

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA JEPARA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Tugas dan Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pendidikan dalam Ilmu  
Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**NURUL IZZA**

NIM : 1503036119

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2020**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Nurul Izza**  
NIM : 1503036119  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA JEPARA**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 10 Februari 2020

Pembuat Pernyataan,



**Nurul Izza**

1503036119



KEMENTERIAN AGAMA R.I  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185  
Telepon 024-7601295, Faksimile 024- 7615387  
[www.walisongo.ac.id](http://www.walisongo.ac.id)

---

**PENGESAHAN**

Naskah Skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara.**  
Penulis : Nurul Izza  
NIM : 1503036119  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Semarang, 18 Maret 2020

**DEWAN PENGUJI**

Ketua,

**Dr. Fahrurrozi, M.Ag**

NIP : 19770816 200501 1 003

Penguji I,

**Fatkuroji, M.Ag**

NIP : 19770415 200701 1 032

Pembimbing I,

**Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag**

NIP : 19681212 199403 1 003

Sekretaris,

**Drs. H. Danusiri, M.Ag**

NIP : 19561129 198703 1 001

Penguji II,

**Agus Khunaifi, M.Ag**

NIP : 19760226 200501 1 004

Pembimbing II,

**Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag**

NIP: 19691114 199403 1 003

## **NOTA DINAS**

Semarang, 20 Februari 2020

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara.**  
penulis : Nurul Izza  
NIM : 1503036119  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I,  
**Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag**  
NIP : 196812121994031003

## **NOTA DINAS**

Semarang, 20 Februari 2020

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara.**  
penulis : Nurul Izza  
NIM : 1503036119  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing II,

  
**Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag**  
NIP: 196911141994031003

## ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara.**  
Penulis : : Nurul Izza / 1503036119

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji yang menyatakan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) mendapat kenaikan gaji sebesar 5%, sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai selama mengabdi kepada negara. Namun kejadian ini mengakibatkan kesenjangan sosial, dikarenakan penerimaan kompensasi yang tidak merata di Instansi. Kenaikan gaji tersebut menyebabkan sebagian pegawai menunda penerimaan kompensasi hingga tiga bulan ke depan, sebab anggaran sudah terserap di awal pembayaran. Padahal pegawai memiliki kebutuhan setiap bulannya untuk menunjang kesejahteraan hidupnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara?”.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif/statistik. Populasi yang ada di Kementerian Agama Jepara sebanyak 54 pegawai, sehingga sampel yang diambil sebanyak populasi yaitu 54 pegawai. Tehnik pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis menggunakan tehnik korelasi *product moment* dan analisis regresi linier sederhana, meliputi uji f (simultant) dan uji t (parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 52,2% sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Disarankan kepada pihak Instansi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, diperlukan adanya evaluasi kerja, sekaligus membuat kebijakan dalam memperhatikan kompensasi pegawai agar motivasi kerja dan hasil kontribusi yang dikerahkan pegawai mampu memuaskan Instansi.

Kata kunci: *Kompensasi, Kinerja dan Pegawai Kemenag*

## TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ż	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

### Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

### Bacaan Diftong:

au = اوُ

ai = آيُ

iy = ايُ

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. al-Insyiroh: 5)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Al-Qur'an, *Qur'an Hafalan*, (Jakarta: Al-mahira, 2017), hlm. 527.

## KATA PENGANTAR

Bismillāhir-rahmānir-rahīm

Al-hamdu lillāhi robbil-'ālamīn, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran di setiap aktivitas penulis. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara**" telah diselesaikan oleh penulis.

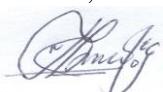
Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam pada UIN Walisongo Semarang. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag..
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Hj. Lift Anis Ma'shumah, M. Ag.
3. Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkuroji, M. Ag. dan Sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Agus Khunaifi, M. Ag., yang telah mengijinkan pembahasan skripsi ini.
4. Dosen pembimbing I Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag. dan Dosen pembimbing II Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag., yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen Wali Studi Muhammad Rikza, M. Si., yang senantiasa memotivasi dan memberikan arahan selama di bangku perkuliahan serta memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap dosen, pegawai dan seluruh civitas akademik di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.

7. Kepala Kementerian Agama Jepara beserta pegawai dan staf jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan membantu dalam proses penelitian.
8. Kedua orang tua, kakak, adik dan keluarga tercinta yang senantiasa mencerahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran, dan do'a yang tulus, serta memberi semangat dan dukungan yang luar biasa, sehingga penulis bisa menyelesaikan kuliah serta skripsi dengan lancar.
9. Teman seperjuangan penulis dalam belajar Khoiriyatul Laili, Nia Zulfiya, Rokhawati, dan Habibatul Latifah, terimakasih atas kerjasamanya.
10. Teman yang selalu memotivasi penulis Listiyani, Zilla, Mailia udzma, Ernawati, dan Zahroil muna.
11. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya kelas MPI C, Tim PPL SMPN 18 Semarang, Tim KKN Posko 03 Mangkang Wetan 2019, Tim KKL Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Jepara, serta Tim Praktik Perpustakaan Pusat UIN Walisongo Semarang.
12. Teman-teman IKSAFURI (Ikatan Santri Al-Furqon Putri) Pati, Ma'had UIN Walisongo Semarang angkatan 2015 dan PPPTQ Al-Hikmah Semarang yang selalu memberi semangat dan dukungannya.
13. Semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis tidak dapat memberikan sesuatu yang berharga, hanya do'a yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baik balasan. *āmīn*.

Demikian kata pengantar ini penulis sampaikan, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan.

Semarang, 20 Februari 2020  
Penulis,



**Nurul Izza**  
NIM. 1503036119

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	ii
<b>PENGESAHAN.....</b>	iii
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	iv
<b>ABSTRAK.....</b>	vi
<b>TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	vii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ix
<b>DAFTAR ISI .....</b>	xii
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	xiv
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI</b>	
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Kompensasi .....	7
a. Pengertian Kompensasi.....	7
b. Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	11
2. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja .....	13
b. Aspek-Aspek Kinerja.....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
3. Pegawai Kementerian Agama.....	20
a. Pengertian Pegawai.....	20

b. Golongan dan Ruang Pegawai .....	21
B. Kajian Pustaka Relevan.....	23
C. Rumusan Hipotesis.....	28
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	36
G. Teknik Analisis Data .....	41
 <b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA</b>	
A. Gambaran Umum Kementerian Agama Jepara....	46
B. Deskripsi Data Responden.....	48
C. Deskripsi Data Penelitian .....	52
D. Analisis Data Penelitian.....	61
1. Analisis Statistik Deskripsi .....	61
2. Analisis Uji Hipotesis .....	63
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
F. Keterbatasan Penelitian .....	77
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran.....	81
C. Penutup .....	82
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	84
<b>LAMPIRAN</b> .....	88
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	106

## **DAFTAR BAGAN**

Tabel 2.1 Bentuk Kompensasi .....	10
-----------------------------------	----

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1	Indikator Angket Penelitian Variabel X .....	33
Tabel 3.2	Indikator Angket Penelitian Variabel Y .....	34
Tabel 3.3	Alternatif dan Skor Jawaban.....	35
Tabel 3.4	Hasil Uji Coba Validitas Variabel X .....	38
Tabel 3.5	Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y .....	39
Tabel 3.6	Hasil Uji Coba Reabilitas Variabel X dan Y.....	41
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	49
Tabel 4.2	Usia Responden.....	50
Tabel 4.3	Pendidikan Tertinggi Responden .....	50
Tabel 4.4	Jabatan Responden .....	52
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel X .....	54
Tabel 4.6	Deskriptif Statistik Variabel X .....	56
Tabel 4.7	Kualitas Variabel X .....	57
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Y .....	58
Tabel 4.9	Deskriptif Statistik Variabel Y .....	59
Tabel 4.10	Kualitas Variabel Y .....	60
Tabel 4.11	Tabel Penolong Regresi .....	61
Tabel 4.12	Angka Korelasi Variabel X.....	65
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Simultan) .....	71
Tabel 4.14	Hasil Kontribusi Antara Variabel X dan (R Square) .	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Daftar Nama Responden Penelitian Angket .....	87
Lampiran 2	Soal Penelitian Angket .....	86
Lampiran 3	Tabel r.....	90
Lampiran 4	Tabel f.....	91
Lampiran 5	Tabel t.....	92
Lampiran 6	Distribusi Nilai Jawaban Responden Angket X....	93
Lampiran 7	Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Angket X..	94
Lampiran 8	Distribusi Nilai Jawaban Responden Angket Y....	95
Lampiran 9	Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Y..	96
Lampiran 10	Hasil Uji Laboratorium.....	97
Lampiran 11	Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi .....	99
Lampiran 12	Surat Permohonan Izin Riset .....	100
Lampiran 13	Surat Ijin Melakukan Riset .....	101
Lampiran 14	Foto Dokumentasi riset.....	102
Lampiran 15	Daftar Riwayat Hidup.....	103

