M.Ag
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Fernando Africano, S.E.I, M.Si
t.t : 

Tanggal Ketua : Misniwati, S.E., MP
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Disfa Lidian Handayani., S.E.I., M.E.I
t.t : 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Elite Gumilar Rahmat

NIM : 14190099

Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, November 2018

Saya yang menyatakan,



Elite Gumilar Rahmat

NIM. 14190099



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

**Skripsi berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang**
Ditulis oleh : Elite Gumilar Rahmat
NIM : 14190099

**Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)**

**Palembang, Desember 2018
Dekan,**

**Dr. Oedariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002**



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Formulir C.2

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPAUN, PENGAWASAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UIN RADEN
FATAH PALEMBANG**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Elite Gumilar Rahmat
NIM : 14190099
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamualaikum wr.

Palembang, November 2018

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,


Dr. Odariah Barkah, M.HI
NIP.197011261993032002


M. Junestrada Diem, A.Md Par., S.e., M.Si
NIK.



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Elite Gumilar Rahmat
Nim/Jurusan : 14190099 / Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Oktober 2018

Penguji Utama

Mufti Fandi, M.Ag
NIP. 197605252007101005

Penguji Kedua

Fernando Africano, S.E.I, M.Si
NIK. 1605061791



Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. Murtahatusolikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

MOTTO :

“ Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada allah apapun dan dimanapun kita berada, hanya kepada dia-lah kita meminta dan memohon”.

(Perjuangan Mahasiswa)

“Sejarah bukan hanya rangkaian cerita, ada banyak pelajaran, kebanggaan dan harta didalamnya”.

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini Saya persembahkan kepada:

- ❖ Untuk Ibu dan Ayah Tercinta yang selalu memberi support dan Semangat, Sehingga Anakmu ini Termotivasi Untuk Menyelesaikan Skripsi Tersebut.*
- ❖ Untuk Tante Tersayang Dr. Listiawatai. M.Hi Yang Telah Menguliahka, Memberi Semangat dan Dukungan Sehingga Penulis Terus Menerus berjuang, sehingga terselesaikanlah Skripsi ini.*
- ❖ Untuk Kakak dan Adikku Tersayang Ayuk Dini Angkasa Putri, Adik Cinde Lee Karimata, dan Adik Muhammad Sujiwo Hangdihi*
- ❖ Untuk Maryani yang selalu kasih dukungan, dan semangat*
- ❖ Untuk Sahabat – Sahabatku Yaitu Erina Agustin, dan Dwi Aryantini*

❖ Almamaterku UIN Raden Fatah Palembang, Dimana Tempat Aku Belajar dan Berjuang Bersama Sahabat-sahabtku.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan teknik pengambilan data menggunakan angket. Populasi penelitian ini adalah pegawai UIN Raden Fatah Palembang baik yang Pegawai Negeri maupun BLU. Dan penelitian ini dianalisis dengan regresi. Yang dimana tahap pertama menguji validitas dan reabilitas dalam pernyataan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai .

Pada Penelitian ini *sampling* yang digunakan ialah dengan menggunakan rumus *Slovin* yaitu prosedur *sampling* yang memilih sampel dengan pertimbangan tertentu. Data sampel yang diperoleh dalam penelitian ini terdapat responden sebanyak 87 Pegawai UIN Raden Fatah Palembang. Teknik analisis pada penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan program statistik SPSS 20.0.

Disimpulkan bahwa hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang

Kata Kunci :Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan atas segala nikmat dan karunia-Nya dan shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Saat ini penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidaklah mudah, karena begitu banyaknya hambatan, namun berkat doa, bimbingan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan sesuai rencana, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya, yang selalu memberikan karunia-Nya kepada pihak penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Kedua orang tuaku yang tercinta, ayahanda drs. Akmal Fathullah dan ibu Asnawati yang telah memberikan kasih sayangnya dengan penuh cinta, semangat yang luar biasa baik dukungan moril ataupun materil dan do'a yang selalu menyertaiku.
3. Buat tanteku dr. Listiawati yang dimana telah menguliahkan, mendidik, dan mengajarkanku dengan baik memberi support secara lisan maupun material, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
4. Sahabat baikku Erina Agustina, dan Dwi Aryantini yang telah mensportku dan memberi nasihat masukan sehingga peneliti rasa dukungan mereka sangat berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Dr. Qadariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Selaku pembimbing utama buat Ibu Dr. Qadarih Barqah, M.H.I. yang telah banyak membantu hingga penulis menyelesaikan skripsi.
8. selaku dosen pembimbing kedua buat bapak M. Junestrada yang telah memberikan saran, dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
9. Bapak Rusyidi selaku pembimbing akademik terbaik yang selalu memberikan bimbingan, doa serta perhatiannya selama masa perkuliahan.

10. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya pada Program Studi Ilmu Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan EKI 3 (2014) tercinta tidak bisa disebutkan semuanya terimakasih banyak atas kerjasamanya, info seputar perkuliahan dan bantuannya selama ini. Semoga perjuangan kita tercatat sebagai ibadah.

12. Seluruh pihak yang membantu dan teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Dalam membuat skripsi ini penulis sangat banyak kekuarangan karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Tetapi penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak.

Akhir kata penulis memohon ampun kepada Allah SWT, apabila terdapat penulisan yang salah. Penulis juga manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dengan penuh rasa hormat serta kerendahan hati, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca dimasa yang akan datang.Amiin

Palembang, Oktober 2018

Penulis

Elite Gumilar Rahmat

NIM : 14190099

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| ABSTRAK..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL DFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Batasan Masalah..... | 11 |
| C. Rumusan Masalah | 12 |
| D. Tujuan Penelitian | 12 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 13 |
| F. Sistematika Penulisan | 13 |
| BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ... | 15 |
| A. Landasan Teori..... | 15 |
| 1. Kinerja | 15 |
| a. Pengertian Kinerja | 15 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 17 |
| c. Indikator Kinerja | 20 |
| 2. Budaya Organisasi..... | 21 |
| a. Pengertian Budaya Organisasi..... | 21 |
| b. Karakteristik Budaya Organisasi | 24 |
| c. Fungsi Budaya Organisasi..... | 24 |
| d. Indikator Budaya Organisasi | 26 |
| 3. Kemampuan | 27 |

| | |
|---|-----------|
| a. Pengertian Kemampuan | 27 |
| b. Jenis-jenis Kemampuan | 29 |
| c. Indikator Kemampuan..... | 31 |
| 4. Pengawasan | 31 |
| a. Pengertian Pengawasan..... | 31 |
| b. Pentingnya Pengawasan | 34 |
| c. Jenis-jenis Pengawasan | 36 |
| d. Indikator Pengawasan | 37 |
| 5. Kompensasi | 38 |
| a. Pengertian Kompensasi..... | 38 |
| b. Jenis-jenis Kompensasi | 41 |
| c. Tujuan Kompensasi..... | 42 |
| d. Bentuk-bentuk Kompensasi | 45 |
| e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi | 45 |
| f. Indikator Kompensasi..... | 46 |
| B. Penelitian Terdahulu | 47 |
| C. Kerangka Teori..... | 52 |
| D. Hipotesis Penelitian | 54 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 57 |
| A. Lokasi Penelitian | 57 |
| B. Sumber dan Jenis Data..... | 57 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 58 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 60 |
| 1) Kuesioner (angket) | 60 |
| 2) Wawancara..... | 60 |
| 3) Dokumentasi | 60 |
| E. Variabel-variabel penelitian | 61 |
| 1. Budaya Organisasi | 61 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Kemampuan | 61 |
| 3. Pengawasan | 62 |
| 4. Kompensasi | 62 |
| 5. Kinerja Pegawai | 62 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 63 |
| 1. Uji Instrumen Penelitian | 64 |
| a. Uji Validitas..... | 64 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 65 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 65 |
| a. Uji Normalitas | 65 |
| b. Uji Multikolienaritas..... | 66 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 66 |
| d. Uji Lienieritas..... | 66 |
| e. Uji Autokorelasi..... | 67 |
| 3. Uji Analisis Linier Berganda | 67 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 68 |
| a. Uji T (Parsial) | 68 |
| b. Uji F (Serempak) | 68 |
| c. Koefisien Determinasi..... | 69 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 70 |
| A. Deskriptif Objek Penelitian..... | 70 |
| 1. Sejarah Umum UIN Raden Fatah Palembang | 70 |
| 2. Visi dan Misi | 72 |
| B. Karakteristik Responden Penelitian | 72 |
| 1. Karakteristik Responden | 72 |
| a. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur | 73 |
| b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 74 |
| c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 75 |

| | |
|---|------------|
| d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 76 |
| C. Uji Instrumen Penelitian | 77 |
| 1. Uji Validitas | 77 |
| 2. Uji Reliabilitas | 82 |
| D. Uji Asumsi Klasik | 83 |
| 1. Uji Normalitas..... | 83 |
| 2. Uji Multikolienearitas..... | 83 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas | 85 |
| 4. Uji Lienearitas | 86 |
| 5. Uji Autokorelasi..... | 88 |
| E. Regresi Linier Berganda..... | 89 |
| F. Uji Hipotesis | 91 |
| 1. Uji T (Parsial) | 92 |
| 2. Uji F (Simultan) | 94 |
| 3. Koefisien Determinasi (R ²) | 95 |
| H. Pembahasan dan Hasil Penelitian..... | 96 |
| BAB V. KESIMPULAN..... | 100 |
| Simpulan | 100 |
| Saran | 101 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----------|
| Tabel 1.1 Research Gap Budaya Organisasi..... | 4 |
| Tabel 1.2 Research Gap Kemampuan..... | 6 |

| | |
|--|-----------|
| Tabel 1.3 Research Gap Pengawasan..... | 8 |
| Tabel 1.2 Research Gap Kompensasi..... | 9 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 53 |
| Tabel 3.1 Skala Likert Nilai Jawaban..... | 65 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur..... | 74 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 75 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 76 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 77 |
| Tabel 4.5 Hasil uji validitas variabel budaya organisasi | 79 |
| Tabel 4.6 Hasil uji validitas variabel kemampuan | 80 |
| Tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel pengawasan..... | 81 |
| Tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel kompensasi..... | 82 |
| Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai | 82 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 83 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas | 84 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolienearitas | 86 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 87 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Lienearitas Budaya Organisasi..... | 89 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Lienearitas Kemampuan..... | 89 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Lienearitas Pengawasan..... | 90 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Lienearitas Kompensasi..... | 90 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi | 91 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 92 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji T Parsial..... | 95 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji F Simultan | 97 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)..... | 98 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama dan menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang berhasil menjalankan secara optimal, khususnya menghadapi era perubahan teknologi yang sangat cepat akan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai subjek bagi kegiatan operasional bagi suatu organisasi. Dalam usaha memaksimalkan kegunaan dari semua sarana yang ada dan dalam usaha menggerakkan potensi manusia sebagai sumber daya ke arah pemanfaatan yang optimal, maka konsep budaya organisasi, kemampuan, pengawasan tidak bisa dipisahkan karena kesemuanya merupakan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi, selain itu dalam rangka terwujudnya kegiatan operasional yang baik dan peningkatan kinerja bagi organisasi maka perlu adanya pemberian penghargaan atau kompensasi sebagai aspek untuk terus mengembangkan kinerjanya dari waktu ke waktu.

Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan organisasi tersebut, oleh sebab itu dibutuhkan kinerja yang baik agar tercapainya suatu tujuan dalam suatu organisasi, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang ataupun organisasi secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.¹ Menurut Armstrong dan Baron, Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.²

Menurut pendapat di atas bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, baik dalam perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang mempunyai atas dasar kemampuan, pengalaman dan pengetahuan. Adapun hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai harus memberikan kontribusi yang penting bagi suatu perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat berpengaruh dan berkontribusi dengan sangat baik sehingga dapat dirasakan manfaatnya bagi suatu perusahaan baik dalam masa sekarang ataupun masa yang akan datang.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari pengaruh suatu budaya organisasi, dan keunggulan suatu perusahaan ditentukan oleh unggul tidaknya budaya organisasi yang dimiliki, dalam menjalankan suatu perusahaan tersebut, yang dimaksud budaya organisasi adalah konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang sangat berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan.

¹Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.50

²Amstrong dan Baron, 1998. *Performance Management –The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development, hlm. 15

Hal ini disebabkan sebagai pandangan, kedekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dalam berbagai kalangan akademis maupun praktis.³ Manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama dan menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang berhasil menjalankan secara optimal, khususnya menghadapi era perubahan teknologi yang sangat cepat akan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai subjek bagi kegiatan operasional bagi organisasi. Semakin banyaknya sumber daya manusia yang ada pada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dalam hal ini kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila budaya organisasi, menjadi salah satu unsur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat tercipta dengan sempurna.

Budaya organisasi ialah suatu nilai, perlakuan, kepercayaan, sikap, dan adat istiadat yang sama dijalankan sebuah kelompok dalam organisasi, hal tersebut memberi pengaruh kepada lingkungan organisasi. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak hanya saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai sebuah organisasi tersebut. kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai sebuah organisasi tersebut.

³Edi Sutrisno, *Budaya organisasi*. Jakarta, hlm.6.

Fenomena yang sambil ambil Terdapat masalah dalam budaya organisasi UIN Raden Fata Palembang dimana kurangnya kerjasama yang baik antara pegawai yang satu dengan yang lain, sehingga kinerja pegawai UIN Raden Fata Kurang efektif.dalam hal ini budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang suatu kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Research Gap
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|--|------------------------------------|
| Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja | Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro |
| | Budaya Organisasi tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai | Edward S.Maabuat |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber jurnal

Pengertian kemampuan menurut Hasibuan, adalah kecakapan *ability* yaitu kemampuan menetapkan dan melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif sedangkan menurut Handoko memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam memepertahankan sumber daya manusia yang efektif.⁴

⁴ Andrea Satya Darmawan, Jurnal *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero*.

Dalam kamus bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.⁵ Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan keseluruhan dari seseorang individu pada dasarnya dibagi dua kelompok yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual ability*)

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan seorang individu melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, bernalar dan memecahkan masalah. Bagi individu yang punya kemampuan intelektual yang tinggi biasanya mendapatkan biasanya mendapatkan uang yang lebih banyak, pendidikan yang lebih tinggi dan dapat, menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

b. Kemampuan Fisik (*Physical ability*)

Kemampuan Fisik adalah kemampuan seorang individu melakukan kegiatan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, otot atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu.⁶

⁵Tim penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm.623.

⁶Hengki idris issakh dan zahrida wiryawan, *Pengantar Manajemen Edisi 2*, (Jakarta In Media, 2015), hlm. 415-417

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat diketahui dan disimpulkan kemampuan adalah suatu kecakapan, dalam melaksanakan suatu sistem baik dalam kemampuan fisik maupun intelektual, demi mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Dalam persaingan untuk meningkatkan suatu perusahaan dimana individu sebagai pegawai agar dapat memiliki kemampuan kualitas yang baik, baik kemampuan intelektual, maupun kemampuan fisik agar trcapainya tujuan dalam kinerja pegawai tersebut. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Masalah yang sering kali terjadi di UIN Raden Fatah Palembang mengenai Kemampuan Yaitu adapun pegawai yang tidak menguasai pekerjaan dibidangnya yag dimana pegawai bukan menempati posisi menurut keahliannya masing-masing, dari hasil tersebut dapat diketahui fenomena yang terjadi bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. hal ini dapat menyebabkan kurangnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya tersebut.