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Salah satu sumber daya di suatu instansi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia atau tenaga manusia (pegawai). Pegawai merupakan seseorang yang terikat dengan pekerjaan dan pengabdian. Pada hakikatnya seorang pegawai memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam instansi sebab pegawai juga dapat dikatakan sebagai penggerak instansi dalam mencapai tujuan instansi. Seseorang dapat dikatakan sebagai seorang pegawai apabila telah berhasil melalui beberapa proses dan persyaratan yang sudah ditetapkan oleh instansi. Biasanya, proses tersebut melalui tahap tes dan wawancara. Meskipun telah melalui tahap-tahap tes, wawancara kemudian di seleksi tiap koperasinya, seorang pegawai sebagai tenaga kerja masih perlu dibimbing dan diarahkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sesuai dalam bekerja dan pada akhirnya mampu menghasilkan karya-karya bermanfaat untuk tercapainya tujuan instansi. Oleh sebab itu pengelolaan dan pendayagunaan pegawai harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawainya. secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai

secara individu dan kinerja tim. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam mewujudkan tujuan instansi. Sedangkan kinerja tim dalam suatu instansi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu instansi. Kinerja individu dan kinerja tim memiliki keterkaitan erat. Tercapainya tujuan instansi tidak terlepas dari tenaga pegawai yang dimiliki instansi. Setiap pegawai memiliki peran sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan instansi tersebut.<sup>1</sup> “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi”<sup>2</sup>.

Kompensasi merupakan kebutuhan utama setiap pegawai. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka instansi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang berkualitas. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada instansi, karena pada dasarnya manusia

---

<sup>1</sup>Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan kinerja organisasi*, (Depok: Kencana, 2013), hlm. 212.

<sup>2</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 191.

bekerja juga ingin memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap instansi sehingga upaya instansi dalam memberi penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai adalah dengan jalan memberi kompensasi.

Kementerian Agama merupakan kantor atau instansi pelayanan sebagian dari tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. Kantor tersebut lebih fokus pada kegiatan spiritual keagamaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup> Sehingga memiliki peran yang strategis dalam pelayanan dan pembangunan spiritual masyarakat. Apa jadinya apabila kebutuhan pegawai untuk menunjang kesejahteraan hidup mereka tidak dapat diterima sesuai tanggal perjanjian.

Pada tahun ini, pegawai negeri sipil atau PNS mendapatkan kenaikan gaji sebesar 5 persen. Hal tersebut berdasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji yang ditandatangi langsung oleh Presiden Jokowi.<sup>4</sup> Namun kejadian ini mengakibatkan

---

<sup>3</sup>Proyek Penelitian Keagamaan, *Organization Of The Departement Of Religious Affairs: Susunan organisasi departemen agama*, (Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Agama, 1985, hlm. 7.

<sup>4</sup><https://www.cnbcindonesia.com/news/20190320124818-4-61800/kenaikan-gaji-pns-cuma-dua-kali-di-era-jokowi-apa-benar>. Diakses pada 19 November 2019 2019 pukul 14:49 WIB

kesenjangan sosial, karena penerimaan kompensasi yang tidak merata di instansi. Kenaikan gaji tersebut menyebabkan sebagian pegawai menunda penerimaan kompensasi hingga 3 bulan kedepan, dari bulan januari sampai awal april. Hal tersebut terjadi dikarenakan anggaran yang dibuat sudah terserap di awal pembayaran dan untuk mengatasinya harus merevisi kembali anggaran kemenag. Kantor kementerian agama yang menjadi sasaran penulis ini terletak di jalan Ratu Kalinyamat No. 17 Kecamaan Demaan, Kabupaten Jepara.

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, seorang pegawai pasti memerlukan hubungan timbal balik atas semua kontribusi yang telah dilakukannya. Kontribusi tenaga, pikiran serta kreatifitas yang telah dilimpahkannya kepada instansi. Mengingat kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Melalui kenyataan tersebut, maka perlu adanya penelitian kompensasi terhadap kinerja pegawai untuk mengetahui lebih dalam upaya pegawai meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Maka dari sini penulis ingin menelaah kembali pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama di Jepara.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari segi latar belakang di atas, maka penulis ingin merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

“Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara? ”.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuannya adalah:

“Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara”.

### **2. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

#### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, apakah dalam pemberian kompensasi tersebut mampu mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Kementerian Agama

Sebagai bahan masukan dan informasi terutama di Kementerian Agama Jepara dalam

rangka meningkatkan semangat kinerja dan kesadaran akan tanggung jawab setiap pegawai dalam menjalankan visi dan misi instansi.

2) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi ilmu pengetahuan kepada mahasiswa tentang adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kementerian Agama serta dapat menjadi referensi literatur penelitian lebih lanjut lagi dengan judul atau tema yang sejenis.

3) Bagi Peneliti

- a) Sebagai pengalaman nyata dan pengetahuan peneliti tentang adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara.
- b) Sebagai bahan masukan dalam menerapkan ilmu-ilmu yang peneliti dapatkan dari bangku kuliah.

## **BAB II**

### **KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Kompensasi**

###### **1.1 Pengertian Kompensasi**

“Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima melalui hubungan kepegawaian pegawai dengan organisasi”.<sup>2</sup> Beberapa ahli mengemukakan ragam pengertian kompensasi. Menurut Werther dan Davis mengemukakan bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi”.<sup>3</sup> Menurut Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa “kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai karena telah memberi sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa definisi dan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan

---

<sup>2</sup>Farida Elsa, *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wicana Media, 2018. hlm. 93.

<sup>3</sup>Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 319.

segala sesuatu yang diterima seorang pegawai sebagai bentuk balas jasa instansi atas seluruh kontribusi pegawai baik kontribusi jasa tenaga maupun jasa pikiran yang sudah diberikan kepada instansi.

## 1.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Martoyo bentuk kompensasi atau pemberian balas jasa bagi pegawai, dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>4</sup>

### a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.<sup>5</sup> Berikut adalah yang termasuk dalam kategori kompensasi langsung, yaitu:

- a) Gaji pokok adalah gaji dasar yang diberikan secara langsung setiap bulan berdasarkan pangkat dan jabatan masa kerja pegawai.<sup>6</sup> Sehingga besar gaji pegawai dapat ditentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, dan keterampilan yang nantinya dijadikan sebagai perhitungan.

---

<sup>4</sup>Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan...* hlm. 319.

<sup>5</sup>Farida Elsa, *Telisik Manajemen Sumber....* hlm. 93.

<sup>6</sup>Wilson Mangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 257.

b) Insentif merupakan upaya instansi untuk menghargai dan menghormati karya pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.<sup>7</sup> Namun kebijakan insentif di setiap instansi berbeda-beda, ada yang diberikan dalam bentuk materi atau secara non-materi dalam bentuk barang maupun piagam penghargaan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan di luar gaji secara fisik. Kompensasi tersebut bersifat tetap, baik berupa materi maupun non-materi yang semuanya merupakan imbalan di luar gaji pokok.<sup>8</sup> Kompensasi non-materi diberikan dalam bentuk layanan maupun penghargaan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai karena setiap pegawai memiliki hak dalam pemenuhan kebutuhan pegawai untuk mendukung kenyamanan dan kemudahannya selama bekerja. Berikut adalah yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung, yaitu:

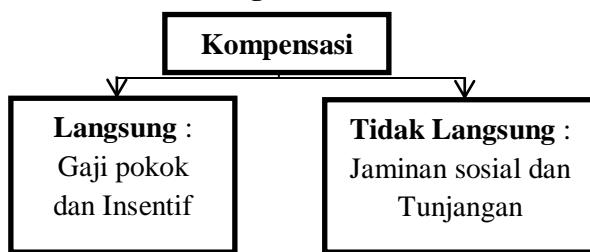
---

<sup>7</sup>Wilson Mangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 257.

<sup>8</sup>Farida Elsa, *Telisik Manajemen Sumber....*, hlm. 96.

- a) Jaminan sosial adalah salah satu pendapatan pegawai dalam bentuk perlindungan sosial.<sup>9</sup> Hal ini dimaksudkan bahwa agar setiap pegawai memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak. Jaminan sosial yang diterima pegawai berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi (ASKES), BPJS, uang pensiun dan lain-lain.
- b) Tunjangan adalah bentuk penghargaan pemerintah kepada pegawai disetiap instansi atas jasa yang diberikan selama bekerja sehingga dengan adanya tunjangan mampu menunjang kesejahteraan pegawai.<sup>10</sup> Terdapat berbagai tunjangan di instansi, diantaranya adalah tunjangan makan, tunjangan suami/istri, tunjangan anak dan tunjangan kinerja. Berdasarkan pemaparan di atas menjadi bagan sebagai berikut:

**Bagan 2.1**



<sup>9</sup>Wilson Mangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 257.

<sup>10</sup>Wilson Mangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 257.

### 1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah faktor pendidikan, faktor pengalaman, faktor beban kerja dan tanggung jawab, faktor jabatan, faktor jenjang kepangkatan/golongan dan faktor prestasi kerja.<sup>11</sup>

#### a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>12</sup> Pendidikan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat konsentrasi dan pemahaman pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi jenjang pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula ilmunya. Sehingga makin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kompensasi yang diterima juga akan lebih tinggi, jika pertimbangannya pendidikan.

#### b. Pengalaman

Pengalaman adalah jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja.<sup>13</sup> Seorang

---

<sup>11</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 251.

<sup>12</sup>Farida Elsa, *Telisik Manajemen Sumber...*, hlm. 90.

<sup>13</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 251.

pegawai yang telah bekerja lebih lama kemungkinan besar terampil dalam bekerja. Dengan kemampuan yang mumpuni tentu saja akan mempengaruhi kenaikan pangkat atau jabatan sehingga kompensasi yang diterima tentu lebih baik.

c. Beban kerja dan tanggung jawab

Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh setiap pegawai menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.<sup>14</sup> Sehingga seorang pegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang besar tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

d. Jabatan

Kenaikan jabatan mampu meningkatkan kompensasi seorang pegawai.<sup>15</sup> Hal ini disebabkan semakin tinggi suatu jabatan, maka beban tugas dan tanggung jawab yang diemban seorang pegawai semakin besar dan berat, sehingga perlu dihargai usaha dan jerih payahnya dengan memberi kompensasi yang layak.

e. Jenjang kepangkatan/golongan

---

<sup>14</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 252.

<sup>15</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 252.

Jenjang kepangkatan/golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seorang pegawai.<sup>16</sup> Sebenarnya jenjang kepangkatan itu mencerminkan tuntutan peran pegawai. Dengan begitu, masing-masing pegawai paham bahwa ia bertanggung jawab mengkontribusikan sesuatu sesuai dengan peran yang ia miliki sehingga menjadi wajar apabila balas jasa yang diterima nantinya pun akan berbeda-beda.

f. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seorang pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik pula.<sup>17</sup> Prestasi kerja yang baik adalah suatu hasil dari kinerja yang dilaksanakan secara totalitas.

## 2. Kinerja

### 2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja.<sup>18</sup> Prestasi sesungguhnya yang telah

---

<sup>16</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 252.

<sup>17</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 252.

<sup>18</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja...*, hlm. 5.

dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas.<sup>19</sup> Sedangkan menurut Lebas & Euske mengungkapkan bahwa kinerja adalah proses yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang penuh tanggung jawab.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan atau kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab kepada instansi. Konsep tanggung jawab kinerja menurut petunjuk Al-Qur'an didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan dan jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggung jawaban.

Pertanggung jawaban dilakukan terhadap seluruh proses kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Sumber yang berasal dari Al-Qur'an yang menunjukkan sikap tanggung jawab yaitu surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

---

<sup>19</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja...*, hlm. 5.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرُدُونَ إِلَى عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَدَةِ فَيُبَيِّنُكُمْ إِمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Wa quli'malū fa sayarallāhu 'amalakum wa rasūluhū  
wal-mu'minūna wa saturaddūna ilā 'alimil-gaibi  
wasy-syahādati fa yunabbi'ukum bimā kuntum  
ta'malūna (105).

Artinya: 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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Qs. At-Taubah: 105).<sup>20</sup>

Ayat ini merupakan *targib* (rangsangan /motivasi) bagi mereka yang taat dan yang tidak taat. Jika di dunia perilaku pegawai baik, maka ia akan mendapat pujian di dunia sekaligus pahala di akhirat. Begitu juga dalam bekerja, jika ia berprestasi maka secara otomatis ia juga akan memperoleh penghargaan. Bahkan jika kesungguhan seorang

---

<sup>20</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), hlm. 203.

pegawai dalam bekerja di niatkan sebagai ibadah maka ia akan memperoleh pahala di akhirat kelak.<sup>21</sup>

## 2.2 Aspek-Aspek Kinerja

Miner mengemukakan secara umum bahwa ada 4 aspek dari kinerja diantaranya adalah kualitas pelayanan, kuantitas pekerjaan, waktu kerja dan kerjasama.<sup>22</sup>

- a. Kualitas pelayanan, merupakan tingkat sejauh mana proses/ hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan.<sup>23</sup> Karena setiap instansi memiliki kriteria tertentu dalam memberikan pelayanan, maka harus diperhatikan tingkat ketelitian dan ketepatan untuk melaksanakannya.
- b. Kuantitas pekerjaan, merupakan tingkat ambisi pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah kerja dan produktivitas yang dihasilkan pegawai dalam kurun waktu tertentu.<sup>24</sup>
- c. Waktu kerja, merupakan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan

---

<sup>21</sup>Kementerian Agama RI, *Kerja dan Ketenagakerjaan : Tafsir Al-Qur'an Tematik*, (Jakarta: Aku Bisa, 2012), hlm. 152.

<sup>22</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 173.

<sup>23</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hlm. 179.

<sup>24</sup>Wilson Mangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 233.

- tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan artas pekerjaan lainnya. Sehingga bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan lain yang mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.<sup>25</sup> Hal ini sangat memperhatikan tingkat disiplin pegawai terutama tingkat kehadiran pegawai.
- d. Kerjasama, merupakan suatu kemampuan dalam melakukan segala sesuatu bersama dengan orang lain.<sup>26</sup> Karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, sehingga diperlukan kerjasama.

### 2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) kedua faktor ini sangat berhubungan dan saling berkaitan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\textbf{\textit{Human Performance}} = \textbf{\textit{Ability}} + \textbf{\textit{Motivation}}$$

$$\textbf{\textit{Ability}} = \textbf{\textit{Knowledge}} + \textbf{\textit{Skill}}$$

$$\textbf{\textit{Motivation}} = \textbf{\textit{Attitude}} + \textbf{\textit{Situation}}^{27}$$

---

<sup>25</sup>Wilson Mangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 233.

<sup>26</sup>Wilson Mangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 233.

<sup>27</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 67.

Sehingga penjelasan dari rumusan di atas adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).<sup>28</sup> Maksudnya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.<sup>29</sup> Motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika pegawai menanamkan sikap positif terhadap situasi kerjanya hal tersebut akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika pegawai bersikap negatif terhadap

---

<sup>28</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 68.

<sup>29</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 68.

situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Kinerja manusia terbentuk dari adanya faktor kemampuan dan faktor motivasi, kedua faktor ini sangat berhubungan dan saling berkaitan. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan motivasi. Walaupun seseorang memiliki kemampuan dalam bekerja, tetapi tidak memiliki motivasi, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.<sup>30</sup> Sesuai dengan firman Allah SWT sebagai berikut:

وَأَن لَّيْسَ لِلإِنْسَنِ إِلَّا مَا سَعَى

Wa-an laisa lil-insāni illā mā sa'ā

Artinya: “dan bahwasanya manusia tidak memperoleh selain apa yang diusahakannya” (Qs. an-Najm:39)<sup>31</sup>

Berdasarkan pemaparan rumusan di atas, penulis menyimpulkan bahwa human perfomance terbentuk dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi ini akan membentuk

---

<sup>30</sup>Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 61.