Tabel 1.2
Research Gap
Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|---|---|
| Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai | Kemampuan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | Dony Tri Prasetyo |
| | Kemampuan Tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan CV Agung. | Allan hidayat setiawan dan Hotlan siagian |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber jurnal

Menurut Schermerhorn mendefinisikan pengawasan adalah sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Berdasarkan pengertian ini Schermerhorn menekankan fungsi pengawasan pada penetapan standar kinerja dan tindakan yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Griffin menjelaskan bahwa terdapat empat tujuan dan fungsi pengawasan. Keempat tujuan pengawasan tersebut adalah :

- 1) Adaptasi lingkungan.
- 2) Meminimalkan kegagalan.
- 3) Meminimumkan biaya.

4) Mengantisipasi kompleksitas dari organisasi.⁷

Untuk mencapai suatu kinerja yang baik dalam organisasi diperlukannya suatu pengawasan agar dapat diketahui baik buruknya kinerja dalam suatu organisasi tersebut. Menurut pendapat para ahli diatas Pengawasan mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Baik pimpinan maupun organisasi harus selalu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan perilaku manusia yang ada didalam lingkungan organisasi. Masalahnya sekarang adalah bagaimana mengetahui budaya organisai, kemampuan dan kompensasi pegawai dalam kinerja tersebut demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan sehigga mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai, seperti contoh sering datang terlambat dan tidak tepat waktu masuk kerja sehingga, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di emban, banyaknya pegawai yang sering keluar-keluar saat jam bekerja sebelum selesai, sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai yang buruk.

⁷Ernie tisanawati sule kurniawan saefullah, *Pengantar manajemen edisi pertama*, Jakarta: Prenamadia group,2005, hlm. 317-318

Tabel 1.3
Research Gap
Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|--|---|--------------------------------------|
| Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai | 1. Pengawasan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | 1. M Lukas.B tewel M.D.Walangitan |
| | 2. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit islam At-Taqwa | 2. Jurnal Fitra Margaret |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber jurnal

Suatu organisasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan dengan cara memberi kompensasi atas jasa yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, selama menjadi pegawai dalam organisasi tersebut, yang dimaksud dengan kompensasi ialah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dimana besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima oleh karyawan semakin

besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.⁸

Sedangkan dilihat dari kompensasi, Terdapat Kompensasi yang minim yang di terima pegawai UIN Raden Fatah Palembang yang tidak sesuai Dari UMR bagi pegawai Pegawai BLU sedangkan dari pegawai negeri Sipil sendiri mengungkapkan kurangnya pemberian balas jasa atau Kompensasi di UIN Raden Fatah Palembang, sehingga akan berdampak pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

Tabel 1.4
Research Gap
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|---|--------------------|
| Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai | Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | Erick Putra WIjaya |
| | Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | Wenti Ayu Sunarjo |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

⁸Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013, hlm. 117-118

Hasil yang diteliti oleh Diketahui bahwa hasil research gap diatas memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pengambilan judul. ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang”***.

B. Batasan Masalah

Penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang”***. Dalam hal ini peneliti menyadari bahwa untuk melakukan penelitian ini cukup sulit jika tidak diberikan batasan masalah. Oleh sebab itu untuk memperlancar suatu penelitian, dalam hal ini ruang lingkup atau batasan masalahnya yaitu seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang?
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan menambah referensi kepustakaan di UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bagi Penulis

a. Bagi penulis semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

b. Untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

b. Bagi pihak lain diharapkan dapat membantu sebagai sumbangan pikiran dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan suatu penjabaran secara rinci tentang hal apa saja yang akan di tulis dan berisikan tentang beberapa unsur yang mengandung gambaran dari setiap bagiannya, adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menuliskan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitan dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang kumpulan dari teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dan diantara teori-teori itu digunakan pendukung dalam pemecahan permasalahan penelitan tersebut.

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab ini Penulis menjelaskan mengenai jenis, sumber data, variabel penelitian, populasi dan sampel yang akan dijadikan suatu penelitian.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari pengelolaan data dari penelitian mengenai variabel X1 (Budaya organisasi), X2 (Kemampuan), X3 (Pengawasan) dan X4 (Kompensasi) Terhadap (Y) kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang. Adapun pengelolaan ini sebelumnya dari data dan sampel.

Bab V: Kesimpulan

Kesimpulan ini yaitu untuk menjelaskan secara rinci hasil yang telah didapat dalam pengelolaan data sebelumnya, hasil dari yang telah diteliti, dan disini juga membahas mengenai tentang saran-saran yang dapat diimplementasikan sebagai penelitan untuk pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat sering didengar dan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹ Dalam pengertian yang lebih rinci kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

⁹ Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 67

Kinerja menurut beberapa pendapat para ahli :

- 1) Menurut Wilson kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau individu berdasarkan persyaratan pekerjaan *Job Requirment*, Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk memenuhi kriteria sebagai pegawai yang dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan *Job Standar*.¹⁰
- 2) Menurut Rivai Vethzal Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang ataupun organisasi secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama.¹¹
- 3) Sedangkan Mathis Jackson mendefinisikan kinerja, *Performance* ialah suatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan seorang pegawai dalam mengemban suatu pekerjaannya.¹²

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, baik dalam perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang mempunyai kemampuan, pengalaman dan pengetahuan. Adapun hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai harus memberikan

¹⁰Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Erlangga, 2012), hlm.231.

¹¹Rivai, Vethzal & Basri, *Log Cit*, hlm.1

¹² Mathis Jackson. 2006. *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.

kontribusi yang penting bagi suatu perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat berpengaruh dan berkontribusi dengan sangat baik sehingga dapat dirasakan manfaatnya bagi suatu perusahaan baik dalam masa sekarang ataupun masa yang akan datang.

Ayat Al- Qur'an tentang kinerja

وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ عَالِمَالِي وَسْتُرْدُوْنَا الْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ لِّلْهَافَسِيرِي اَعْمَلُوا وَقَل
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ مِمَّا فِيْئِبُّكُمْ

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah SWT memerintahkan untuk bekerja dan Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia

dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri dari sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi menurut Praewisenton adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat

terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya suatu tujuan tertentu.¹³

c. Indikator Kinerja

Untuk mengukur dan mengetahui kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

¹³Edy Sutrisno, Budaya Organisasi,(Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2011), hlm,176

4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi.¹⁴

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Suatu organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, dalam suatu organisasi terdapat para pemimpin didalamnya, dan saling berinteraksi terhadap para pegawai, untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan, dalam suatu organisasi perlu adanya kerjasama yang baik antar individu sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang sangat berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan sebagai pandangan, kedekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dalam berbagai kalangan akademis maupun praktis.¹⁵

Budaya Organisasi menurut beberapa pendapat para ahli :

- 1) Barry Cushway dan Derek Lodge budaya organisasi ialah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang

¹⁴Robert L. Mathis dan John H, Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002), hlm.7

¹⁵Sutrisno edi,2010.*Budaya organisasi.hlm. 6*

dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan dan mengoperasionalkan kegiatan organisasi.¹⁶

- 2) Menurut pendapat Fred Luthans budaya organisasi ialah, dimana nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya organisasi dan menjadi kendali berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi.¹⁷
- 3) Robbins mendefinisikan budaya organisasi *organizational culture*, ialah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.¹⁸
- 4) Hafifudin mengungkapkan budaya adalah suatu nilai yang diapandang paling benar, dan suatu kebiasaan. dimana nilai yang terdapat bersumber dari ajaran agamanya, yaitu Islami, bagaimanapun, suatu organisasi akan sehat bila dikembangkan dengan nilai-nilai sehat yang bersumber dari agama.¹⁹

Dalam Islam, budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang berasal dari Allah dan RasulNya Muhammad Saw yang dianut bersama yang di aplikasikan dalam bekerja dan perilaku berinteraksi dengan orang-orang suatu *Iqtishadia*,

Dalam ayat lain diterangkan:

¹⁶Barry Cushway dan Dereg Lodge 1993, *Organisational Behaviour and Design, Prilaku dan Design Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

¹⁷Fred Luthans, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2013), hlm. 28-29

¹⁸Fred Luthans, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Andi, 2013), hlm. 34

¹⁹Hafifudin., *Manajemen Dakwa*, UIN Jakarta Press, Cetakan 1. 2005.

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (Q.S. al-Anfal: 46)

Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat percekocokan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan. Dalam tafsirnya al-Maraghi menerangkan pertentangan yang menyebabkan rusaknya koordinasi dan organisasi akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.

Menurut pendapat diatas budaya organisasi ialah suatu nilai, perlakuan, kepercayaan, sikap, dan adat istiadat yang sama dijalankan sebuah kelompok dalam organisasi, hal tersebut memberi pengaruh kepada lingkungan organisasi. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak hanya saja berbicara mengenai bagaimana suatu organisasi menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai sebuah organisasi tersebut.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Ada beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu diketahui dalam mempelajari perilaku yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Luthans, yaitu :

- a. Budaya organisasi merupakan suatu proses belajar, *learned*.
- b. Budaya organisasi merupakan milik bersama kelompok, *shared*.
- c. Budaya organisasi diwariskan dari suatu generasi ke generasi berikutnya, *transgenerational*.
- d. Budaya organisasi mengekspresikan sesuatu dengan menggunakan *symbolic*.
- e. Budaya organisasi merupakan suatu pola yang terintegrasi, jadi setiap perubahan akan mempengaruhi komponen lainnya, *patterned*.
- f. Budaya organisasi terbentuk berdasarkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengannya, *adaptive*.²⁰

c. Fungsi Budaya Organisasi

Moh pabundu Tika, dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan menyatakan delapan fungsi utama budaya organisasi yaitu:

1. sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya

²⁰Alifiulahtin Utaminingsih, *Prilaku Organisasi*, Malang, Universitas Brawijaya Pres (UB Press), 2014, hlm, 42.

identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

2. sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi .hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi.Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. mempromosikan stabilitas sistem sosia.Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif mendukung.Dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi, dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi. Maka bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
5. sebagai integrator, budaya organisasi dapat dijadikan integrator arena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.

6. membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.
7. sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah intergrasi internal.
8. sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar penentuan *positioning*, yang akan dikuasai perusahaan tersebut.²¹

d. Indikator Budaya Organisasi

Terdapat dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi menurut Robbins dan Judge menguraikan ada 6 macam diantaranya :

1. Inovasi dan pengambilan resiko dapat di jelaskan sejauh mana para karyawan di dorong untuk inisiatif, inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian ke hal yang rinci yaitu maksudnya sejauh mana para karyawan diharapkan mampu memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

²¹Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan peningkatan kerja perusahaan*, hlm.14

3. Orientasi hasil ialah sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang ialah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim ialah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja bukan individu.
6. Keagresifan ialah sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.²²

3. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Dalam kamus bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.²³ Keith Davis secara psikologis, kemampuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality knowgly* dan *skill*, artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

²² [https://Library, binu.ac.id](https://Library.binu.ac.id) pada tanggal 17 juli 2018 pukul 21:05

²³ Tim penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm.623.

pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.²⁴

Kemampuan menurut beberapa pendapat para ahli :

- 1) Colquitt, LePine dan Weason membagi kemampuan dalam tiga kategori, yaitu *cognitive, emotional, dan physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang.²⁵
- 2) Wibowo kemampuan *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini.²⁶
- 3) Menurut Hengki Idris Issakh Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan keseluruhan dari seseorang individu pada dasarnya.²⁷
- 4) Abu wahid thahir mengemukakan di dalam kitab suci Al-Qur'an, Allah SWT menggunakan beberapa istilah yang pada dasarnya menjelaskan tentang konsep manusia, bahkan istilah-istilah itu disebutkan lebih dari satu kali. Salah satunya adalah konsep *Al-Insani*, Al-Ihsan memiliki arti melihat,

²⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakary, 2011), hlm.67

²⁵Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.94

²⁶Wibowo, *Prilaku Organisasi* Edisi Kedua, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 93

²⁷Hengki idris issakh dan zahrada wiryawan, *Pengantar Manajemen Edisi 2*,(Jakarta In Media,2015),hlm. 415-417

mengetahui, dan minta izin, istilah ini menunjukkan bahwa manusia memiliki kemampuan menalar dan berfikir dibanding dengan makhluk lainnya. Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan yang salah, serta dapat meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya.²⁸

Dari berbagai pendapat di atas dapat dikatakan dimana kemampuan adalah kapasitas, mampu, dan kesanggupan dalam melakukan berbagai aktifitas suatu pekerjaannya, sesuai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, maka dapat memudahkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan oleh karena itu kemampuan merupakan potensi dasar yang ada dalam setiap diri seseorang untuk mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kemampuan para karyawan inilah yang harus dikembangkan oleh perusahaan agar dapat menjadi kekuatan dan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan cara melakukan kegiatan seminar ataupun melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

b. Jenis-jenis Kemampuan

Dalam suatu perusahaan ataupun instansi pemerintah menginginkan, mengharapkan, dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dan oleh sebab itu kemampuan pun tak luput dari perhatian suatu

²⁸Abd Wahid Thahir, Konsep Manusia Dalam Al-Qur'an, artikel diakses pada 3 maret 2014 dari <http://sulsek.kemenag.go.id/file/file/ArtikelTulisan/rtnm1362081548.doc>.

perusahaan, baik dalam mencapai keberhasilannya maupun kegagalan dalam organisasi tersebut. Tetapi sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya itu sendiri, dan terdapat beberapa didalamnya, baik sebagai bawahan, menengah sekalipun atasan (Pimpinan).

1. Jenis kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.²⁹

2. Jenis kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan kekuatan dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerja telah mengidentifikasi Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Setiap individu memiliki kemampuan dasar tersebut berbeda-beda. Kemampuan intelektual atau kemampuan fisik tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada persyaratan

²⁹ Kaelan, M.A., *Metode Penelitian Agama Kualitatif Interdisipliner*, (Yogyakarta : Paradigma, 2010), hlm.113.

kemampuan dan pekerjaan tersebut. Sebagai contoh : pekerja konstruksi yang tinggi membutuhkan keseimbangan.³⁰

c. Indikator Kemampuan

Adapun indikator kemampuan menurut Robbins dan Judge, yaitu:

1. Memahami cakupan bidang tugas
2. Memahami perintah pemimpin
3. Mengatasi hambatan dalam pekerjaan
4. Cekatan dalam bekerja
5. Terampil dalam bekerja.³¹

4. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai sesuai dengan rencana semula. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan

³⁰Agus Trianto.2006.Pasti Bisa Pembahasan Tuntas Kompetensi Bahas Indonesia.Jakarta: Erlangg.47

³¹Nessia Kusuma Wardani, *Jurnal Ilmu dan Riset Mahasiswa*, Volume 6, Nomor 5, Mei 2017, ISSN: 2461-0593

operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.³²

Pengawasan menurut beberapa pendapat para ahli :

- 1) Phillip Kotler Pengawasan adalah suatu cara untuk menangkap kesalahan-kesalahan dalam proses implementasi atau strategi. Perusahaan mungkin telah melakukan implementasi dengan buruknya, atau melakukan pengayaan yang buruk. pengawasan bukan sesuatu yang istimewa tetap merupakan sekumpulan alat yang digunakan untuk memastikan bahwa perusahaan selalu terdapat di jalan yang benar.³³
- 2) Mufhan Al-Amin Pengawasan adalah segala sesuatu semuayang berkaitan dalam proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan secara sungguh-sungguh agar obyek yang diawasi dapat berjalan dengan semestinya, oleh sebab itu pengawasan merupakan penilaian terhadap objek atau kegiatan tertentu yang bertujuan untuk memastikan apakah tugas dan fungsi telah berjalan semestinya.³⁴
- 3) Menurut Schermerhon mendefinisikan pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang

³² Sondang P. Siagian. 2012. *Manajemen stratejik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

³³ Philip Kotler, *Marketing Insight From A to Z 80 konsep yang harus di pahami oleh manajer*, Jakarta, Penerbit Erlangga 2003, hlm, 91

³⁴ Mufhan Al-Amin, 2006, *Manajemen Pengawasan*, Kalam Indonesia, Jakarta, hlm. 47

diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.³⁵

- 4) Menurut pandangan islam, pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak.