<sup>31</sup>Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004), hlm. 527.

komitmen diri seseorang dalam bekerja. Tanpa adanya komitmen kerja, walaupun seorang pegawai tersebut memiliki kemampuan maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

### 3. Pegawai Kementerian Agama

#### 3.1 Pengertian Pegawai

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pegawai adalah orang yang bekerja pada kantor pemerintah (perusahaan dan sebagainya).<sup>32</sup> Sedangkan Kementerian Agama adalah kantor pemerintah yang membidangi urusan keagamaan.<sup>33</sup> Dengan kata lain, kantor tersebut adalah pusat pelayanan masyarakat terhadap kegiatan spiritual keagamaan. Menurut PMA RI no. 49 Tahun 2014 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa pegawai adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu berdasarkan keputusan, berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja

---

<sup>32</sup>Meity Taqdir Qodratillah dkk, *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2011), hlm. 397.

<sup>33</sup>Badan Penelitian dan Pengembangan Agama, *Organization Of The Departement Of Religious Affairs: Susunan Organisasi Departemen Agama*, (Jakarta: Proyek Penelitian Keagamaan, 1985), hlm. 7.

secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Agama.<sup>34</sup>

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pegawai Kementerian Agama adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu untuk mengabdi kepada negara dan melayani masyarakat pada bidang keagamaan di lingkungan kantor Kementerian Agama.

### 3.2 Golongan dan Ruang Pegawai

Semenjak tahun 1974 pemerintah Indonesia telah berusaha untuk mengadakan pembakuan tentang nomenklatur atau sebutan jabatan dalam Kementerian Agama dengan memperhatikan bidang dan eselon.<sup>35</sup> Sehingga sistem kepegawaian di Indonesia dibedakan atas empat golongan kepangkatan dan masing-masing golongan kepangkatan tersebut dibagi atas beberapa ruang atau bidang.

Empat golongan kepangkatan pegawai mulai dari yang rendah sampai yang tertinggi antara lain:

- 1) Golongan I dibagi atas ruang a, b, c, dan d.

---

<sup>34</sup>Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor. 49 Tahun 2014, *Pemberian dan penambahan dan pengurangan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian agama*, pasal 1, ayat (1).

<sup>35</sup>Badan Penelitian dan Pengembangan Agama, *Organization Of The...*, hlm. 7.

- 2) Golongan II dibagi atas ruang a, b, c, dan d.
- 3) Golongan III dibagi atas ruang a, b, c, dan d.
- 4) Golongan IV dibagi atas ruang a, b, c, dan d.<sup>36</sup>

Sementara itu dikenal pula untuk pegawai yang menduduki jabatan struktural digolongkan melalui sistem aselonisasi. Ada empat aselon bagi pejabat struktural. Klasifikasi eselon bagi pejabat struktural digunakan terbalik dengan golongan kepangkatan. Sebagai contoh dapat disebutkan sebagai berikut ini:

- (1) Eselon I merupakan eselon tertinggi dijabat oleh pejabat struktural tertinggi didalam kepegawaian sipil, seperti jabatan sekretaris jendral, direktoral jendral, inspektorat jendral dalam suatu departemen pemerintah.
- (2) Eselon II merupakan jabatan struktural yang berada di bawah pejabat eselon I, seperti kepala biro, direktur, kepala pusat.
- (3) Eselon III merupakan jabatan struktural di bawah eselon II, seperti kepala bagian, kepala bidang, kepala sub direktorat.
- (4) Eselon IV merupakan jabatan struktural yang berada di bawah pejabat eselon III, seperti

---

<sup>36</sup>Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta, Prenada media group: 2016), hlm. 21.

kepala sub-bagian, kepala sub-bidang, kepala seksi.<sup>37</sup>

Adapun susunan organisasi dalam Kementerian Agama Jepara yaitu: Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kasi Pendidikan Madrasah, Kasi Bimas Islam, Kasi Penyelenggara Haji dan Umrah, Kasi Pendidikan Agama Islam, Kasi Pendidikan Madrasah dan Pondok Pesantren, serta Penyelenggara Syariah.

Dengan demikian, setiap pegawai yang bertugas di kantor Kementerian Agama memiliki jabatan eselon sesuai tingkat pendidikan dan lamanya bekerja. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kompensasi yang pegawai terima nantinya.

## B. Kajian Pustaka Relevan

Pada suatu kegiatan penelitian untuk menyelesaikan permasalahan perlu adanya dukungan teori dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan kajian peneliti terhadap penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa uraian literatur yang akan peneliti gunakan sebagai referensi penelitian, antara lain:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di BMT Bina Insani

---

<sup>37</sup>Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil...*, hlm. 21.

Pringapus” yang ditulis oleh Catur Okta Viani tahun 2015 mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling non probability*, yaitu teknik penarikan sampel *convenience*. Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah ditemui atau diakses sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan penentuan responden menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh 19 responden. Analisis datanya menggunakan metode regresi linier sederhana yang terdiri dari Uji t, Uji F dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi variabel kompensasi (X) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,830, dan hasil nilai thitung sebesar  $267,795 > ttabel$  sebesar 1,740, maka Ho ditolak dan Ha diterima. sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830, artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.<sup>38</sup>

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas penulis menyimpulkan bahwa penelitian pertama karya Catur Okta Viani dan penelitian ini terdapat persamaan

---

<sup>38</sup>Catur Okta Viani, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus”, *Skripsi*, (Semarang: Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, 2015), hlm. 70.

dalam hal mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian pertama dan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian. Penelitian pertama dilaksanakan di BMT Bina Insani Pringapus, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di kantor Kementerian Agama Jepara.

2. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru” yang ditulis oleh Saharudin tahun 2015 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini terbukti dengan adanya  $t$ hitung  $6,906 > t$ tabel  $8,774$  yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai korelasi ( $r$ ) adalah  $0,729$  yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (*independent*) dengan variabel kinerja (*dependent*). Dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah  $72,9\%$  yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja dan sisanya sebesar  $43,3\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>Saharudi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru”, *Skripsi*, (Riau: Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim, 2015), hlm. 101.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas penulis menyimpulkan bahwa penelitian kedua karya Saharudi dan penelitian ini terdapat persamaan dalam hal mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian kedua dan penelitian ini yaitu terletak pada tempat penelitian. Penelitian kedua dilaksanakan di kantor Walikota Pekanbaru, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di kantor Kementerian Agama Jepara.

3. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul” yang ditulis oleh Badruzzaman Al-Fauzi tahun 2015 mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menerapkan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*, dimana dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS Versi 21.0 for windows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,248

artinya 24,8% kinerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti faktor biologis, faktor psikologis, dan faktor sosiokultural. Selanjutnya hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap parsial (Uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi ( $0,000 < 0,05$ ) dan kecerdasan emosional ( $0,000 < 0,05$ ) artinya kompensasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.<sup>40</sup>

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas penulis menyimpulkan bahwa pada penelitian ketiga terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian karya Badruzzaman Al-Fauzi terdapat persamaan dalam hal instansi yang diteliti namun di kota yang berbeda, jadi penelitian ketiga dilaksanakan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dan penelitian ini dilaksanakan di kantor Kementerian Agama Jepara. Sedangkan perbedaan lain dalam penelitian ketiga dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel penelitian,

---

<sup>40</sup>Badruzzaman Al-Fauzi, "Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul", *Skripsi*, (Yogyakarta: Dakwah dan Komunikasi UIN SUKA, 2015), hlm. 21-20.

penelitian ketiga memiliki tiga variabel yaitu kompensasi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai sedangkan penelitian ini cukup dengan dua variabel yaitu kompensasi dan kinerja pegawai.

### C. Rumusan hipotesis

Hipotesis berawal dari dua kata yaitu "*hypo*" artinya "di bawah" dan "*thesa*" artinya "kebenaran" namun setelah disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia maka terbentuklah kata hipotesa dan dalam perkembangannya menjadi hipotesis.<sup>41</sup> Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dirumuskan untuk dibuktikan kenyataannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>42</sup> Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan bahwa kebenarannya masih perlu diuji atau dibuktikan dengan data yang berasal dari lapangan. Agar pemilihan lebih terinci dan mudah, penulis menggunakan hipotesis assosiatif. Hipotesis assosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang berkaitan atau berhubungan dengan sebab-akibat. Hipotesis tersebut terdiri dari hipotesis alternatif (Ha) dan hipotesis null

---

<sup>41</sup>Ahmad Tanzeh, “*Metodologi Penelitian...*, hlm. 35.

<sup>42</sup>Djunaedi Ghony dan Fauzan Almansyur, *Metodologi Penelitian Pendidikan:Pendekatan Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2016), hlm. 68.