Dalam surat Al-Mujadila ayat 7 telah dijelaskan bahwa :

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَا
يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ
سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا
كَانُوا ۗ ثُمَّ يُنَزِّلُ لَهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ
شَيْءٍ عَلِيمٌ

“Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang Telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (Al Mujadilah : 7)

Berdasarkan menurut pendapat diatas disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan pimpinan dalam organisasi harus secara sistematis agar dapat membandingkan,

³⁵Loc cit. hlm.317-318

menjamin dan memastikan agar tujuan dan sasaran serta kegiatan dalam organisasi yang akan dan sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan standar, rencana, intruksi dalam ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, serta dapat mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan agar tidak terjadi kesalahan yang fatal, maka diperlukan sumber daya manusia yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Pentingnya Pengawasan

Ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlakukan oleh setiap organisasi . Faktor-faktor itu adalah:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada

penyalur perlu di analisa dan dicatat secara tepat, bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi buat kesalahan-kesalahan atau memesan barang dan komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.³⁶

³⁶T. Hani Handoko, Manajemen Edisi 2, BPFE Yogyakarta, 2001, hlm. 366-367

c. Jenis-jenis Pengawasan

Berkaitan dengan jenis-jenis pengawasan facrudin, menjelaskan pengawasan seperti ini yaitu :

1. Pengawasan dipandang dari kelembagaan yang dikontrol dan yang melaksanakan kontrol dapat diklarifikasikan:

a. Kontrol intern, *internal control*.

Pengawasan yang dilakukan oleh suatu badan/ organ yang secara struktural masih termasuk organisasi dalam lingkungan pemerintah .

b. Pengawasan dari segi kegunaan, *opportunitas*.

Pengawasan dimaksudkan yaitu untuk menilai segi kemanfaatannya, *doelmatigheid*.

2. Pengawasan dapat dipandang dari cara pengawasan dapat dibedakan yaitu :

a. Pengawasan *negative represif* atau *positif*. Pengawasan yang dilakukan setelah tindakan dilakukan.

b. Pengawasan *negative preventif* atau *positif*. Pengawasan yang dilakukan dengan cara badan pemerintah yang lebih tinggi menghalangi terjadinya kelalaian pemerintah yang lebih rendah.

3. Disamping itu masih dipandang dari cara pengawasan dan menguti dari Hertogh, pengawasan yaitu:
 - a. Pengawasan *unilateral, unilateral control*. pengawasan yang penyelesaiannya dilakukan secara sepihak oleh pengawas.
 - b. Pengawasan refleksi, *reflexive control*. Pengawasan yang penyelesaiannya dilakukan melalui proses timbale balik berupa dialog dan negoisasi antara pengawas dan diawasi.³⁷

d. Indikator Pengawasan

Terdapat berbagai berbagai macam-macam indikator dalam pengawasan yaitu:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera.

3. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

³⁷Riawan Tjandra, *Hukum Keuangan Negara*, Jakarta, Grasindo, hlm, 133-134.

4. Terpusat pada titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

6. Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.³⁸

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Suatu organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, dalam untuk mewujudkan suatu tujuan dalam organisasi perlu adanya suatu penghargaan yang berupa kompensasi atau balas jasa atas kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem

³⁸Hani Handoko, Manajemen, Yogyakarta, 2003, hlm.71

kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.³⁹

Kompensasi menurut beberapa pendapat para ahli :

- 1) Matish Jackson berpendapat bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.⁴⁰
- 2) Wiliam B. Werther dan Keith Davis mendefinisikan kompensasi ialah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodic yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.⁴¹
- 3) Garry Dessler mendefinisikan Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan sehingga muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung berupa dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung berupa berupa dalam

³⁹ *Ibid*, hlm. 153

⁴⁰ Matish Jackson, Edisi 10, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.

⁴¹ Wiliam B. Werther dan Keith Davis , 1996. *Human Resources and personnel Management*. New York: Mc Grawhill, Inc, hlm. 19

bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan.

- 4) Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah penthashihan Al-Qura'an Jilid 5 (2014:136) menjelaskan kompensasi ialah tentang kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertidak sendiri tanpa pekerja, dan . dan disini sebagai pengusaha mempunyai kewajiban kepada karyawan antara lain member upah layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, memberikan penghargaan atas prestasi , serta tunjangan sosial dan pesangon.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَرَ فُؤُهُ.

“Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.
”(Hadits riwayat Ibnu Majah, 2/817; Shahihul Jami', 1493).

Menurut Penjelasan para ahli diatas kompensasi ialah semua bentuk pembayaran upah gaji atau insentif agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kerjanya demi mendapatkan hasil kinerja yang baik dan memuaskan bagi perusahaan ataupun organisasi.⁴²

⁴² Gary Dessler, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Ke 10, Jilid 2. PT: Indeks, hlm. 82

b. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi 2 bentuk yaitu : yaitu Kompensasi langsung *Direct Compensation* dan kompensasi tidak langsung, *Indirect Compensation*, Penjelasan deskripsikan sebagai berikut:

5) Kompensasi Langsung, *Direct Compensation*.

Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa upah dan gaji. Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat juga dikaitkan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam bentuk organisasi. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

6) Kompensasi Tidak Langsung, *Indirect Compensation*.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah dan gaji. Kompensasi tidak langsung

diberikan atas kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, mushala, olahraga dan darmawisata.⁴³

c. Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, bagi karyawan maupun bagi perusahaan bagi perusahaan. Dibawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi yaitu :

1) Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan karyawan.

⁴³Malayu S.P. Hasibuan, *Mnajaemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks 2012), hlm. 117

2) Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditunjukkan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

3) Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggian akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

4) Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsakan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optima. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang hadiah lainnya. Komepnasasi yang layak akan memudahkan mencapai tujuan organisasi.

5) Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif.

6) Displin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Prilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terimakasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

7) Pengaruh serikat pekerja

Perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program

kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para pegawai. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban – kewajiban para anggotanya.⁴⁴

d. Bentuk-Bentuk Kompensasi

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.⁴⁵

e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Tohardi, mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar
3. Kesiediaan untuk membayar
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja⁴⁶

⁴⁴Suwanto, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, 2013, hal 222

⁴⁵*Ibid*, hlm. 187

Imam Baihaqi dalam kitab *Syu'bul Iman* meriwayatkan dari Muhammad bin Wasi' bahwa ia (Muhammad bin Wasi') berkata kepada Malik bin Dinar. Keduanya golongan Thabi'in. "kenapa anda tidak memerangi kebatilan? Muhammad berkata: "bekerja dari sumber yang halal dan memberikan gaji kepada para pekerja".

f. Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodic (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Contohnya: Tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan dan sebagainya.

⁴⁶*Ibid*, hlm. 193-194

3. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atau prestasinya. Contoh: insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang ditelah ditemukan.

4. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan atau instansi yang bersangkutan.⁴⁷

B. Penelitian Terdahulu

1. Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro. 2013. *“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Administrasi Pada PTIK UB Universitas Brawijaya”*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 11 No 4. Desember, 666-676. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Berdasarkan penelitian terdahulu dinilai bahwa pengaruh kinerja pegawai memiliki dampak terhadap budaya organisasi, kompensasi dan motivasi pegawai. Dari penelitian-

⁴⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, hlm. 183-184.

penelitian tersebut perlu diuji lebih lanjut dengan penambahan. antara lain pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja, budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Melalui study empiris terhadap pegawai administrasi pada PTIIK UB Universitas Brawijaya. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi budaya organisasi seperti penrapan-penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai PTIIK UB sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap karir pegawai.⁴⁸

2. Niki kosasih “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 Juli –September 2014. Tujuan penelitian ini (1) menggambarkan budaya organisasi, komitmen keorganisasian terhadap kinerja pegawai, (2) menganalisis budaya organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parial. Untuk itu dilakukan survey dengan sampel sebesar 73 unit dimana kusioner dijadikan sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komitmen keorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan (R Square) 0.092 atau 9.2%. Selanjutnya secara parsial diketahui

⁴⁸Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro, *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Administrasi Pada PTIIK UB Universitas Brawijaya Jurnal aplikasi, manajemen, vol, 11, No , 2013, hlm. 666-676*

Bahwa; (1) Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (2) Komitmen Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴⁹

3. Masyhura 2013, Tujuan peneliti untuk menganalisis *pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dilakukan PT. Jamsostek (persero) Cabang Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamsostek (persero) Cabang Sumatera Barat yang berjumlah 34 orang dan sampel diambil dengan teknik *total sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi yang sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.⁵⁰
4. Penelitian M.Lukas, B. dan M.D.Walangitan., yang berjudul *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*. ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA, Vol.5 No 2 Juni 2017, Hal. 1921-1928. Hasil penelitian regresi linier berganda secara simultan

⁴⁹Niki Kosasih, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 Juli –September 2014

⁵⁰Masyhura, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan*, PT. Jamsostek (persero) Cabang Sumatera Barat.

berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.⁵¹

5. Penelitian terdahulu Dony Tri Prasetyo, Moch Al Musadieq, yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Study kasus pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Jurnal Admisnistrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Dari hasil regresi linier berganda berpengaruh signifikan secara simultan trhadap kinerja karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang.⁵²

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|--|
| 1. | Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro tahun 2013. | Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan | penelitian sama tentang Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kinerja | Elite Gumilar Rahmat. Kemampuan dan Pengawasan |

⁵¹Peenelitian M.Lukas,.B tewel M.D.Walangitan., *Pengaruh Pengawasan Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*, ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA, Vol.5 No 2 Juni 2017, Hal. 1921-1928.

⁵²Dony Tri Prasetyo, Moch Al Musadieq, *Pengaruh Kemampuan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Study kasus pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang*. Jurnal Admisnistrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015.

| | | Kinerja Pegawai | | |
|----|---|--|---|--|
| 2. | Niki kosasih tahun 2014. | Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai | Penelitiannya sama, tentang Budaya Organisasi. | Elite Gumilar Rahmat. Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi. Sniki kosasih. Komitmen. |
| 3. | Masyhura tahun 2013. | pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Di PT. Jamsostek Cabang Sumatera Barat. | Penelitiannya sama tentang Pengawasan dan Kompensasi. | Elite Gumilar Rahmat. Kemampuan dan Budaya organisasi |
| 4. | Dony Tri Prasetyo, Moch Al Musadieg tahun 2015. | Pengaruh Kemampuan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap | Penelitiannya Sama , Tentang Kemampuan Kerja | Elite Gumilar Rahmat, Budaya Organisasi, Pengawasan |

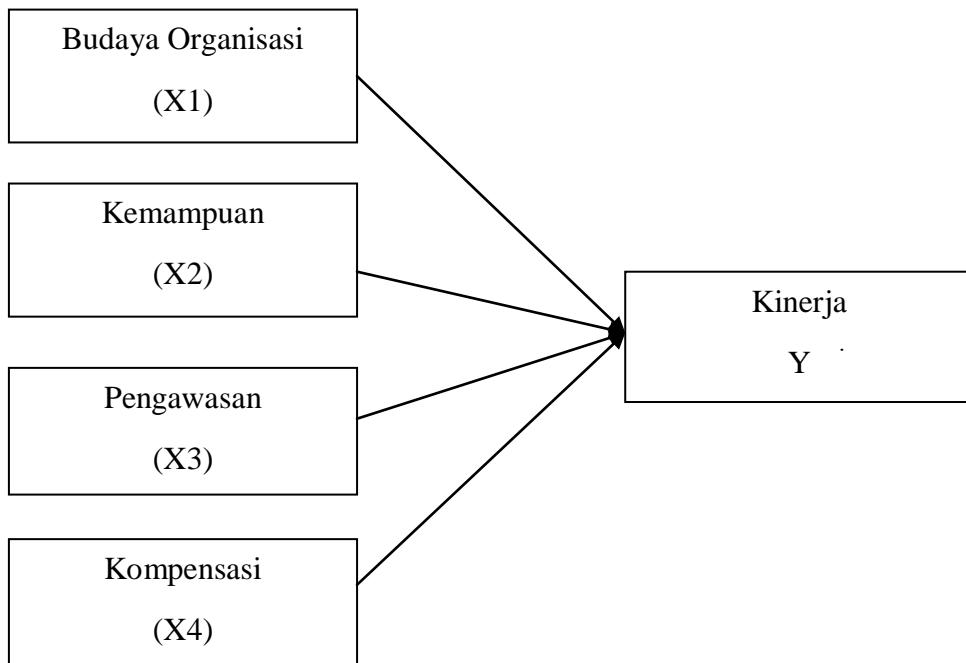
| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | | Kinerja Karyawan, Study kasus pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. | | dan Kompensasi. Sedangkan Dony Tri Prasetyo, Moch Al Musadieg, Lingkungan Kerja. |
| 5 | M.Lukas,. B tewas M.D.Walangitan.tahun 2017. | Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai | Penelitiannya, sama Tentang Pengawasan Dan Kompensasi | Elite Gumilar Rahmat. Budaya Organisasi dan Kemampuan |

C. Kerangka Teori

Menurut sugiono kerangka pemikiran adalah model koneptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka fikir yang dapat menjadi pedoman dalam penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang dominan untuk meningkatkan pengaruh budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

Penelitian ini pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kemampuan (X_2), Pengawasan (X_3), Komepensasi (X_4) dan Kinerja pegawai (Y). Variabel Bebas (*Indevendent*) Dalam penelitian adalah (Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan, Dan Kompensasi) dan Kinera Pegawai Variabel Terikat (*Dependent*).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam rumusan masalah dan harus diuji kebenarannya atau ketidak benarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan dalam penelitian.⁵³

H₁ : Budaya Organisasi diduga berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang dan dapat diterima secara parsial.

Dapat dijelaskan bahwa dalam suatu organisasi telah terlaksana dengan baik maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika budaya dalam suatu organisasi berjalan dengan buruk maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai tersebut. Hal ini didukung pernyataan Edy Sutrisno mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja tersebut sehingga mendukung suatu tujuan-tujuan Instansi dan perusahaan.⁵⁴

⁵³Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: ALFABETA. 2006), hlm. 70

⁵⁴Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta : Kencana, 2010), hlm.20-21.

H2 : Kemampuan diduga berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang maka dapat diterima secara parsial ..

Dalam hal ini dijelaskan bahwa semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, dan sebaliknya jika semakin menurun tingkat kemampuan maka akan menurunkan tingkat kemampuan. Hipotesis ini didukung hasil penelitian Dony Tri Prasetyo, Moch Al Musadieg, Kemampuan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Study kasus pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Jurnal Admisnistrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015.⁵⁵

H3 : Pengawasan diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang dan dapat diterima secara parsial.

Jika suatu pengawasan baik maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai, dan sebaliknya jika pengawasan yang tidak baik maka akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Hipotesis ini didukung hasil Penelitian M.Lukas,. B tewel M.D.Walangitan., yang berjudul Pengaruh Pengawasan menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang

⁵⁵ Dony Tri Prasetyo, Moch Al Musadieg, *Pengaruh Kemampuan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Study kasus pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang*. Jurnal Admisnistrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015.

Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA, Vol.5 No 2 Juni 2017, Hal. 1921-1928.⁵⁶

H4 : Kompensasi diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang dan dapat diterima secara parsial.

Hipotesis ini didukung oleh pernyataan Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan dimana kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi.⁵⁷ kompensasi yang berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan maka akan menurunkan tingkat kinerja pegawai

⁵⁶Penelitian M.Lukas.,B tawal M.D.Walangitan., *Pengaruh Pengawasan Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*, ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA, Vol.5 No 2 Juni 2017, Hal. 1921-1928.

⁵⁷Mathis Jackson, Edisi 10, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UIN Raden Fatah Palembang, Jalan. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri KM 3,5, Pahlawan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Data yang akan diambil berbentuk kuantitatif, kuantitatif adalah data yg berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁵⁸ Penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif ialah usaha yang secara sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah yang ingin diteliti dan berusaha mendapatkan informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap penelitian dengan pendekatan kuantitatif.⁵⁹

B. Sumber dan Jenis data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data penelitian diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a) Data primer

Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner dengan UIN Raden Fatah Palembang.

⁵⁸ Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodelogi Penelitian*, (Bandung : Maju Mundur, 2011), hlm.73

⁵⁹A. Murni Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016),Cet-3, hlm. 62

Data tersebut mengenai Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan kompensasi.

b) Data sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumentasi serta laporan-laporan pada UIN Raden Fatah Palembang.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang diteliti dan mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.⁶⁰ Dengan kata lain singkatan populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian merupakan sebagian pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

2. Sampel Penelitian

Sampel ialah merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain populasi merupakan suatu bagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi yang ada sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel tersebut dapat di generalisasikan pada popoulasi.⁶¹ Secara sederhana dapat

⁶⁰Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta : Idea Press, 2017), cet-1. hlm. 113

⁶¹Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta : Idea Press, 2017), cet-1. hlm. 11

dikatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari karyawan UIN Raden Fatah Palembang yang berjumlah 660 pegawai. Hal ini didasarkan pada pengambilan sampel yang dilakukan secara *sampling purposive* yaitu sering disebut juga *judgmental sampling* yang digunakan dengan menentukan kriteria khusus terutama orang-orang yang dianggap ahli. Secara sederhana *sampling purposive* adalah teknik pengambilan atau penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁶²

Penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebagai berikut :⁶³

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Perkiraan Tingkat Kesalahan 10%

Maka :

$$n = \frac{660}{1+660(0,1^2)}$$

$$n = \frac{660}{7,6}$$

= 86,84 dibulatkan mejadi 87

⁶²*Ibid*, hlm. 120-121

⁶³*Ibid*, hlm. 243

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat melalui berbagai cara yaitu :

1) Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.⁶⁴ Kuesioner penelitian ini berupa pernyataan kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang

2) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.⁶⁵ Teknik wawancara digunakan peneliti untuk mengetahui bagaimana respon dari karyawan mengenai budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi pada UIN Raden Fatah Palembang.

3) Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen ini dapat berbentuk teks tertulis,

⁶⁴Juliansyah Noor, *Metode Penelitian : Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*, (Jakarta : Kencana, 2015), Cet-5, hlm. 139

⁶⁵*Ibid*, hlm. 135

artefacts, gambar maupun foto.⁶⁶ Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto-foto, data-data karyawan, dan data tentang UIN Raden Fatah Palembang.

E. Variabel-variabel penelitian

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Ini disebabkan sebagai pandangan tersendiri, kedekatan terhadap organisasi, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan.

2. Kemampuan

kemampuan adalah kapasitas, mampu, dan kesanggupan dalam melakukan berbagai aktifitas dalam pekerjaannya, dimana kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, maka memudahkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, dan oleh karena itu kemampuan merupakan potensi dasar yang ada dalam setiap diri seseorang untuk mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kemampuan para karyawan inilah yang harus dikembangkan oleh perusahaan agar dapat menjadi kekuatan dan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan cara melakukan kegiatan seminar ataupun melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

⁶⁶A. Murni Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), Cet-3, hlm. 391

3. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan pimpinan dalam organisasi harus secara sistematis agar dapat membandingkan, menjamin dan memastikan agar tujuan dan sasaran serta kegiatan dalam organisasi yang akan dan sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan standar, rencana, intruksi dalam ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, serta dapat mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan agar tidak terjadi kesalahan yang fatal, maka diperlukan sumber daya manusia yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran upah gaji atau insentif atas jasa yang pegawai kerjakan dalam memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kerjanya demi mendapatkan hasil kinerja yang baik dan memuaskan bagi perusahaan ataupun organisasi. Daripada itu untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas, maka pihak perusahaan ataupun organisasi memberlakukannya pemberian kompensasi terhadap kinerja para pegawai tersebut.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan oleh

perusahaan. Adapun beberapa indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas,
- b) Kuantitas,
- c) Ketepatan waktu,
- d) Efektivitas,
- e) Kemandirian.

F. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul, maka penulis akan menganalisa data dengan skala bukan pembandingan (non comparative scale), jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Pada penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh responden demi memperlancar penelitian, dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sampai sangat tidak setuju untuk mengukur Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang. Dari pernyataan yang dipilih lalu akan dimasukkan dalam aplikasi SPSS untuk menghitung seberapa pengaruhnya Budaya Organisasi Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Imam Ghozali, skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban, dalam lima tingkat preferensi jawaban ini, ada beberapa

pernyataan yang akan dipilih oleh pegawai ataupun karyawan guna melengkapi dan memperlancar penilitan yang akan diteliti oleh mahasiswa, dengan pilihan sebagai berikut⁶⁷ :

Tabel. 3.1.

Skala Likert Nilai Jawaban

| | |
|-----------------------------|------------------|
| Jawaban sangat setuju | diberikan skor 5 |
| Jawaban setuju | diberikan skor 4 |
| Jawaban netral | diberikan skor 3 |
| Jawaban tidak setuju | diberikan skor 2 |
| Jawaban sangat tidak setuju | Diberikan skor 1 |

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Validitas yaitu merupakan tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen tidak bisa valid untuk sembarang keperluan atau kelompok, suatu instrumen hanya valid untuk suatu keperluan dan pada kelompok tertentu. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS version*

⁶⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit Undip, 2004), hlm.5

21.0.⁶⁸ Analisis validitas dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% dan *Corrected item total correlation* untuk mengukur seberapa besar tingkat validitas. Jika *correct item total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka kuesioner tersebut dikatakan *Valid*.

b. Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka (biasanya sebagai suatu koefisien), koefisien reliabilitas yang dapat diterima di tentukan oleh jenis tes.⁶⁹ Uji ini digunakan untuk menguji seberapa konsisten satu atau seperangkat pengukuran mengukur suatu konsep. Reliabilitas instrument dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2002) uji normalitas adalah pengujian dalam model regresi, variabel dependent, dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-sminov. Jika

⁶⁸ Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014), Cet-1, hlm. 78

⁶⁹ Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014), Cet-1, hlm. 81

nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov Smirnov $> 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi.⁷⁰

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷¹

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas secara

⁷⁰*Ibid*, hlm. 108

⁷¹*Ibid*, hlm. 104

linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas yang dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh F_{hitung} .

e. Uji Autokorelasi

Adapun dari uji autokorelasi sendiri bertujuan untuk apakah dalam suatu model regresi ditemukannya suatu autokorelasi dalam analisis regresi. Dalam model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari masalah autokorelasi. Hasil ini dapat dilihat dari tabel yang menunjukkan hasil uji autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menjelaskan suatu variabel respons (variabel terikat/dependen) menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen) dengan rumus:⁷²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \dots + b_nX_n + e$$

Ket :

Y = variabel respons (kinerja Pegawai)

a = konstanta.

b = parameter regresi

X = variabel-variabel

e = eror

⁷²*Ibid*, hlm. 318

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan untuk uji t parsial sebagai berikut :⁷³

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ (hipotesis diterima) maka variabel independen dapat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Serempak)

Uji f digunakan untuk mengetahui seberapa besar seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan untuk uji F serempak yaitu sebagai berikut :

⁷³Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), Cet-1, hlm. 88

1) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi.⁷⁴ Dengan rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Ket :

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

⁷⁴Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), Cet-3, hlm. 258

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Objek Penelitian

1. Sejarah Umum UIN Raden Fatah Palembang

Objek dalam penelitian ini adalah UIN Raden Fatah Palembang, Atau sebelumnya yang bernama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Fatah Palembang yang diresmikan pada tanggal 13 November 1964 di gedung Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sumatera Selatan. Asal usul berdirinya IAIN Raden Fatah berkaitan dengan keberadaan lembaga-lembaga pendidikan tinggi agama islam yang berada di Sumatera Selatan dengan IAIN Sunan Kalijaga di Yogyakarta dan IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta. Awal mula Keberadaan IAIN awalnya digagas oleh tiga orang ulama, yaitu K.H.A Rasyid sidik, K.H. Husin Abdul Mu'min dan K.H.A Siddik Adim.

Gagasan dari beberapa tokoh tersebut mendapatkan sambutan yang baik dari pemerintah maupun peserta muktamar, pada tanggal 11 September 1957 dilakukannya peresmian pendirian Fakultas Hukum Islam dan Pengetahuan masyarakat yang diketuai oleh K.H.A Gani Sindang Muchtar Effendi sebagai sekretaris. Dalam setahun kemudian dibentuk yayasan perguruan tinggi Islam Sumatera Selatan (Akta Notaris No. 49 Tanggal 16 Juli 1958) yang mana kepengurusannya terdiri dari Pejabat Pemerintah, Ulama Dan tokoh-tokoh Masyarakat. Pada tahun 1975 sampai dengan 1995 IAIN Raden Fatah memiliki 5 fakultas, 3 Fakultas dipalembang yaitu Fakultas Syariah, Fakultas

Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin dan dua fakultas yang lainnya di Bengkulu yaitu fakultas Ushuluddin Curup dan Fakultas Syariah di Bengkulu.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam upaya pengembangan kelembagaan perguruan tinggi Agama Islam, maka pada tanggal 30 Juni 1997, masing-masing ke dua fakultas di tingkatkan statusnya menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), yaitu Stain Curup dan STAIN Bengkulu. Dalam perkembangan berikutnya IAIN Raden Fatah Palembang membuka dua Fakultas baru yaitu Fakultas Adab dan Fakultas Dakwah berdasarkan surat keputusan Menteri Agama R.I Nomor 103 tahun 1998, pada tanggal 27 Februari 1998. Pendirian Program Pascasarjana pada tahun 2000 mengukuhkan IAIN Raden Fatah Palembang sebagai Institusi pendidikan yang memiliki komitmen terhadap pencerahan masyarakat akademis yang selalu berkeinginan untuk terus menambah dan mengembangkan ilmu-ilmu keislaman *multidispliner*. Diikuti dengan Fakultas-Fakultas lain seperti Febi (Fakultas Ekonomi Bisnis Islam).⁷⁵

Akhirnya melalui proses dan perjuangan yang panjang dari seluruh akademika UIN dan tokoh masyarakat Sumsel, pada tahun 2014 melalui perspers No.129 Tahun 2014 tentang perubahan IAIN Raden Fatah Palembang menjadi sejarah transformasi lembaga dari IAIN Raden Fatah Palembang menjadi UIN Raden Fatah Palembang. Setelah pada bertahun-tahun demi menjadi Universitas yang dapat bersaing dengan Universitas lain,

⁷⁵<http://radenfatah.ac.id/31/> Sejarah UIN –Raden-Fatah.

maka bertambahlah fakultas-fakultas yang lain, yaitu seperti Fakultas Saintek dan Fakultas Psikologis Islam.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Universitas Berstandar Internasional, Berwawasan Kebangsaan, dan Berkarakter Islami.

b. Misi

1. Melahirkan Sarjana dan komunitas akademik yang berkomitmen pada mutu, keberagaman, dan kecendekiawanan.
2. Mengembangkan kegiatan Tri Dharma yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, relevan dengan kebutuhan bangsa, dan berbasis pada tradisi keilmuan Islam yang integralistik.
3. Mengembangkan tradisi akademik yang Universal, jujur, objektif dan bertanggung jawab.⁷⁶

B. Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban Responden

1. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden adalah menggambarkan kondisi dan keadaan responden. Berikut ini akan dikemukakan mengenai gambaran umum responden melalui bentuk tabel agar keadaan dan kondisi dari responden

⁷⁶<http://radenfatah.ac.id/2/visi-misi-dan-tujuan>.

dapat terlihat dengan jelas serta keterangan- keterangan mengenai tabel. Karakteristik ini diperoleh dari kuesioner, dalam penelitian ini respondennya sebanyak 87 orang jika terlihat dari berdasarkan umur, jenis kelamin dan pendidikan.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden ini berdasarkan umur karena untuk menunjukkan bahwa pegawai yang yang bekerja di UIN Raden Fatah Palembang berada dalam berbagai macam umur baik dari yang remaja, dewasa maupun yang tua .berikut ini akan menjelaskan tentang responden berdasarkan umur:

**Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Umur**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-35 | 67 | 77,0 | 77,0 | 77,0 |
| | 36-45 | 15 | 17,2 | 17,2 | 94,3 |
| | 46-55 | 5 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Pada tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwapersentase mengenai umur pada responden yang telah disajikan yang menjadi sampel Pegawai di UIN Raden Fatah Palembang terdapat perbedaan yang cukup signifikan, sebesar 77,0% atau sebanyak 67 responden berumur 20-35 tahun, selanjutnya terdapat17,2% atau sebanyak 15 responden berumur36-45 tahun, berikutnya

terdapat 5,7% atau sebanyak 5 responden berusia 46-55 tahun. Artinya responden pegawai UIN Raden Fatah Palembang yang paling banyak berdasarkan umur yaitu , dari umur 20-35 dan responden yang paling sedikit berkisaran umur 46-55 tahun.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin ialah sifat jasmani yang dimiliki oleh seseorang dan suatu analisis yang digunakan untuk membedakan laki – laki dan perempuan. Untuk dapat membedakan responden pegawai jenis kelamin laki-laki dan perempuan, maka dari itu dilakukannya sebuah analisis berbentuk table sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 41 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| | Wanita | 46 | 52,9 | 52,9 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Pada Tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa terdapat perbedaan persentase mengenai jenis kelamin pada responden yang telah disajikan sampel pada UIN Raden Fatah Palembang yang perbedaannya cukup signifikan. Untuk responden dengan jenis kelamin laki- laki persentasenya sebesar 47,1% atau sebanyak 41 responden, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan menunjukkan persentase sebesar 52,9% atau sebanyak 46 responden. Hal ini dikatakan bahwa pegawai yang bekerja Di UIN Raden Fatah Palembang lebih banyak didominasi oleh pegawai berjenis kelamin

Wanita sebesar 46 jika dibandingkan dengan pegawai berjenis kelamin Laki-laki.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan membuktikan tingkat kemampuan dalam suatu pekerjaannya, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S1 | 64 | 73,6 | 73,6 | 73,6 |
| | D3 | 5 | 5,7 | 5,7 | 79,3 |
| | SMA | 18 | 20,7 | 20,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa data responden berdasarkan pendidikan pegawai di UIN Raden Fatah Palembang sebagai tingkat pendidikan lulusan S1 sebesar 73,6% atau sebanyak 63 responden , selanjutnya 5.7%, atau sebanyak 5 responden memiliki tingkat pendidikan D3 , sedangkan SMA sebanyak20,7% atau sebanyak 18 pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai yag bekerja di UIN Raden Fatah Palembang lebih banyak di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan terakhir S1 dibandingkan yang lainnya.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan lama bekerja membuktikan tingkat kinerja pegawai dalam suatu pekerjaannya, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 61 | 70,1 | 70,1 | 70,1 |
| | 2 | 16 | 18,4 | 18,4 | 88,5 |
| | 3 | 10 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pegawai yang lama bekerja 1-5 tahun di UIN Raden Fatah Palembang sebesar 70,1% atau sebanyak 61 responden. berikutnya terdapat 18,4% atau sebanyak 16 responden yang lama bekerja selama 6-10 tahun. Sedangkan 11,5% atau sebanyak 10 responden yang lama bekerja selama 11-15 tahun. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai yang bekerja di UIN Raden Fatah Palembang lebih banyak di dominasi pegawai yang paling lama bekerja 1-5 tahun jika dibandingkan dengan yang lainnya.

C. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator yang masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas .

Untuk menguji suatu validitas dan reabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis dengan aplikasi komputer spss versi 21, berikut ini merupakan hasil pengujiaannya.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat 5% yaitu 0,2133 jadi nilai r hitung harus lebih besar dari 0,2133 agar instrument tersebut bisa dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat dari hasil uji validitas berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| Pernyataan | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|------------|--------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,266 | 0,2133 | Valid |
| 2 | 0,402 | 0,2133 | Valid |
| 3 | 0,456 | 0,2133 | Valid |
| 4 | 0,519 | 0,2133 | Valid |
| 5 | 0,561 | 0,2133 | Valid |
| 6 | 0,537 | 0,2133 | Valid |
| 7 | 0,542 | 0,2133 | Valid |
| 8 | 0,423 | 0,2133 | Valid |
| 9 | 0,560 | 0,2133 | Valid |
| 10 | 0,493 | 0,2133 | Valid |
| 11 | 0,496 | 0,2133 | Valid |
| 12 | 0,383 | 0,2133 | Valid |

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Tabel 4.5 Menggambarkan bahwa hasil uji validitas variabel budaya organisasi dengan r_{tabel} 0,2133 menunjukkan bahwa seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan

| Pernyataan | Niali r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|------------|--------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,318 | 0,2133 | Valid |
| 2 | 0,481 | 0,2133 | Valid |
| 3 | 0,476 | 0,2133 | Valid |
| 4 | 0,438 | 0,2133 | Valid |
| 5 | 0,507 | 0,2133 | Valid |
| 6 | 0,612 | 0,2133 | Valid |
| 7 | 0,369 | 0,2133 | Valid |
| 8 | 0,373 | 0,2133 | Valid |
| 9 | 0,375 | 0,2133 | Valid |
| 10 | 0,310 | 0,2133 | Valid |

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Tabel 4.6 Menggambarkan bahwa hasil uji validitas variabel kemampuan dengan r tabel 0,2133 menunjukkan bahwa seluruh r hitung > r tabel dan dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

| Pernyataan | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|------------|--------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,379 | 0,2133 | Valid |
| 2 | 0,691 | 0,2133 | Valid |
| 3 | 0,510 | 0,2133 | Valid |
| 4 | 0,555 | 0,2133 | Valid |
| 5 | 0,474 | 0,2133 | Valid |
| 6 | 0,639 | 0,2133 | Valid |
| 7 | 0,556 | 0,2133 | Valid |
| 8 | 0,428 | 0,2133 | Valid |
| 9 | 0,242 | 0,2133 | Valid |
| 10 | 0,227 | 0,2133 | Valid |
| 11 | 0,371 | 0,2133 | Valid |
| 12 | 0,739 | 0,2133 | Valid |

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Tabel 4.7 Menggambarkan bahwa hasil uji validitas variabel pengawasan dengan r_{tabel} 0,2133 menunjukkan bahwa seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Pernyataan | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|------------|--------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,479 | 0,2133 | Valid |
| 2 | 0,331 | 0,2133 | Valid |
| 3 | 0,257 | 0,2133 | Valid |
| 4 | 0,484 | 0,2133 | Valid |
| 5 | 0,444 | 0,2133 | Valid |
| 6 | 0,509 | 0,2133 | Valid |
| 7 | 0,478 | 0,2133 | Valid |
| 8 | 0,537 | 0,2133 | Valid |

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Tabel 4.8 Menggambarkan bahwa hasil uji validitas variabel kompensasi dengan r tabel 0,2133 menunjukkan bahwa seluruh r hitung > r tabel dan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Pernyataan | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|------------|--------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,614 | 0,2133 | Valid |
| 2 | 0,623 | 0,2133 | Valid |
| 3 | 0,658 | 0,2133 | Valid |
| 4 | 0,629 | 0,2133 | Valid |
| 5 | 0,428 | 0,2133 | Valid |
| 6 | 0,372 | 0,2133 | Valid |
| 7 | 0,454 | 0,2133 | Valid |
| 8 | 0,433 | 0,2133 | Valid |

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasilpengolahandata ke semua variabel, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai

lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. kriteria yang digunakan yaitu teknik *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Jumlah Item Pertanyaan | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------|---------------------------|--------------------------------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 12 item | 0,703 | Reliabel |
| Kemampuan (X2) | 10 item | 0,668 | Reliabel |
| Pengawasan (X3) | 12 item | 0,731 | Reliabel |
| Kompensasi (X4) | 8 item | 0,642 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 8 item | 0,719 | Reliabel |

Sumber: Pengelolah data primer, 2018

Dari tabel 4,10 diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alfa* > 0,60. Dengan demikian, variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi pelayanan jasa, dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

D. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada pengujian asumsi klasik ini, tahap awal pengujian ini pada uji normalitas dimana digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan harus berbentuk distribusi normal khususnya untuk statistika parametrikialah sebagai berikut :

Tabel 4.11
(Hasil Pengujian Normalitas)

| Signifikansi | Unstandardized Residual | Alpha | Keterangan |
|------------------------|-------------------------|-------|------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.796 | 0.05 | Normal |

Dari hasil pengujian *one-sampel Kolmogrov-smirnov test* pada tabel 4.11 diatas terlihat besarnya nilai signifikan 0,796 jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data residual tidak normal dan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,796 > 0,05$ artinya data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Adapun uji asumsi klasik yang lainnya, ialah uji multikolinearitas bermaksud untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat prblem multikolinearitas. Dengan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden.

Multikolinearitas itu sendiri pada penelitian ini dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai (*Variance Inflation factor*) VIF dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak ada problem Multikolinearitas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

| Model | Tolerance | VIF |
|-------------------|-----------|-------|
| Budaya Organisasi | ,281 | 3,565 |
| Kemampuan | ,914 | 1,094 |
| Pengawasan | ,283 | 3,534 |
| Kompensasi | ,922 | 1,084 |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Dapat dilihat pada tabel 4.12 diatas bahwa menunjukkan hasil uji multikolinearitas bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka ini berarti tidak adanya korelasi antar variabel independen. Adapun hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian keempat variabel independen yaitu (budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi) dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai selama melakukan pengamatan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser*. Jika sig. > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika sig. < 0,05 terjadinya heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu :

Tabel 4.13
(Hasil Uji Heteroskedastisitas)

| Model | Alpha | Sig |
|-------------------|--------------|------------|
| Budaya Organisasi | 0,05 | 0,721 |
| Kemampuan | 0,05 | 0,489 |
| Pengawasan | 0,05 | 0,952 |
| Kompensasi | 0,05 | 0,390 |

Sumber: Data Diolah spss 21, 2018

Pada tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil output nilai budaya organisasi (X_1) signifikan 0,721 lebih besar > 0,05. Hasil dari kemampuan

(X_2) menunjukkan signifikan 0,489 lebih besar $> 0,05$. Hasil dari pengawasan (X_3) menunjukkan signifikan 0,952 lebih besar $> 0,05$. Dan hasil dari kompensasi (X_4) menunjukkan signifikan 0,390 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai dengan menggunakan variabel independen Budaya Organisasi, kemampuan, Pengawasan dan Kopersasi, dari keseluruhan hasil semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Dan uji linieritas dilihat dari nilai sig. *Linearity* dan sig. jika nilai sig $> 0,05$, maka model regresi adalah linier dan sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$ maka tidak linier variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi

| | Linearity | Deviation from Linearity | Ket |
|-----|------------------|-------------------------------------|------------|
| Sig | 0.001 | 0.384 | Linear |

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh nilai sginifikan $0,384 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linier dan terikat secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Kemampuan

| | Linearity | Deviation from Linearity | Ket |
|-----|------------------|-------------------------------------|------------|
| Sig | 0.293 | 0.283 | Linear |

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh nilai sginifikan $0,283 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linier dan terikat secara signifikan antara variabel Kemampuan dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.16
Hasil Uji Lieniritas Pengawasan

| | Linearity | Deviation from Linearity | Ket |
|-----|------------------|-------------------------------------|------------|
| Sig | 0.072 | 0.621 | Linear |

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh nilai sginifikan $0,621 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linier dan terikat secara signifikan antara variabel Pengawasan dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 4.17

Hasil Uji Lieniritas Kompensasi

| | Linearity | Deviation from Linearity | Ket |
|-----|------------------|-------------------------------------|------------|
| Sig | 0.000 | 0.094 | Linear |

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai sginifikan 0,094 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier dan terikat secara signifikan antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.

5. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson). Menurut singgih santoso (2001) kritesria autokorelasi ada 3 yaitu :

- a. Nilai D-W Dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif
- b. Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
- c. Nilai D-W diatas 2 berarti berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,625 ^a | ,391 | ,361 | 2,291 | 1,634 |

SPSS 21, 2018

Dalam tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan menurut pendapat siggih santoso ialah tidak ada autokorelasi dikarenakan nilai D-W diantara -2 sampai dengan 2. Yaitu 1.634 dalam model regresi dikatakan baik.

E. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linier antara dua variabel atau lebihvariabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan spss 21, 2018 sebagai berikut:

Gambar 4.19
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|------------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| Budaya Organisasi (X1) | 0.371 | 0.101 |
| Kemampuan (X2) | 0.108 | 0.108 |
| Pengawasan (X3) | -0,244 | 0.092 |
| Kompensasi (X4) | 0,446 | 0.083 |

SPSS 21. 2018

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dari hasil regresi linier berganda yang diteliti pada budaya organisasi (X_1), kemampuan (X_2), pengawasan (X_3) dan kompensasi (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

$$Y = 9,379 + 0,371X_1 + 0,108X_2 - 0,244X_3 + 0,446X_4$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil bilangan konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 9,379. Yaitu jika ada variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 9,379. Hal ini berarti memiliki pengaruh kinerja pegawai meskipun saat variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bernilai 0.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,371 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi bertambah 1 persen, sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,371. Jika ada penurunan terhadap budaya organisasi maka akan menurunkan pula kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang.
3. Koefisien regresi variabel kemampuan (X_2) bernilai positif sebesar 0,108 hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan bertambah 1 persen, sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,108 dengan kata lain jika nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan bernilai positif

apabila semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Dan jika ada penurunan terhadap kemampuan maka akan menurunkan pula tingkat kinerja pegawai.

4. Koefisien regresi variabel pengawasan (X_3) bernilai negative sebesar -0,244 hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan bertambah 1 persen, sementara variabel independen lainnya tetap, maka keputusan pembelian akan mengalami penurunan sebesar -0,244 dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel pengawasan bernilai negatif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Dan jika ada penurunan terhadap pengawasan maka akan menurunkan pula kinerja pegawai.
5. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_4) bernilai positif sebesar 0,446 hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan bertambah 1 persen, sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami tingkat peningkatan sebesar 0,446 dengan kata lain jika nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi bernilai positif apabila semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Dan jika ada penurunan terhadap kompensasi maka akan menurunkan pula tingkat kinerja pegawai.

F. Uji Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai rumusan model regresi yang terbentuk seperti diatas, maka dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual. Adapun dalam hal ini uji

yang digunakan ialah uji hipotesis ini meliputi uji, uji t (parsial) ,F (simultan), dan koefien determinasi (R2).

1. Uji T (Parsial)

Adapun pengujian hipotesis yang kedua yaitu dengan menggunakan uji t (parsial). Dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t, pengujian ini dilakukan bermaksud mengetahui peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel independen. Dengan mengamsumsikan bahwa setiap variabel independen lain dianggap konstan. Adapun hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel 4.20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

| Model | T | Sig. |
|----------------------|--------|------|
| (Constant) | 1,848 | ,068 |
| Budaya Organisasi X1 | 3,667 | ,000 |
| Keamampuan X2 | 1,001 | ,320 |
| Pengawasan X3 | -2,647 | ,010 |
| Kompensasi X4 | 5,394 | ,000 |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Uji T dikatakan berpengaruh jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} >

Persamaan regresi diatas dapat dijadikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang (Y) ditemukan nilai t hitung = 3,667

$>1,98896$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. 2. Pada nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,371 hal ini berarti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1% maka akan menaikkan Kinerja sebesar 0,371 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa nilai t hitung = $1,001 < 1,98896$ dan signifikan $0,320 > 0,05$ maka dapat disimpulkan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan tidak dijadikan tolak ukur dari suatu kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian secara parsial variabel pengawasan (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) ditemukan nilai t hitung = $-2,647 > 1,98896$ berpengaruh negatif dan signifikan $0,010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang tidak berpengaruh menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh UIN Raden Fatah Palembang akan menurunkan Kinerja Pegawai.
4. Hasil pengujian secara parsial variabel Kompensai (X4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditemukan nilai t hitung = $5,394 > 1,98896$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi positif terhadap kinerja pegawai.

kompensasi yang berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang tersebut.

2. Uji F (Simultan)

Dalam pengujian hipotesis digunakan uji simultan dengan uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Adapun dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F yaitu:

Tabel 4.21
Uji F (Simultan)

| Model | F | Sig. |
|------------|--------|-------------------|
| 1 | | |
| Regression | 13,142 | ,000 ^a |
| Residual | | |
| Total | | |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Pada tabel 4,21 diatas, uji F simultan ini menunjukkan hasil bahwa nilai sebesar 13,142 dan untuk menentukan nilai F signifikan tabel yang digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-k)$ dan $(k-1)$, $df = (87 - 4 = 83)$ dan $(4 - 1 = 3)$ yang diperoleh untuk tabel sebesar 2,71. $(13,142 > 2,71)$ dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari

0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan secara bersama/simultan.