(Ho). Ha cenderung dinyatakan dalam kalimat positif. Sedangkan Ho dinyatakan dalam kalimat negatif.<sup>43</sup>

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho = tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai Kementerian Agama Jepara.

Ha = ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai Kementerian Agama Jepara.

---

<sup>43</sup>Meilia Nur Indah S, *Statistika deskriptif dan induktif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 230.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk memberikan bukti empiris yang diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.<sup>43</sup> Sehingga penelitian ini banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode pendekatan assosiatif kausal, yang sifatnya mencari keterkaitan hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Jepara. Dipilihnya kantor tersebut didasarkan pada asumsi penulis bahwa begitu pentingnya peran kemenag, khususnya di dunia pendidikan. Kantor Kementerian Agama merupakan kantor yang melayani dan mengayomi agama khususnya di bidang agama islam. Agama Islam diyakini sebagai sumber moral dan tata nilai kehidupan. Sehingga kantor tersebut menjadi pusat pelayanan pendidikan islam dalam menjalankan

---

<sup>43</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 36.

kegiatan spiritual keagamaan. Maka dari itu, kinerja pegawai akan menjadi sorotan dalam memudahkan aktivitas pendidikan masyarakat. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 November 2019 sampai dengan 11 Desember 2019.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Menurut Margono “populasi adalah sumber data dalam penelitian yang memiliki jumlah. Seluruh data tersebut menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Arikunto “populasi adalah kelompok yang terdiri dari objek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti”.<sup>44</sup> Jadi populasi merupakan keseluruhan anggota yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Jepara yang berjumlah 54 pegawai.

#### 2. Sampel Jenuh (*Sampling Sensus*)

Menurut Sugiono “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi

---

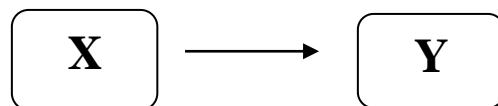
<sup>44</sup>Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan komprehensif langkah demi langkah penelitian untuk skripsi, tesis, dan disertasi*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2017), hlm. 262.

digunakan sebagai sampel”.<sup>45</sup> Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 pegawai.<sup>46</sup>

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Kementerian Agama Jepara yaitu sebanyak 54 pegawai untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi.

#### D. Variabel dan Indikator Penelitian

Menurut Suryabrata variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek penelitian atau sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:



Keterangan:

X : Kompensasi

Y : Kinerja Pegawai

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm. 96.

<sup>46</sup>Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen...*, hlm. 264.

→ : Garis Regresi X Terhadap Y.

Adapun variabel penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi.<sup>47</sup>

**Tabel 3.1**  
**Indikator Angket Penelitian (X)**

Variabel	Indikator	Sub indikator	No Item
Kompensasi	Langsung	Gaji pokok	1, 2, 3, 4
		Insentif	5, 6, 7, 8
	Tidak Langsung	Jaminan	9, 10, 11,
		Sosial	12
		Tunjangan	13, 14, 15, 16

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat. Dalam

---

<sup>47</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian...*, hlm. 29.

penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai yang menjadi akibat.<sup>48</sup>

**Tabel 3.2**  
**Indikator Angket Penelitian (Y)**

Variabel	Indikator	No. Item
Kinerja	Kualitas Pelayanan	17, 18, 19, 20
	Kuantitas Pekerjaan	21, 22, 23, 24
	Masa kerja	25, 26, 27, 28
	Kerja Sama	29, 30, 31, 32

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Hal ini sangat penting karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data yang tersedia. Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data maka penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

### 1. Angket

Angket merupakan data utama dalam penelitian ini. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk

---

<sup>48</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian....*, hlm. 30.

dijawabnya.<sup>49</sup> Responden adalah orang yang mampu dan bersedia memberikan jawaban dan informasi atas angket yang diberikan oleh peneliti. Penggunaan angket dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dari pegawai akan pengaruh kompensasi terhadap kinerjanya. Sehingga data yang diperoleh nanti akan diolah menggunakan rumus korelasi produk moment untuk memperkuat hasil penelitian. Untuk mempermudah penggolongan data statistiknya, angka setiap item soal diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Alternatif dan Skor Jawaban**

No	Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melihat atau mencatat suatu laporan yang

---

<sup>49</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 42.

ada.<sup>50</sup> Metode ini berguna untuk melengkapi metode angket karena dokumentasi dapat dijadikan sebagai sumber data yang stabil, dan berguna sebagai bukti untuk pengujian. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa profil instansi, struktur organisasi, Visi dan Misi, serta data pegawai Kementerian Agama Jepara.

## F. Validitas dan Reabilitas

### 1. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran data dikatakan valid apabila instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang akan diukur.<sup>51</sup> Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butir instrumen. Butir instrumen yang valid akan digunakan sebagai data sedangkan butir instrumen yang tidak valid tidak akan digunakan sebagai data penelitian.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui validitas butir instrumen adalah teknik korelasi product moment, persamaannya adalah sebagai berikut:

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

---

<sup>50</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 92.

<sup>51</sup>Sambas Ali Muhibin dan Maman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 30.

Keterangan:

$r_{xy}$  = angka indeks korelasi “r” product moment

N = *Number of cases*

$\Sigma XY$  = Jumlah seluruh skor X dan skor Y

$\Sigma X$  = Jumlah seluruh skor X

$\Sigma Y$  = Jumlah seluruh skor Y.<sup>52</sup>

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.<sup>53</sup> Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal tersebut dikatakan valid. Dan sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid. Pada instrumen kompensasi terdapat dua indikator yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dimasing-masing indikator tersebut terdapat dua sub indikator, sehingga pada instrumen kompensasi terdapat empat indikator yang terdiri dari gaji, insentif, jaminan sosial dan tunjangan. Masing-masing indikator tersebut terdapat 4 butir pernyataan, sehingga jumlah seluruh pernyataan kompensasi yaitu 16 butir. Sedangkan instrumen kinerja terdapat empat indikator yaitu kualitas pelayanan, kuantitas pekerjaan, masa kerja dan kerjasama. Masing-masing indikator tersebut terdapat 4 butir pernyataan, sehingga jumlah seluruh pernyataan

---

<sup>52</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*..., hlm. 213.

<sup>53</sup>Agus Sutiyono, *Pengembangan Instrumen Hasil Evaluasi Belajar*, (Semarang: CV. Karya Abadi Jaya, 2015), hlm. 84.

dari kinerja yaitu 16 butir. Oleh karena itu, jumlah keseluruhan dari instrumen kompensasi dan kinerja adalah 32 butir pernyataan yang akan diajukan kepada 32 responden. Setelah itu dilakukan uji validitas dengan jumlah total 32 pernyataan. Dari hasil pengujian pernyataan tersebut, terdapat 2 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu pada variabel kompensasi item 7 dibagian instrumen insentif dan pada variabel kinerja item 23 dibagian instrumen kuantitas pekerjaan. Dibawah ini adalah hasil uji coba variabel kompensasi dan kinerja antara lain:

**Tabel 3.4**  
**Hasil uji coba validitas X (Kompensasi)**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Validitas		Ket
				R	r	
				hitung	tabel	
1	Langsung	Gaji	1	0.478	0.349	Valid
			2	0.641	0.349	Valid
			3	0.402	0.349	Valid
			4	0.366	0.349	Valid
		Insentif	5	0.433	0.349	Valid
			6	0.371	0.349	Valid
			7	0.261	0.349	Tidak Valid
			8	0.386	0.349	Valid
2	Tidak Langsung	Jaminan Sosial	9	0.416	0.349	Valid
			10	0.379	0.349	Valid

			11	0.355	0.349	Valid
			12	0.399	0.349	Valid
	Tunjangan	13	0.462	0.349	Valid	
		14	0.371	0.349	Valid	
		15	0.384	0.349	Valid	
		16	0.483	0.349	Valid	

Untuk analisis variabel kompensasi diketahui bahwa dari 16 pernyataan, terdapat pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikan  $<5\%$  dengan  $r_{tabel}$  (0.349) yaitu pada item 7, sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel kompensasi. Maka 15 pernyataan pada variabel X (kompensasi) bisa digunakan untuk penelitian.