3. Koefisien Determinasi R²

Terakhir dalam pengujian hipotesis ini dilakukan uji determinasi, koefisien determinasi bermaksud untuk menguji seberapa besar peranan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dalam model regresi

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R Square | Keterangan |
|-------|----------|------------|
| 1 | ,391 | 39,1% |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

Dengan hasil perhitungan dalam tabel 4.17 ialah nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,391 atau 39,1%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang) adalah sebesar 39,1% sedangkan sisanya (100-39,1=60,9) maka ini artinya variabilitas dari variabel independen sebesar 39,1%. Sedangkan 60,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang (Y) ditemukan nilai t hitung = $3,667 > 1,98896$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dijelaskan bahwa dalam suatu organisasi telah terlaksana dengan baik maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika budaya dalam suatu organisasi berjalan dengan buruk maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Niki Kosasih (2014) serta penelitian Emmy Juliningrum dan Achmad Sudirso (2013) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.⁷⁷

2. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa nilai t hitung = $1,001 < 1,98896$ dan signifikan $0,320 > 0,05$ maka dapat disimpulkan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan tidak dijadikan tolak ukur dari suatu kinerja pegawai. Kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik tepat waktu dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan selain itu kemampuan berinteraksi baik

⁷⁷ *Kumpulan jurnal budaya organisasi* (2014), Nikki Kosasih dan (2012) Emmy Juliningrum dan Achmad Sudirso.

dengan teman maupun dengan pihak luar akan mendukung proses kerjasama dibutuhkan dalam bekerja. Dalam hal ini dijelaskan bahwa semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, dan sebaliknya jika semakin menurun tingkat kemampuan maka akan menurunkan tingkat kemampuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Alan Hidayat Setyawan dan hotlan siagian (2017) yang berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung, dan menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil Uji T sebesar $0,168 > 1,96$ dan disimpulkan bahwa Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung.⁷⁸

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan UIN Raden Fatah Palembang

Hasil pengujian secara parsial variabel pengawasan (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) ditemukan nilai t hitung = $-2,647 > 1,98896$ berpengaruh negatif dan signifikan $0,010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ada tidak adanya pengawasan tidak mempengaruhi suatu kinerja, jika suatu pengawasan baik maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai, dan sebaliknya jika pengawasan yang tidak baik maka akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Pengawasan yang tidak berpengaruh

⁷⁸*Kumpulan Jurnal Kemampuan*(2017) Alan Hidayat Setyawan dan hotlan siagian

menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh UIN Raden Fatah Palembang akan menurunkan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Jumiati Sasmita (2015) yang berjudul tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri, dan menunjukkan bahwa pengawasan, memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil Uji T sebesar $0,168 > 1,96$ dan disimpulkan bahwa pengawas tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UIN Raden Fatah Palembang

Hasil pengujian secara parsial variabel Kompensasi (X_4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditemukan nilai t hitung = $5,394 > 1,98896$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi positif terhadap kinerja pegawai. kompensasi yang berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan maka akan menurunkan tingkat kinerja pegawai UIN Raden Fatah Palembang tersebut. Dan hasil penelitian sebelumnya oleh Ari Soeti Yani dan Rinaldo yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengawasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada

PT Titian Abadi Lestari dengan hasil Uji T sebesar $11,735 > 1,99547$ dan disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Titian Abadi Lestari

5. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang

Variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ini dibuktikan melalui uji F (simultan). Dengan hasil menunjukkan bahwa F hitung lebih besar F tabel. Dinyatakan variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 13,142 > F_{tabel} = 2,71$ dan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, landasan teori, hipotesis dan hasil penagujian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), t hitung sebesar $3,667 > t$ tabel $1,98896$ hipotesis diterima secara parsial budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan terbukti dari hasil dugaan sementara sebelumnya.
2. Variabel Kemampuan (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), sebesar t hitung $1,001 < t$ tabel $1,98896$ hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti karena dari hasil dugaan sementara sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Pengawasan (X_3) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y), sebesar t hitung $-2,467 < t$ tabel $-1,98896$ hipotesis tidak di terima dan tidak terbukti di karenakan dari hasil dugaan sementara sebelumnya menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel Kompensasi (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sebesar hitung $5,394 > t$ tabel $1,98896$ tinggi kinerja yang hipotesis diterima dan terbukti dari hasil dugaan sementara sebelumnya.
5. Variabel budaya organisasi (X_1), kemampuan (X_2), pengawasan (X_3) dan kompensasi (X_4) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $> = F$ hitung $13,142 > F$ tabel $> 2,71$ dan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ yang dapat diartikan variabel budaya organisasi, kemampuan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Dan terbukti hipotesis sebelumnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran yang bisa diberikan terkait penelitian ini antara lain:

1. suatu instansi tetap mempertahankan budaya organisasi agar dapat terus menghasilkan suatu kinerja yang baik.
2. Untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik maka suatu instansi dapat meningkatkan kemampuan baik kemampuan fisik ataupun kemampuan intelektual.
3. instansi dapat lebih meningkatkan Pengawasan terhadap kinerja pegawai agar dapat menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik.
4. Semakin besar kompensasi ataupun penghargaan yang diberikan oleh instansi bertujuan agar dapat terus menghasilkan suatu kinerja yang baik.

5. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan mengkaji, menambah variabel lain dan melakukan penelitian yang sama tapi dilokasi dan tempat yang berbeda yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Al-Amin, Mufhan. 2006. *Manajemen Pengawasan*. Jakarta: Kalam Indonesia.
- Alifiulahtin, Utaminingsih. 2014. *Prilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press)
- Amstrong dan Baron, 1998. *Performance Management –The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development, hlm. 15
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Cushway Barry dan Dereg Lodge, 1993. *Organisational Behaviour and Design, Prilaku dan Design Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Ke 10, Jilid 2. PT: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko Hani, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P. Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Hengki idris issakh dan zahrida wiryawan, 2015, *Pengantar Manajemen Edisi 2*. Jakarta In Media.

[https://Library, binu.ac.id](https://Library.binu.ac.id) pada tanggal 17 juli 2018 pukul 21:05.

Jackson, Mathis. 2006. *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.

Kotler, Philip. 2003, *Marketing Insight From A to Z 80 konsep yang harus di pahami oleh manajer*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Luthans, Fred. 2013. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nessia Kusuma Wardani, Mei 2017, *Jurnal Ilmu dan Riset Mahasiswa*, Volume 6, Nomor 5, ISSN: 2461-0593.

Noor Juliansyah, 2015. *Metode Penelitian : Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*, Jakarta : Kencana.

Panorama Maya dan Muhajirin, 2017. *Pendekatan Metode Praktis Metode Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idwa Pressw

Riawan Tjandra, 2006, *Hukum Keuangan Negara*, Jakarta, Grasindo.

Rivai, Vethzal & Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia bisnis, manajemen, keuangan dan sdm*, Jakarta: Salemba Siagian.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen stratejik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Siagian Sugiarto, Dergibson. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy.2010.*Budaya organisasi*.Edis Pertama Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sutrisno, Edy.2011, *Budaya Organisasi*, Edisi 2Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suwanto, 2013.*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung.
- Tahir, Arifin. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: PT. Deepublish.
- Tika Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan kerja perusahaan*.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Tim penyusun Kamus Bahasa.2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke 3 Jakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo.2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.2013. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.2013. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- William B. Werther dan Keith Davis , 1996. *Human Resources and personnel Management*. New York: Mc Grawhill, Inc.

LAMPIRAN 1

RIWAYAT HIDUP PENULIS

NAMA : ELITE GUMILAR RAHMAT
TEMPET,TANGGAL LAHIR : TANJUNG KARANG, 05 -11-
1993
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
AGAMA : ISLAM
NO.HP : 089620070089
ALAMAT : BANDAR LAMPUNG TANJUNG
KARANG KEC.SUKARAME
KEL.SUKARAME

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD NEGERI 3 PALAPA (2001- 2007)
2. SMP NEGERI 31 BANDAR LAMPUNG (2007- 2009)
3. SMK YAPENA BANDAR LAMPUNG (2009- 2011)

NAMA ORANG TUA

AYAH : DRS. AKMAL FATULLAH
IBU : ASNAWATI S.Pg TK
STATUS DALAM KELUARGA : ANAK KE-2 DARI 4
BERSAUDARA

NAMA SAUDARA

1. DINI ANGKASA PUTRI A.Md
2. CINDE LEE KARIMATA
3. M. SUJIWO HANGDIHI

RIWAYAT ORGANISASI

PERSATUAN SEPAK BOLA MALINGKAR F.C

LAMPIRAN 2

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan, Pengawasan dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Pegawai UIN Raden Fatah Palembang.

A. Identitas responden

Nama responden :

Usia :

Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan

Pendidikan terakhir : a. S1
b. Diploma
c. SMA/Sederajat

Jabatan :

Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda check list () pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat

saudara. Kriteria penelitian :

SS : Sangat Setuju = skor 5

S :Setuju = skor 4

N : Netral = skor 3

TS : Tidak setuju = skor 2

STS : Sangat tidak setuju = skor 1

I. Variabel Kinerja (Y).

| NO | Indikator | Pernyataan | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|----|-----------|--|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | Kualitas | Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan selalu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| | | Peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 2. | Kuantitas | Karyawan telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal | | | | | |
| | | Pelaksanaan kerja sudah sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| | | Waktu yang telah diberikan perusahaan dalam | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|-----------------|---|--|--|--|--|--|
| 3. | Ketepatan Waktu | menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif. | | | | | |
| | | Setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. | | | | | |
| 4. | Efektifitas | Setiap pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. | | | | | |
| | | Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim | | | | | |

II. Variabel Budaya Organisasi (X1)

| NO | Indikator | Pernyataan | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|----|-----------|--|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Setiap Pegawai lebih berani mengambil keputusan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1. | Inovasi | | | | | | |
| | | Memiliki ide-ide cemerlang dalam suatu pekerjaannya. | | | | | |
| 2. | Perhatian, Lebih rinci | Teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. | | | | | |
| | | Mampu memahami dalam setiap tugas secara lebih rinci | | | | | |
| 3. | Orientasi Hasil | Keterkaitan antar pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan | | | | | |
| | | Apakah anda melakukan suatu pekerjaan secara tim dan bukan secara individu | | | | | |
| 4. | Orinetasi Orang | Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/ kelompok. | | | | | |
| | | Ketika mendapat tugas saya berusaha menyelesaikan tepat waktu | | | | | |
| | | Memberi pelayanan yang diberikan sesuai dengan | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---------------------|---|--|--|--|--|--|
| 5. | Orientasi dalam tim | prosedur yang telah ditetapkan | | | | | |
| | | Apabila timbul suatu permasalahan dalam tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama. | | | | | |
| 6. | Agresif | Lebih baik cepat menyelesaikan tugas yang diberikan ketimbang bersantai-santai | | | | | |
| | | Berlomba-lomba menjadi pegawai yang memiliki dedikasi yang baik dan loyalitas dalam organisasi. | | | | | |

III. Variabel Kemampuan (X2).

| NO | Indikator | Pernyataan | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|----|-----------|---|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | | Saya memiliki kemampuan dalam memahami segala sesuatu | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|-------------------|---|--|--|--|--|--|
| 1. | Memahami Tugas | yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat | | | | | |
| | | Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah mempunyai pengalaman kerja. | | | | | |
| 2. | Memahami Pemimpin | Saya selalu diberikan arahan oleh atasan dalam upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tujuan perusahaan. | | | | | |
| | | Saudara mampu menyelesaikan tugas yang diperintahkan oleh pemimpin | | | | | |
| 3. | Memahami Hambatan | Saudara memiliki kemampuan mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan | | | | | |
| | | Saudara memiliki kemampuan untuk memberikan solusi bila mana terjadi konflik antara atasan dengan bawahan yang terkait dengan pekerjaan | | | | | |
| | | Saudara memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|----------|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Cekatan | tugas tepat pada waktunya | | | | | |
| | Bekerja | Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan | | | | | |
| 5. | Terampil | Saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| | Bekerja | Saudara memiliki ide-ide yang cemerlang dalam mendapatkan hasil kerja yang baik dan tidak merugikan perusahaan | | | | | |

IV. Variabel Pengawasan (X3)

| NO | Indikator | Pernyataan | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|----|-----------|------------|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
|----|-----------|------------|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|

| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|-------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Akurat | Pengawasan dengan bantuan teknologi CCTV akan lebih efektif efisien bagi pegawai dan pimpinan | | | | | |
| | | Pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan/ kesalahan bagi organisasi dan pegawai | | | | | |
| 2. | Tepat waktu | Adanya pengawasan dapat memperlancar perbaikan dalam suatu pekerjaan | | | | | |
| | | Informasi pengawasan yang disampaikan saya selalu memperbaiki segera pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 3. | Objektif dan menyeluruh | Informasi dalam suatu pengawasan harus dapat dipahami secara detail | | | | | |
| | | Saya mendapatkan Informasi Pengawasan secara menyeluruh | | | | | |
| | | Pengawasan dilakukan untuk | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Titik strategi | bidang-bidang yang memiliki penyimpangan dan sering terjadi | | | | | |
| | pengawasan | Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program dan secara bertahap | | | | | |
| 5. | Petunjuk dan operasional | Pimpinan memperbaiki setiap penyimpangan yang terjadi | | | | | |
| | | Perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian dari pelaksanaan pengawasan | | | | | |
| 6. | Diterima Anggota | Pengawasan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan | | | | | |
| | | Pengawasan sangat efektif untuk penilaian kinerja dan tindakan koreksi | | | | | |

V. Variabel Kompensasi (X4)

| NO | Indikator | Pernyataan | Sangat setuju | Setuju | Netral | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|----|-----------|------------|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|
|----|-----------|------------|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|

| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Gaji | Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha | | | | | |
| | | Gaji yang diterima sesuai harapan | | | | | |
| 2. | Tunjangan | Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi | | | | | |
| | | Saya mendapatkan berbagai macam-tunjangan dari instansi | | | | | |
| 3. | Insentif dan bonus | Instansi memberikan tunjangan rekreasi kepada karyawannya | | | | | |
| | | Saya diberikan bonus oleh instansi atas prestasi dan kerja diatas standar kerja yang ditetapkan | | | | | |
| | | Instansi telah menyediakan | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Fasilitas | fasilitas-fasilitas (parker, telpon, ruang kerja yang nyaman dan musolah) yang memadai | | | | | |
| | | Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai | | | | | |

LAMPIRAN 3

Jawaban Responden

Responden Berdasarkan Umur

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 67 | 77,0 | 77,0 | 77,0 |
| | 2 | 15 | 17,2 | 17,2 | 94,3 |
| | 3 | 5 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | | | |

| | | | | | |
|-------|-------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 1 | 41 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| | 2 | 46 | 52,9 | 52,9 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 64 | 73,6 | 73,6 | 73,6 |
| | 2 | 5 | 5,7 | 5,7 | 79,3 |
| | 3 | 18 | 20,7 | 20,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 61 | 70,1 | 70,1 | 70,1 |
| | 2 | 16 | 18,4 | 18,4 | 88,5 |
| | 3 | 10 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

A. Variabel Budaya Organisasi

Correlations

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------------------|
| | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | X.10 | X.11 | X.12 | budaya organisasi |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------------------|

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X. 1 | Pearson Correlation | 1 | ,506** | ,271* | ,368** | -,018 | -,101 | -,057 | -,178 | -,093 | ,145 | ,053 | -,219* | ,266* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,011 | ,000 | ,865 | ,354 | ,599 | ,099 | ,390 | ,180 | ,623 | ,041 | ,013 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X. 2 | Pearson Correlation | ,506** | 1 | ,174 | ,255* | ,195 | -,063 | ,082 | ,000 | ,038 | ,175 | ,135 | ,000 | ,402** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,108 | ,017 | ,070 | ,559 | ,451 | 1,000 | ,726 | ,105 | ,213 | 1,000 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X. 3 | Pearson Correlation | ,271* | ,174 | 1 | ,828** | ,048 | ,070 | -,017 | ,009 | ,110 | -,024 | -,122 | -,165 | ,456** |
| | Sig. (2-tailed) | ,011 | ,108 | | ,000 | ,658 | ,522 | ,877 | ,934 | ,312 | ,826 | ,262 | ,126 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X. 4 | Pearson Correlation | ,368** | ,255* | ,828** | 1 | ,085 | ,131 | -,046 | -,014 | ,042 | -,033 | -,014 | -,059 | ,519** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,017 | ,000 | | ,433 | ,227 | ,669 | ,895 | ,701 | ,758 | ,901 | ,589 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X. 5 | Pearson Correlation | -,018 | ,195 | ,048 | ,085 | 1 | ,284** | ,376** | ,225* | ,269* | ,382** | ,317** | ,201 | ,561** |
| | Sig. (2-tailed) | ,865 | ,070 | ,658 | ,433 | | ,008 | ,000 | ,036 | ,012 | ,000 | ,003 | ,062 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X. 6 | Pearson Correlation | -,101 | -,063 | ,070 | ,131 | ,284** | 1 | ,416** | ,332** | ,419** | ,170 | ,377** | ,083 | ,537** |
| | Sig. (2-tailed) | ,354 | ,559 | ,522 | ,227 | ,008 | | ,000 | ,002 | ,000 | ,114 | ,000 | ,446 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X. 7 | Pearson Correlation | -,05 | ,082 | -,01 | -,04 | ,376** | ,416** | 1 | ,217* | ,461** | ,288** | ,213* | ,268* | ,542** |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 7 | | 7 | 6 | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,599 | ,451 | ,877 | ,669 | ,000 | ,000 | | ,044 | ,000 | ,007 | ,048 | ,012 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X.8 | Pearson Correlation | -,178 | ,000 | ,009 | -,014 | ,225* | ,332** | ,217* | 1 | ,340** | ,094 | ,207 | ,152 | ,423** |
| | Sig. (2-tailed) | ,099 | 1,000 | ,934 | ,895 | ,036 | ,002 | ,044 | | ,001 | ,389 | ,054 | ,160 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X.9 | Pearson Correlation | -,093 | ,038 | ,110 | ,042 | ,269* | ,419** | ,461** | ,340** | 1 | ,339** | ,355** | ,141 | ,560** |
| | Sig. (2-tailed) | ,390 | ,726 | ,312 | ,701 | ,012 | ,000 | ,000 | ,001 | | ,001 | ,001 | ,194 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X.10 | Pearson Correlation | ,145 | ,175 | -,024 | -,033 | ,382** | ,170 | ,288** | ,094 | ,339** | 1 | ,395** | ,197 | ,493** |
| | Sig. (2-tailed) | ,180 | ,105 | ,826 | ,758 | ,000 | ,114 | ,007 | ,389 | ,001 | | ,000 | ,067 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X.11 | Pearson Correlation | ,053 | ,135 | -,122 | -,014 | ,317** | ,377** | ,213* | ,207 | ,355** | ,395** | 1 | ,222* | ,496** |
| | Sig. (2-tailed) | ,623 | ,213 | ,262 | ,901 | ,003 | ,000 | ,048 | ,054 | ,001 | ,000 | | ,039 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X.12 | Pearson Correlation | -,219* | ,000 | -,165 | -,059 | ,201 | ,083 | ,268* | ,152 | ,141 | ,197 | ,222* | 1 | ,383** |
| | Sig. (2-tailed) | ,041 | 1,000 | ,126 | ,589 | ,062 | ,446 | ,012 | ,160 | ,194 | ,067 | ,039 | | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| bu da ya org | Pearson Correlation | ,266* | ,402** | ,456** | ,519** | ,561** | ,537** | ,542** | ,423** | ,560** | ,493** | ,496** | ,383** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,010 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| an sas i | tailed) | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,703 | 13 |

B. Kemampuan

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | KEMAMPUAN |
|--------------------------|--------|--------|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| X2.1 Pearson Correlation | 1 | ,312** | ,271* | ,040 | ,055 | ,000 | -,025 | ,043 | -,021 | -,069 | ,318** |
| Sig. (2-tailed) | | ,003 | ,011 | ,711 | ,616 | ,997 | ,821 | ,690 | ,850 | ,524 | ,003 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.2 Pearson Correlation | ,312** | 1 | ,286** | ,188 | ,072 | ,230* | ,060 | -,043 | -,117 | ,063 | ,481** |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | | ,007 | ,081 | ,508 | ,032 | ,580 | ,695 | ,282 | ,560 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.3 Pearson Correlation | ,271* | ,286** | 1 | ,14 | ,12 | ,162 | ,045 | ,108 | -,02 | | ,476** |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-------|-------|------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|
| n | * | ** | | 7 | 5 | | | | ,031 | 9 | |
| Sig. (2-tailed) | ,011 | ,007 | | ,175 | ,250 | ,135 | ,678 | ,321 | ,778 | ,787 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.4 Pearson Correlation | ,040 | ,188 | ,147 | ,188 | ,298** | ,473** | -,066 | ,097 | -,077 | -,192 | ,438** |
| Sig. (2-tailed) | ,711 | ,081 | ,175 | ,005 | ,005 | ,000 | ,543 | ,374 | ,478 | ,074 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.5 Pearson Correlation | ,055 | ,072 | ,125 | ,298** | ,181 | ,271* | ,183 | ,198 | ,049 | -,032 | ,507** |
| Sig. (2-tailed) | ,616 | ,508 | ,250 | ,005 | ,011 | ,011 | ,090 | ,067 | ,650 | ,769 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.6 Pearson Correlation | ,000 | ,230* | ,162 | ,473** | ,271* | ,181 | ,285** | ,213* | ,045 | -,069 | ,612** |
| Sig. (2-tailed) | ,997 | ,032 | ,135 | ,000 | ,011 | ,007 | ,007 | ,048 | ,676 | ,523 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.7 Pearson Correlation | -,025 | ,060 | ,045 | -,066 | ,183 | ,285** | ,181 | ,236* | ,123 | ,006 | ,369** |
| Sig. (2-tailed) | ,821 | ,580 | ,678 | ,543 | ,090 | ,007 | ,028 | ,256 | ,955 | ,000 | |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.8 Pearson Correlation | ,043 | -,043 | ,108 | ,097 | ,198 | ,213* | ,236* | ,181 | ,278** | -,148 | ,373** |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | ,690 | ,695 | ,321 | ,374 | ,067 | ,048 | ,028 | | ,009 | ,171 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.9 | Pearson Correlation | -,021 | -,117 | -,031 | -,077 | ,049 | ,045 | ,123 | ,278** | 1 | ,215* | ,375** |
| | Sig. (2-tailed) | ,850 | ,282 | ,778 | ,478 | ,650 | ,676 | ,256 | ,009 | | ,045 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X2.10 | Pearson Correlation | -,069 | ,063 | ,029 | -,192 | -,032 | -,069 | ,006 | -,148 | ,215* | 1 | ,310** |
| | Sig. (2-tailed) | ,524 | ,560 | ,787 | ,074 | ,769 | ,523 | ,955 | ,171 | ,045 | | ,004 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| KE MA MP UA N | Pearson Correlation | ,318** | ,481** | ,476** | ,438** | ,507** | ,612** | ,369** | ,373** | ,375** | ,310** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,004 | |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
|------------------|------------|

| | |
|------|----|
| ,668 | 11 |
|------|----|

C. Pengawasan

Correlations

| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | PENGAWASAN |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|---------|------------|
| Pearson Correlation | 1 | ,621** | ,287** | ,267* | ,212* | ,260* | ,268* | ,220* | -,003 | ,054 | ,114 | 1,000** | ,739** |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,007 | ,012 | ,048 | ,015 | ,012 | ,041 | ,980 | ,619 | ,293 | ,000 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,621** | 1 | ,284** | ,376** | ,225* | ,368** | ,249* | ,268* | ,008 | -,018 | ,195 | ,621** | ,691** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,008 | ,000 | ,036 | ,000 | ,020 | ,012 | ,943 | ,865 | ,070 | ,000 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,287** | ,284** | 1 | ,416** | ,332** | ,340** | ,309** | ,022 | -,112 | -,101 | -,063 | ,287** | ,510** |
| Sig. (2-tailed) | ,007 | ,008 | | ,000 | ,002 | ,001 | ,004 | ,837 | ,300 | ,354 | ,559 | ,007 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,267* | ,376** | ,416** | 1 | ,217* | ,420** | ,249* | ,173 | -,018 | -,057 | ,082 | ,267* | ,555** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|
| Sig. (2-tailed) | ,012 | ,000 | ,000 | | ,044 | ,000 | ,020 | ,108 | ,869 | ,599 | ,451 | ,012 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,212* | ,225* | ,332** | ,217* | ,11 | ,429** | ,314** | ,123 | -,115 | -,178 | ,000 | ,212* | ,474** |
| Sig. (2-tailed) | ,048 | ,036 | ,002 | ,044 | | ,000 | ,003 | ,257 | ,290 | ,099 | 1,000 | ,048 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,260* | ,368** | ,340** | ,420** | ,429** | ,1 | ,491** | ,309** | -,033 | -,082 | ,099 | ,260* | ,639** |
| Sig. (2-tailed) | ,015 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,004 | ,760 | ,451 | ,361 | ,015 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,268* | ,249* | ,309** | ,249* | ,314** | ,491** | ,1 | ,192 | ,053 | ,020 | ,140 | ,268* | ,556** |
| Sig. (2-tailed) | ,012 | ,020 | ,004 | ,020 | ,003 | ,000 | | ,075 | ,628 | ,852 | ,194 | ,012 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,220* | ,268* | ,022 | ,173 | ,123 | ,309** | ,192 | ,1 | ,205 | ,007 | ,052 | ,220* | ,428** |
| Sig. (2-tailed) | ,041 | ,012 | ,837 | ,108 | ,257 | ,004 | ,075 | | ,056 | ,946 | ,635 | ,041 | ,000 |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | -,003 | ,008 | -,112 | -,018 | -,115 | -,033 | ,053 | ,205 | ,1 | ,532* | ,394** | -,003 | ,242* |
| Sig. (2-tailed) | ,980 | ,943 | ,300 | ,86 | ,29 | ,760 | ,628 | ,056 | | ,000 | ,000 | ,980 | ,024 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|----|
| tailed) | | | | 9 | 0 | | | | | | | | | |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Pearson Correlation | ,054 | -,018 | -,101 | -,057 | -,178 | -,082 | ,020 | ,007 | ,532** | 1 | ,506** | ,054 | ,227* | |
| Sig. (2-tailed) | ,619 | ,865 | ,354 | ,599 | ,099 | ,451 | ,852 | ,946 | ,000 | | ,000 | ,619 | ,034 | |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | |
| Pearson Correlation | ,114 | ,195 | -,063 | ,082 | ,000 | ,099 | ,140 | ,052 | ,394** | ,506* | 1 | ,114 | ,371** | |
| Sig. (2-tailed) | ,293 | ,070 | ,559 | ,451 | 1,000 | ,361 | ,194 | ,635 | ,000 | ,000 | | ,293 | ,000 | |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | |
| Pearson Correlation | 1,000** | ,621** | ,287** | ,267* | ,212* | ,260* | ,268* | ,220* | -,003 | ,054 | ,114 | 1 | ,739** | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,007 | ,012 | ,048 | ,015 | ,012 | ,041 | ,980 | ,619 | ,293 | | ,000 | |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | |
| Pearson Correlation | ,739** | ,691** | ,510** | ,555** | ,474** | ,639** | ,556** | ,428** | ,242* | ,227* | ,371** | ,739** | 1 | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,024 | ,034 | ,000 | ,000 | | |
| N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | |

** . Correlation is significant at the 0.01

level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,731 | 13 |

D. Kompensasi

Correlations

| | | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | X4.7 | X4.8 | KOMPENSASI |
|------|---------------------|------|------|-------|------|-------|-------|--------|-------|------------|
| X4.1 | Pearson Correlation | 1 | ,079 | ,246* | ,071 | ,067 | ,038 | ,020 | ,078 | ,479** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,469 | ,022 | ,513 | ,535 | ,724 | ,853 | ,472 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X4.2 | Pearson Correlation | ,079 | 1 | -,026 | ,060 | -,124 | -,139 | -,223* | -,140 | ,331** |
| | Sig. (2-tailed) | ,469 | | ,813 | ,582 | ,251 | ,199 | ,038 | ,196 | ,002 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |

| | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X4.3 | Pearson Correlation | ,246* | - ,026 | 1 | - ,057 | - ,065 | ,131 | - ,095 | - ,132 | ,257* |
| | Sig. (2-tailed) | ,022 | ,813 | | ,600 | ,550 | ,226 | ,381 | ,223 | ,016 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X4.4 | Pearson Correlation | ,071 | ,060 | - ,057 | 1 | - ,029 | ,067 | ,079 | ,071 | ,484** |
| | Sig. (2-tailed) | ,513 | ,582 | ,600 | | ,788 | ,538 | ,467 | ,512 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X4.5 | Pearson Correlation | ,067 | - ,124 | - ,065 | - ,029 | 1 | ,327** | ,433** | ,498** | ,444** |
| | Sig. (2-tailed) | ,535 | ,251 | ,550 | ,788 | | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X4.6 | Pearson Correlation | ,038 | - ,139 | ,131 | ,067 | ,327** | 1 | ,412** | ,458** | ,509** |
| | Sig. (2-tailed) | ,724 | ,199 | ,226 | ,538 | ,002 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X4.7 | Pearson Correlation | ,020 | - ,223* | - ,095 | ,079 | ,433** | ,412** | 1 | ,587** | ,478** |
| | Sig. (2-tailed) | ,853 | ,038 | ,381 | ,467 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| X4.8 | Pearson Correlation | ,078 | - ,140 | - ,132 | ,071 | ,498** | ,458** | ,587** | 1 | ,537** |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | Sig. (2-tailed) | ,472 | ,196 | ,223 | ,512 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| KOMPE NSASI | Pearson Correlation | ,479** | ,331** | ,257* | ,484** | ,444** | ,509** | ,478** | ,537** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,016 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,642 | 9 |

E. Variabel Kinerja (Y)

| Correlations | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-----|--------|--------|--------|------|------|------|------|---------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | KINERJA |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,327** | ,433** | ,498** | ,054 | ,034 | ,041 | ,161 | ,614** |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | | ,002 | ,000 | ,000 | ,620 | ,752 | ,709 | ,136 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,327** | 1 | ,412** | ,458** | ,062 | ,059 | ,021 | ,231* | ,623** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | | ,000 | ,000 | ,570 | ,586 | ,847 | ,031 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,433** | ,412** | 1 | ,587** | -,009 | -,060 | ,032 | ,261* | ,658** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,937 | ,582 | ,765 | ,015 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,498** | ,458** | ,587** | 1 | -,051 | -,022 | -,055 | ,136 | ,629** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,637 | ,841 | ,612 | ,208 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,054 | ,062 | -,009 | -,051 | 1 | ,247* | ,389** | ,136 | ,428** |
| | Sig. (2-tailed) | ,620 | ,570 | ,937 | ,637 | | ,021 | ,000 | ,209 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,034 | ,059 | -,060 | -,022 | ,247* | 1 | ,610** | -,130 | ,372** |
| | Sig. (2-tailed) | ,752 | ,586 | ,582 | ,841 | ,021 | | ,000 | ,232 | ,000 |

| | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | tailed) | | | | | | | | | |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Y.7 | Pearson Correlation | ,041 | ,021 | ,032 | -,055 | ,389** | ,610** | 1 | ,033 | ,454** |
| | Sig. (2-tailed) | ,709 | ,847 | ,765 | ,612 | ,000 | ,000 | | ,762 | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| Y.8 | Pearson Correlation | ,161 | ,231* | ,261* | ,136 | ,136 | -,130 | ,033 | 1 | ,433** |
| | Sig. (2-tailed) | ,136 | ,031 | ,015 | ,208 | ,209 | ,232 | ,762 | | ,000 |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| KINER JA | Pearson Correlation | ,614** | ,623** | ,658** | ,629** | ,428** | ,372** | ,454** | ,433** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 | 87 |
| | | | | | | | | | | |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,719 | 9 |