**Tabel 3.5**  
**Hasil uji coba validitas Y (Kinerja)**

No.	Indikator	Item	Validitas		Ket
			$r$	$r$	
			hitung	tabel	
1	Kualitas Pelayanan	17	0.398	0.349	Valid
		18	0.452	0.349	Valid
		19	0.668	0.349	Valid
		20	0.439	0.349	Valid
2	Kuantitas Pekerjaan	21	0.416	0.349	Valid
		22	0.357	0.349	Valid
		23	0.214	0.349	Tidak Valid

		24	0.466	0.349	Valid
3	Masa Kerja	25	0.381	0.349	Valid
		26	0.483	0.349	Valid
		27	0.371	0.349	Valid
		28	0.354	0.349	Valid
4	Kerjasama	29	0.357	0.349	Valid
		30	0.461	0.349	Valid
		31	0.391	0.349	Valid
		32	0.349	0.349	Valid

Untuk analisis variabel kinerja diketahui bahwa dari 16 pernyataan, terdapat pernyataan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikan <5% dengan  $r_{tabel}$  (0.349) yaitu pada item 23 sehingga dikeluarkan dari daftar pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel kinerja. Maka 15 pernyataan pada variabel Y (kinerja) bisa digunakan untuk penelitian.

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan taraf kepercayaan yang tinggi atau ketepatan hasil.<sup>54</sup> Untuk mengetahui reabilitas angket peneliti mengujinya dengan menggunakan rumus alfa cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

---

<sup>54</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 100.

Dimana:

$r_{11}$  = nilai reliabilitas

$\sum s_i$  = jumlah varian sekor tiap-tiap item

$\sum s_t$  = varian total

K = jumlah item

Suatu variabel dikatakan reabel apabila alfa cronbach  $> 0,60$ . Sebaliknya jika nilai alpha  $< 0,60$  maka tidak reliabel. Adapun hasil uji coba variabel kompensasi dan kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**

**Hasil uji coba reabilitas X dan Y**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi	0.545	Reliabel
Kinerja	0.685	Reliabel

Hasil perhitungan uji reabilitas diperoleh nilai reabilitas pernyataan kompensasi sebesar (0.545) dan kinerja sebesar (0.685) dengan taraf signifikansi 5%. Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

## G. Tehnik Analisis Data

### 1. Stastistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dari hasil penelitian tetapi tidak

digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.<sup>55</sup> Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi dan lain-lain. Untuk mendukung perhitungan data statistik tersebut, peneliti menggunakan perhitungan manual dan SPSS untuk mengetahui tabel distribusi frekuensi.

## 2. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu dengan analisis regresi sederhana.<sup>56</sup>

### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel Y yang disebabkan variabel X. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$\bar{Y} = a + b (x)$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma Y - \Sigma X \Sigma Y}{n \cdot x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{N}$$

---

<sup>55</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 97.

<sup>56</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Kuantitatif...*, hlm. 156.

Keterangan :

Y = Variabel dependen konstansa (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Variabel independen

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)<sup>57</sup>

Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu menyeluruh (simultan) menjelaskan tingkah laku variabel tidak bebas, untuk pengujian ini dikenal dengan uji F. Selain mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel yang tidak bebas, juga perlu diketahui apakah setiap variabel bebas (secara parsial) juga berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, untuk pengujian ini dikenal dengan uji T. Adapun rumus uji F dan uji T adalah sebagai berikut:

### 1) Uji F (Simultan)

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X) secara simultan berdampak terhadap variabel terikat (Y) maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik F dengan langkah – langkah sebagai berikut :

---

<sup>57</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Kuantitatif...*, hlm. 270.

- a) Menentukan hipotesis secara keseluruhan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_{1,2} = 0$  Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_{1,2} \neq 0$  Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b) Menentukan nilai signifikansi  $\alpha$  yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas ( $db = n - k - 1$ ), untuk mengetahui daerah  $F_{tabel}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan.
- c) Selanjutnya menghitung nilai  $F_{hitung}$  sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria :

- Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien positif.

- Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
- Tolak  $H_0$  jika nilai  $F\text{-sign} < \alpha, 05$ .<sup>58</sup>

2) Uji T (Parsial)

Langkah-langkah uji t atau uji parsial sebagai berikut:

- 1) Menentukan nilai t kritis dengan *level of significant*

$$\alpha = 5\% \text{ dan } 1\%. \quad t_{tabel} = ta / 2; n$$

- 2) Menentukan nilai uji t, dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup>Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 257.

<sup>59</sup>Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 26.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kementerian Agama Jepara**

Kementerian Agama Kabupaten Jepara dahulu bernama Departemen Agama Kabupaten Jepara adalah lembaga pemerintahan daerah Indonesia yang membidangi urusan Agama. Awal mula berdirinya kantor Kementerian Agama yaitu terletak di Taman Sari Jepara di bawah naungan B. Muhammad Musa yang pertama kali menjabat sebagai kepala kantor Kementerian Agama Jepara. Di tempat tersebut mulai dari tahun 1946 - 1959, setelah itu pindah ke samping Masjid Baitul Makmur Kauman Jepara dari tahun 1959 – 1976. Sekitar tahun 1977 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara mendirikan bangungan tepatnya di Jl. Ratu Kalinyamat Demaan Jepara.<sup>60</sup>

Sebagaimana dalam PMA nomor 13 Tahun 2012 terbagi menjadi beberapa unit kerja, yaitu 1 subbagian, 5 Seksi, 2 Penyelenggara, dan 1 Kelompok Jabatan Fungsional.

##### **1. Sub Bagian Tata Usaha**

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi,

---

<sup>60</sup>AMN Ikhsan, “*Manajemen Pelayanan Jemaah Calon Haji di Kementerian Agama Jepara Tahun 2015*”, eprints.walisongo.ac.id, diakses 19 Januari 2020.

keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama.

2. Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi Pendidikan Madrasah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi pada pendidikan madrasah.

3. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan diniyah, pondok pesantren dan TPQ.

4. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umrah. Kementerian Agama kabupaten Jepara juga telah memiliki Layanan Pengurusan Haji Satu Atap dengan mengandeng empat Bank yakni, Permata Bank Syari'ah, CIMB Niaga Syari'ah, Bank Muamalat, dan Bank Jateng Syari'ah.

5. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta

pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Islam.

#### 6. Seksi Pendidikan Agama Islam

Seksi Pendidikan Agama Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan agama Islam dan pendidikan keagamaan Islam pada PAUD, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB/SMK.

#### 7. Penyelenggara syariah

Penyelenggara Syariah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang pembinaan syariah.

#### 8. Penyelenggara Kristen

Penyelenggara Kristen mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen.<sup>61</sup>

### B. Deskripsi Data Responden

Penyajian deskriptif data penelitian bertujuan agar dapat melihat profil dari data penelitian tersebut yang berhubungan antar variabel dalam penelitian. Data deskriptif responden

---

<sup>61</sup>Sub Bagian Tata Usaha, Arsip “*Profil Kementerian Agama Jepara*”, (Jepara: Kementerian Agama Jepara, 2019).

yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yang akan dideskripsikan. Karakteristik tersebut antara lain meliputi:

### 1. Jenis Kelamin Responden

Data mengenai jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	34	64,2%
2.	Perempuan	20	35,2%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

\*sumber: Angket data responden

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa persentase responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 64,2% dan responden perempuan sebesar 35,2%.

### 2. Usia Responden

Data mengenai usia responden, peneliti kelompokkan dalam 3 kategori. Kategori pertama yaitu usia responden 25-35 tahun, kategori kedua 36-45 tahun dan kategori ketiga 46 tahun keatas. Adapun data yang berhasil dikumpulkan mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	25 – 35	5	9,2%
2.	36 - 45	10	18,5%
3.	45 ke atas	39	72,3%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

\*sumber: Angket data responden

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa persentase usia responden pada kategori pertama yaitu sebesar 9,2%, kategori kedua sebesar 18,5% dan kategori ketiga sebesar 72,3%.

### 3. Pendidikan Tertinggi Responden

Data mengenai pendidikan responden, peneliti kelompokkan menjadi 3 kategori. Kategori pertama yaitu responden dengan pendidikan tertinggi S1 ke bawah, kategori kedua yaitu responden dengan pendidikan tertinggi S1 dan kategori ketiga yaitu responden dengan pendidikan tertinggi S2.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Tertinggi Responden**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	S1 ke bawah	6	11,1%
2.	S1	14	25,9%
3.	S2	34	63%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

\*sumber: Angket data responden

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, diketahui bahwa 11,1% pendidikan tertinggi responden berlatar belakang pendidikan S1 ke bawah, 25,9% pendidikan tertinggi responden berlatar belakang pendidikan S1 dan 63% pendidikan tertinggi responden berlatar belakang pendidikan S2.