Lampiran 5

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 87 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,25709096 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,069 |
| | Positive | ,045 |
| | Negative | -,069 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,647 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,796 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

B. Multikoliniertitas

Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|-------------------------|-----|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| 1 | (Constant) | 9,379 | 5,076 | | 1,848 | ,068 | | |
| | budaya organisasi | ,371 | ,101 | ,597 | 3,667 | ,000 | ,281 | 3,565 |
| | KEMAMPUAN | ,108 | ,108 | ,090 | 1,001 | ,320 | ,914 | 1,094 |
| | PENGAWASAN | -,244 | ,092 | -,429 | 2,647 | ,010 | ,283 | 3,534 |
| | KOMPENSASI | ,446 | ,083 | ,484 | 5,394 | ,000 | ,922 | 1,084 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | | | |

Sumber: Data Diolah SPSS 21, 2018

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9,379 | 5,076 | | 1,848 | ,068 |
| BUDAYA ORGANISASI | ,371 | ,101 | ,597 | 3,667 | ,000 |
| KEMAMPUAN | ,108 | ,108 | ,090 | 1,001 | ,320 |
| PENGAWASAN | -,244 | ,092 | -,429 | -2,647 | ,010 |
| KOMPENSASI | ,446 | ,083 | ,484 | 5,394 | ,000 |

a. Dependent Variable:

KINERJA

D. Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| (Combined) | | | 235,037 | 20 | 11,752 | 1,639 | ,069 |
| Kinerja * Budaya Organisasi | Between Groups | Linearity | 86,937 | 1 | 86,937 | 12,125 | ,001 |
| | | Deviation from Linearity | 148,099 | 19 | 7,795 | 1,087 | ,384 |
| | Within Groups | | 473,239 | 66 | 7,170 | | |
| Total | | | 708,276 | 86 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| (Combined) | | | 117,054 | 12 | 9,754 | 1,221 | ,285 |
| Kinerja * Kemampuan | Between Groups | Linearity | 8,975 | 1 | 8,975 | 1,123 | ,293 |
| | | Deviation from Linearity | 108,079 | 11 | 9,825 | 1,230 | ,283 |
| | Within Groups | | 591,222 | 74 | 7,989 | | |
| Total | | | 708,276 | 86 | | | |

ANOVA Table

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| (Combined) | 171,590 | 21 | 8,171 | ,990 | ,487 |
| Between Groups | 27,596 | 1 | 27,596 | 3,342 | ,072 |
| Linearity | | | | | |
| Deviation from Linearity | 143,994 | 20 | 7,200 | ,872 | ,621 |
| Within Groups | 536,686 | 65 | 8,257 | | |
| Total | 708,276 | 86 | | | |

ANOVA Table

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| (Combined) | 301,536 | 13 | 23,195 | 4,163 | ,000 |
| Between Groups | 190,546 | 1 | 190,546 | 34,198 | ,000 |
| Linearity | | | | | |
| Deviation from Linearity | 110,990 | 12 | 9,249 | 1,660 | ,094 |
| Within Groups | 406,740 | 73 | 5,572 | | |
| Total | 708,276 | 86 | | | |

E. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,625 ^a | ,391 | ,361 | 2,291 | ,391 | 13,142 | 4 | 82 | ,000 | 1,634 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEMAMPUAN, PENGAWASAN, budaya organisasi

b. Dependent Variable: KINERJA

F. Uji Analisis Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9,379 | 5,076 | | 1,848 | ,068 | | |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------|------|-------|--------|------|------|-------|--|
| t) | | | | | | | | |
| budaya organisasi | ,371 | ,101 | ,597 | 3,667 | ,000 | ,281 | 3,565 | |
| KEMAMPUAN | ,108 | ,108 | ,090 | 1,001 | ,320 | ,914 | 1,094 | |
| PENGAWASAN | -,244 | ,092 | -,429 | -2,647 | ,010 | ,283 | 3,534 | |
| KOMPENSASI | ,446 | ,083 | ,484 | 5,394 | ,000 | ,922 | 1,084 | |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | | | |

G. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 9,379 | 5,076 | | 1,848 | ,068 | | |
| budaya organisasi | ,371 | ,101 | ,597 | 3,667 | ,000 | ,281 | 3,565 |
| KEMAMPUAN | ,108 | ,108 | ,090 | 1,001 | ,320 | ,914 | 1,094 |
| PENGAWASAN | -,244 | ,092 | -,429 | -2,647 | ,010 | ,283 | 3,534 |
| KOMPENSASI | ,446 | ,083 | ,484 | 5,394 | ,000 | ,922 | 1,084 |

a. Dependent Variable:

KINERJA

H. Uji Adjusted Square

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,625 ^a | ,391 | ,361 | 2,291 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEMAMPUAN, PENGAWASAN, budaya organisasi

b. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 6

A. Jawaban Responden Budaya Organisasi

X.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 3 | 19 | 21,8 | 21,8 | 24,1 |
| | 4 | 48 | 55,2 | 55,2 | 79,3 |
| | 5 | 18 | 20,7 | 20,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 3 | 6 | 6,9 | 6,9 | 8,0 |
| | 4 | 43 | 49,4 | 49,4 | 57,5 |
| | 5 | 37 | 42,5 | 42,5 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 4 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| | 2 | 10 | 11,5 | 11,5 | 16,1 |
| | 3 | 28 | 32,2 | 32,2 | 48,3 |
| | 4 | 24 | 27,6 | 27,6 | 75,9 |
| | 5 | 21 | 24,1 | 24,1 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|-------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 1 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 2 | 6 | 6,9 | 6,9 | 8,0 |
| | 3 | 22 | 25,3 | 25,3 | 33,3 |
| | 4 | 28 | 32,2 | 32,2 | 65,5 |
| | 5 | 30 | 34,5 | 34,5 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 3 | 6 | 6,9 | 6,9 | 12,6 |
| | 4 | 57 | 65,5 | 65,5 | 78,2 |
| | 5 | 19 | 21,8 | 21,8 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 3 | 22 | 25,3 | 25,3 | 33,3 |
| | 4 | 43 | 49,4 | 49,4 | 82,8 |
| | 5 | 15 | 17,2 | 17,2 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 3 | 14 | 16,1 | 16,1 | 24,1 |
| 4 | 52 | 59,8 | 59,8 | 83,9 |
| 5 | 14 | 16,1 | 16,1 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.8

| S | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| 2 | 14 | 16,1 | 16,1 | 18,4 |
| 3 | 33 | 37,9 | 37,9 | 56,3 |
| 4 | 34 | 39,1 | 39,1 | 95,4 |
| 5 | 4 | 4,6 | 4,6 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 3 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| 3 | 13 | 14,9 | 14,9 | 18,4 |
| 4 | 62 | 71,3 | 71,3 | 89,7 |
| 5 | 9 | 10,3 | 10,3 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

X.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 3,4 |
| 3 | 7 | 8,0 | 8,0 | 11,5 |
| 4 | 62 | 71,3 | 71,3 | 82,8 |
| 5 | 15 | 17,2 | 17,2 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| 3 | 11 | 12,6 | 12,6 | 14,9 |
| 4 | 56 | 64,4 | 64,4 | 79,3 |
| 5 | 18 | 20,7 | 20,7 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X.12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 2 | 7 | 8,0 | 8,0 | 16,1 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 3 | 12 | 13,8 | 13,8 | 29,9 |
| 4 | 29 | 33,3 | 33,3 | 63,2 |
| 5 | 32 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

B. Distribusi Jawaban Responden Kemampuan

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 64 | 73,6 | 73,6 | 73,6 |
| | 5 | 23 | 26,4 | 26,4 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 4 | 50 | 57,5 | 57,5 | 63,2 |
| | 5 | 32 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| | 4 | 58 | 66,7 | 66,7 | 71,3 |
| | 5 | 25 | 28,7 | 28,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 3 | 14 | 16,1 | 16,1 | 17,2 |
| | 4 | 63 | 72,4 | 72,4 | 89,7 |
| | 5 | 9 | 10,3 | 10,3 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 3 | 10 | 11,5 | 11,5 | 12,6 |
| | 4 | 61 | 70,1 | 70,1 | 82,8 |
| | 5 | 15 | 17,2 | 17,2 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 9,2 | 9,2 | 9,2 |
| | 4 | 37 | 42,5 | 42,5 | 51,7 |
| | 5 | 42 | 48,3 | 48,3 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | 4 | 72 | 82,8 | 82,8 | 86,2 |
| | 5 | 12 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 4 | 74 | 85,1 | 85,1 | 87,4 |
| | 5 | 11 | 12,6 | 12,6 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative |
|--|--|-----------|---------|---------------|------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|------------|

| | | | | Percent |
|-------|---|----|-------|---------|
| Valid | 2 | 3 | 3,4 | 3,4 |
| | 3 | 19 | 21,8 | 25,3 |
| | 4 | 57 | 65,5 | 90,8 |
| | 5 | 8 | 9,2 | 100,0 |
| Total | | 87 | 100,0 | 100,0 |

X2.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 4,6 |
| | 3 | 6 | 6,9 | 6,9 | 11,5 |
| | 4 | 53 | 60,9 | 60,9 | 72,4 |
| | 5 | 24 | 27,6 | 27,6 | 100,0 |
| Total | | 87 | 100,0 | 100,0 | |

C. Distribusi Jawaban Responden Pengawasan

X3.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|-------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 1 | 5 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 8,0 |
| | 3 | 3 | 3,4 | 3,4 | 11,5 |
| | 4 | 50 | 57,5 | 57,5 | 69,0 |
| | 5 | 27 | 31,0 | 31,0 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 3 | 6 | 6,9 | 6,9 | 12,6 |
| | 4 | 57 | 65,5 | 65,5 | 78,2 |
| | 5 | 19 | 21,8 | 21,8 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 3 | 22 | 25,3 | 25,3 | 33,3 |
| | 4 | 43 | 49,4 | 49,4 | 82,8 |
| | 5 | 15 | 17,2 | 17,2 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 3 | 14 | 16,1 | 16,1 | 24,1 |
| | 4 | 52 | 59,8 | 59,8 | 83,9 |
| | 5 | 14 | 16,1 | 16,1 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 2 | 14 | 16,1 | 16,1 | 18,4 |
| | 3 | 33 | 37,9 | 37,9 | 56,3 |
| | 4 | 34 | 39,1 | 39,1 | 95,4 |
| | 5 | 4 | 4,6 | 4,6 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 4 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| | 2 | 9 | 10,3 | 10,3 | 14,9 |
| | 3 | 26 | 29,9 | 29,9 | 44,8 |
| | 4 | 41 | 47,1 | 47,1 | 92,0 |
| | 5 | 7 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

X3.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 4 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| 3 | 18 | 20,7 | 20,7 | 25,3 |
| 4 | 60 | 69,0 | 69,0 | 94,3 |
| 5 | 5 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 5 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 12 | 13,8 | 13,8 | 19,5 |
| 4 | 60 | 69,0 | 69,0 | 88,5 |
| 5 | 10 | 11,5 | 11,5 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| 3 | 4 | 4,6 | 4,6 | 6,9 |
| 4 | 53 | 60,9 | 60,9 | 67,8 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 5 | 28 | 32,2 | 32,2 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 3 | 19 | 21,8 | 21,8 | 24,1 |
| | 4 | 48 | 55,2 | 55,2 | 79,3 |
| | 5 | 18 | 20,7 | 20,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 3 | 6 | 6,9 | 6,9 | 8,0 |
| | 4 | 43 | 49,4 | 49,4 | 57,5 |
| | 5 | 37 | 42,5 | 42,5 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X3.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 5 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 8,0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 3 | 3 | 3,4 | 3,4 | 11,5 |
| 4 | 50 | 57,5 | 57,5 | 69,0 |
| 5 | 27 | 31,0 | 31,0 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

D. Distribusi Jawaban Responden Kompensasi

X4.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 4 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| 2 | 15 | 17,2 | 17,2 | 21,8 |
| 3 | 39 | 44,8 | 44,8 | 66,7 |
| 4 | 22 | 25,3 | 25,3 | 92,0 |
| 5 | 7 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X4.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 10 | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| 2 | 12 | 13,8 | 13,8 | 25,3 |
| 3 | 16 | 18,4 | 18,4 | 43,7 |
| 4 | 24 | 27,6 | 27,6 | 71,3 |
| 5 | 25 | 28,7 | 28,7 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

X4.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| 2 | 3 | 3,4 | 3,4 | 4,6 |
| 3 | 24 | 27,6 | 27,6 | 32,2 |
| 4 | 46 | 52,9 | 52,9 | 85,1 |
| 5 | 13 | 14,9 | 14,9 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X4.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 11 | 12,6 | 12,6 | 12,6 |
| 2 | 7 | 8,0 | 8,0 | 20,7 |
| 3 | 14 | 16,1 | 16,1 | 36,8 |
| 4 | 37 | 42,5 | 42,5 | 79,3 |
| 5 | 18 | 20,7 | 20,7 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X4.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative |
|--|-----------|---------|---------------|------------|
|--|-----------|---------|---------------|------------|

| | | | | Percent |
|-------|-------|----|-------|---------|
| Valid | 2 | 1 | 1,1 | 1,1 |
| | 3 | 8 | 9,2 | 10,3 |
| | 4 | 46 | 52,9 | 63,2 |
| | 5 | 32 | 36,8 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 |

X4.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 3 | 22 | 25,3 | 25,3 | 26,4 |
| | 4 | 48 | 55,2 | 55,2 | 81,6 |
| | 5 | 16 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

X4.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 3 | 16 | 18,4 | 18,4 | 20,7 |
| | 4 | 44 | 50,6 | 50,6 | 71,3 |
| | 5 | 25 | 28,7 | 28,7 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

X4.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 3 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| 3 | 11 | 12,6 | 12,6 | 16,1 |
| 4 | 53 | 60,9 | 60,9 | 77,0 |
| 5 | 20 | 23,0 | 23,0 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

E. Distribusi Jawaban Responden Kinerja

Y.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| 3 | 8 | 9,2 | 9,2 | 10,3 |
| 4 | 46 | 52,9 | 52,9 | 63,2 |
| 5 | 32 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | 3 | 22 | 25,3 | 25,3 | 26,4 |
| | 4 | 48 | 55,2 | 55,2 | 81,6 |
| | 5 | 16 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 3 | 16 | 18,4 | 18,4 | 20,7 |
| | 4 | 44 | 50,6 | 50,6 | 71,3 |
| | 5 | 25 | 28,7 | 28,7 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | 3 | 11 | 12,6 | 12,6 | 16,1 |
| | 4 | 53 | 60,9 | 60,9 | 77,0 |
| | 5 | 20 | 23,0 | 23,0 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 19 | 21,8 | 21,8 | 21,8 |
| | 4 | 42 | 48,3 | 48,3 | 70,1 |
| | 5 | 26 | 29,9 | 29,9 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| | 4 | 50 | 57,5 | 57,5 | 65,5 |
| | 5 | 30 | 34,5 | 34,5 | 100,0 |
| | Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 6,9 | 6,9 | 6,9 |
| | 4 | 45 | 51,7 | 51,7 | 58,6 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5 | 36 | 41,4 | 41,4 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

Y.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| 3 | 4 | 4,6 | 4,6 | 6,9 |
| 4 | 53 | 60,9 | 60,9 | 67,8 |
| 5 | 28 | 32,2 | 32,2 | 100,0 |
| Total | 87 | 100,0 | 100,0 | |

LAMPIRAN 7

**PENGISIAN KOESIONER OLEH PEGAWAI UIN RADEN FATAH
PALEMBANG**