#### 4. Jabatan Responden

Data mengenai jabatan responden, peneliti kelompokkan sesuai dengan jabatan pegawai yang berkenan menjadi responden. Data tersebut terdapat 9 kategori. Kategori pertama adalah Subbag Tata Usaha, kategori kedua Seksi Penma, kategori ketiga Seksi Pendidikan Diniyah dan Ponpes, kategori keempat Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, kategori kelima Seksi Bimas, kategori keenam Seksi Pendidikan Agama, kategori ketujuh penyelenggara Syariah, kategori kedelapan yaitu Penyelenggara Kristen dan kategori kesembilan yaitu jabatan fungsional. Adapun tabel pengelompokan data tersebut, sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Jabatan Responden**

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Subbag Tata Usaha	12	22,2%
2.	Seksi Penma	6	11,1%
3.	Seksi Pend. Diniyah & Ponpes	9	16,7%
4.	Seksi Penyelenggara Haji & Umrah	5	9,3%
5.	Seksi Bimbingan Masyarakat	7	13%
6.	Seksi Pendidikan Agama	3	5,5%
7.	Penyelenggara Syariah	3	5,5%
8.	Penyelenggara Kristen	2	3,7%
9.	Jabatan Fungsional	7	13%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

\*sumber: Angket data responden

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa persentase pada kategori pertama sebesar 22,2%, kategori kedua sebesar 11,1%, kategori ketiga sebesar 16,7%, kategori keempat sebesar 9,3%, kategori kelima sebesar 13%, kategori keenam sebesar 5,5%, kategori ketujuh sebesar 5,5%, kategori kedelapan sebesar 3,7% dan kategori kesembilan sebesar 13%.

### C. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data pada variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat (kinerja) pegawai Kementerian Agama.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis setelah melakukan penelitian adalah dengan studi lapangan berupa data tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Data tersebut peneliti dapatkan dari kuesioner/angket yang telah dibagikan kepada seluruh pegawai yang terdiri dari 54 pegawai/responden.

### 1. Data Kompensasi

Untuk memperoleh data variabel kompensasi pegawai kementerian Agama Jepara, penulis menggunakan data responden dan instrumen angket berjumlah 15 pernyataan. Dari pernyataan angket tersebut akan dihitung nilai persentase setiap item soal pada variabel kompensasi.

Dibawah ini adalah pilihan jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Kurang Setuju dengan skor 3
- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 6. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor setiap item angket kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi jawaban responden variabel kompensasi**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	77,8%	12	22,2%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
2	32	59,3%	22	40,7%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
3	25	46,3%	29	53,7%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
4	27	50%	27	50%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
5	21	38,9%	33	61,1%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
6	13	24,1%	41	75,9%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
7	14	25,9%	40	74,1%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
8	17	31,5%	36	66,7%	1	1,9%	0	0%	0	0%	54	100%
9	20	37%	34	63%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
10	20	37%	30	55,6%	4	7,4%	0	0%	0	0%	54	100%
11	22	51,9%	28	40,7%	4	7,4%	0	0%	0	0%	54	100%
12	19	35,2%	33	61,1%	2	3,7%	0	0%	0	0%	54	100%
13	17	31,5%	35	64,8%	2	3,7%	0	0%	0	0%	54	100%
14	7	13%	42	77,8%	5	9,3%	0	0%	0	0%	54	100%
15	16	29,6%	32	59,2%	6	11,1%	0	0%	0	0%	54	100%

Adapun hasil angket variabel kompensasi yang diberikan pada responden dengan nilai total terendah yaitu 59 dan yang tertinggi yaitu 73. Dari nilai total angket variabel kompensasi jika dimasukkan ke dalam distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata, mean, interval kelas serta standar deviasi dengan rumus:

- 1) Mencari rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{N} \\ &= \frac{3528}{54} \\ &= 65,3\end{aligned}$$

2) Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log N \\&= 1 + 3,3 \log 54 \\&= 1 + 3,3 (1,7323) \\&= 6.716 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

3) Mencari Range

$$R = H - L$$

Keterangan:

H = Angka Tertinggi

L = Angka Terendah

$$R = 73 - 59 = 14$$

4) Menentukan Interval kelas

$$\begin{aligned}i &= \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah}} \\i &= \frac{14}{7} \\&= 2\end{aligned}$$

Dibawah ini adalah tabel tentang *mean* dan standar deviasi menggunakan SPSS, sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Descriptive Statistics Faktor Kompensasi**

	Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kompensasi	54	14	59	73	65,33	0,576	4,234	17,925
Valid N (listwise)	54							

Setelah diketahui nilai rata-rata (*mean*) variabel kompensasi yaitu sebesar 65,33 dan nilai deviasi sebesar 4,234. Maka, langkah selanjutnya yaitu melakukan penafsiran nilai *mean* yang telah didapat dengan cara membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima skala:

$$M + 1,5 SD = 65,33 + 1,5 (4,23) = 71,67 = 71 \text{ ke atas}$$

$$M + 0,5 SD = 65,33 + 0,5 (4,23) = 67,45 = 67 - 70$$

$$M - 0,5 SD = 65,33 - 0,5 (4,23) = 63,21 = 63 - 66$$

$$M - 1,5 SD = 65,33 - 1,5 (4,23) = 58,98 = 58 - 62$$

$$= 57 \text{ ke bawah}$$

Kemudian diketahui untuk mengetahui kualitas variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka dibuat tabel kualitas variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Kualitas Variabel Kompensasi**

No.	Interval	Kategori
1.	71 ke atas	Sangat Baik
2.	67 – 70	Baik
3.	63 – 66	Cukup
4.	58 – 62	Buruk
5.	57 ke bawah	Sangat Buruk

Dari tabel kualitas variabel di atas dapat diketahui bahwa *mean* dari kompensasi sebesar 65,33 yang berada pada interval 63-66. Artinya bahwa kualitas kompensasi tergolong “**cukup**”.

## 2. Data Kinerja

Untuk memperoleh data pada variabel kinerja pegawai Kementerian Agama Jepara, penulis menggunakan instrumen angket berjumlah 15 pernyataan. Dari pernyataan angket tersebut akan dihitung nilai persentase setiap item soal pada variabel kinerja. Adapun distribusi jawaban responden terdapat pada lampiran 8. Dari patokan tersebut maka hasil perhitungan skor setiap item angket kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi jawaban responden variabel kinerja**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	61,1%	21	38,9%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
2	24	44,4%	30	55,6%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
3	14	25,8%	38	70,4%	2	3,8%	0	0%	0	0%	54	100%
4	10	18,5%	43	79,6%	1	1,9%	0	0%	0	0%	54	100%
5	12	22,2%	42	77,8%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
6	13	24%	41	76%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%
7	9	16,6%	43	79,6%	2	3,8%	0	0%	0	0%	54	100%
8	5	9,3%	47	87%	2	3,8%	0	0%	0	0%	54	100%
9	6	11%	46	85,2%	2	3,8%	0	0%	0	0%	54	100%
10	9	16,6%	43	79,6%	2	3,8%	0	0%	0	0%	54	100%
11	6	11%	46	85,2%	2	3,8%	0	0%	0	0%	54	100%
12	9	16,65	40	74%	4	7,4%	1	1,9%	0	0%	54	100%
13	3	5,6%	37	68,5%	14	25,9%	0	0%	0	0%	54	100%
14	3	5,6%	34	62,9%	16	29,6%	1	1,9%	0	0%	54	100%
15	9	16,6%	45	83,3%	0	0%	0	0%	0	0%	54	100%

Adapun hasil angket variabel kinerja yang diberikan pada responden nilai terendah yaitu 56 dan yang tertinggi yaitu 72. Dari nilai angket variabel kinerja tersebut, jika dimasukkan ke dalam distribusi frekuensi untuk mengetahui nilai rata-rata, mean, interval kelas serta standar deviasi dengan rumus:

- a. Mencari rata-rata

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{N} \\ &= \frac{3350}{54} \\ &= 62\end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah kelas yang dikehendaki

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log N \\
 &= 1 + 3,3 \log 54 \\
 &= 1 + 3,3 (1,7323) \\
 &= 6.716 \text{ dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

- c. Mencari Range

$$R = H - L$$

Keterangan:

H = Angka Tertinggi

L = Angka Terendah

$$R = 72 - 56 = 16$$

- d. Menentukan Interval kelas

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah}}$$

$$i = \frac{16}{7}$$

$$= 2,28 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Dibawah ini adalah tabel tentang mean dan standar deviasi menggunakan SPSS, sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Descriptive Statistics Faktor Kinerja**

	Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
					Statistic	Std. Error		
Kinerja	54	16	56	72	62.04	0.580	4.260	18.150
Valid N (listwise)	54							

Setelah diketahui nilai rata-rata (*mean*) variabel kinerja yaitu sebesar 62,04 dan nilai devisiasi

sebesar 4,260. Maka, langkah selanjutnya yaitu melakukan penafsiran nilai mean yang telah didapat dengan cara membuat interval kategori dari skor mentah ke dalam standar lima skala:

$$M + 1,5 SD = 51,33 + 1,5 (4,72) = 68,43 = 68 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 SD = 51,33 + 0,5 (4,72) = 64,17 = 64 - 67$$

$$M - 0,5 SD = 51,33 - 0,5 (4,72) = 59,91 = 59 - 63$$

$$M - 1,5 SD = 51,33 - 1,5 (4,72) = 55,56 = 55 - 58$$

$$= 54 \text{ ke bawah}$$

Kemudian diketahui untuk mengetahui kualitas variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai maka dibuat tabel kualitas variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Kualitas Variabel Kinerja**

No.	Interval	Kategori
1.	68 ke atas	Sangat Baik
2.	64 – 67	Baik
3.	59 – 63	Cukup
4.	55 – 58	Buruk
5.	54 ke bawah	Sangat Buruk

Dari tabel kualitas variabel di atas dapat diketahui bahwa *mean* dari kinerja pegawai sebesar 62,04 yang berada pada interval 59–63. Artinya bahwa kualitas kinerja pegawai tergolong “cukup”.

## **D. Analisis Data**

Setelah proses penggalian data yang dibutuhkan selesai, langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Pengolahan data penelitian tersebut diperoleh dengan menggunakan metode angket. Proses analisa data ini meliputi tahapan-tahapan data sebagai berikut:

### **1. Analisis Statistik Deskripsi**

Dalam tahap ini peneliti memasukkan hasil pengolahan angket responden ke dalam data tabel penolong regresi. Kemudian penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik yang menghitung nilai kuantitas dengan cara memberikan penilaian berdasarkan atas jawaban yang telah disebarluaskan kepada responden. Adapun proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Tabel Penolong Regresi**

<b>No. Resp.</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X.Y</b>
1	63	60	3969	3600	3780
2	70	66	4900	4356	4620
3	64	60	4096	3600	3840
4	62	56	3844	3136	3472
5	70	68	4900	4624	4760
6	61	60	3721	3600	3660
7	63	60	3969	3600	3780
8	70	61	4900	3721	4270
9	60	65	3600	4225	3900

10	65	58	4225	3364	3770
11	60	60	3600	3600	3600
12	65	61	4225	3721	3965
13	71	62	5041	3844	4402
14	63	67	3969	4489	4221
15	61	60	3721	3600	3660
16	67	60	4489	3600	4020
17	59	57	3481	3249	3363
18	66	60	4356	3600	3960
19	73	71	5329	5041	5183
20	61	60	3721	3600	3660
21	65	62	4225	3844	4030
22	73	71	5329	5041	5183
23	63	62	3969	3844	3906
24	65	58	4225	3364	3770
25	65	63	4225	3969	4095
26	62	60	3844	3600	3720
27	67	59	4489	3481	3953
28	62	58	3844	3364	3596
29	66	59	4356	3481	3894
30	73	72	5329	5184	5256
31	63	61	3969	3721	3843
32	64	61	4096	3721	3904
33	66	60	4356	3600	3960
34	63	60	3969	3600	3780
35	66	61	4356	3721	4026
36	73	71	5329	5041	5183
37	63	60	3969	3600	3780
38	63	62	3969	3844	3906
39	73	71	5329	5041	5183
40	64	62	4096	3844	3968

41	60	58	3600	3364	3480
42	65	63	4225	3969	4095
43	72	60	5184	3600	4320
44	60	59	3600	3481	3540
45	65	58	4225	3364	3770
46	60	59	3600	3481	3540
47	73	72	5329	5184	5256
48	71	61	5041	3721	4331
49	63	61	3969	3721	3843
50	61	60	3721	3600	3660
51	66	60	4356	3600	3960
52	63	61	3969	3721	3843
53	73	72	5329	5184	5256
54	63	61	3969	3721	3843
<b>54 N</b>	<b>3528</b>	<b>3350</b>	<b>231446</b>	<b>208786</b>	<b>219559</b>
	<b><math>\Sigma X</math></b>	<b><math>\Sigma Y</math></b>	<b><math>\Sigma X^2</math></b>	<b><math>\Sigma Y^2</math></b>	<b><math>\Sigma XY</math></b>

## 2. Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh karena itu jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

“Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Kementerian Agama Jepara”.

- a. Mencari korelasi antara prediktor (X) dengan kriteria (Y)

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{54 \cdot 219559 - (3528) (3350)}{\sqrt{\{54 \cdot 231446 - (3528)^2\}\{54 \cdot 208786 - (3350)^2\}}} \\ &= \frac{11856186 - 11818800}{\sqrt{\{12498084 - 12446784\}\{11274444 - 11222500\}}} \\ &= \frac{37386}{\sqrt{51300 \cdot 51944}} \\ &= \frac{37386}{11765058} \\ &= 0,724 \end{aligned}$$

Tingkat korelasi dari variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) didapat dengan menggunakan hitungan SPSS versi 24.0 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Angka korelasi variabel X *Product Moment***  
**SPSS**

Correlations			
		X	Y
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	54	54

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

Setelah selesai menghitung korelasi selanjutnya melihat tabel nilai-nilai r *product moment* sesuai dengan jumlah sampel 54, dalam penelitian ini telah ditentukan taraf signifikasinya 5% yaitu 0,268. Hasil perhitungan di atas diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,724 dengan ketentuan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka signifikan dan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan  $r_{hitung}$  sebesar 0,724 dan  $r_{tabel}$  0,268 berarti signifikan dan hipotesis diterima, karena  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ( $0,724 \geq 0,268$ ).

b. Analisis Regresi sederhana.

Sebelum menggunakan rumus perhitungan regresi, langkah pertama membuat tabel kerja atau tabel perhitungan dahulu. Tabel kerja atau tabel perhitungan digunakan untuk mencari angka indeks regresi atau variabel X (kompensasi) dan variabel Y (Kinerja pegawai). Dari 54 responden tersebut memperoleh hasil sebagai berikut:

$$\sum X = 3520$$

$$\sum Y = 3350$$

$$\sum XY = 219559$$

$$\sum X^2 = 231446$$

$$\sum Y^2 = 208786$$

Langkah selanjutnya menghitung analisis regresi sederhana diperlukan mencari nilai a sebagai nilai konstanta harga Y ketika X = 0, dan nilai b sebagai angka arah atau koefisien regresi. perhitungan menggunakan hasil dari tabel kerja X dan Y dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b_Y &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{54 \cdot 219559 - (3528)(3350)}{54 \cdot 231446 - (3528)^2} \\ &= \frac{37386}{51300} \\ &= 0,728 \end{aligned}$$

Jadi harga  $b = 0,728$ . Sedangkan untuk mencari  $a$  adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y) - b(\Sigma X)}{n} \\ &= \frac{3350 - 0,728(3528)}{54} \\ &= \frac{781,616}{54} \\ &= 3,302 \end{aligned}$$

Diketahui bahwa nilai  $b$  sebesar  $0,728$  dan nilai  $a$  sebesar  $3,302$ . Maka persamaan garis regresinya adalah:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_Y + b_Y \cdot X \\ &= 3,302 + 0,728x\end{aligned}$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

$\hat{Y}$  = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas.

$a = 3,302$  merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja pegawai ( $Y$ ) akan kontan sebesar  $3,302$  satuan jika tidak ada pengaruh dari kompensasi ( $X$ ).

$b = 0,728$  merupakan besarnya kontribusi variabel kinerja ( $Y$ ) mempengaruhi variabel kompensasi ( $X$ ). Nilai  $b$  sebesar  $0,728$  dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa kinerja pegawai ( $Y$ ) akan berubah sebesar  $0,728$  dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel kompensasi ( $X$ ) berubah atau

mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja (X) akan naik sebesar 0,728 satuan. Demikian juga sebaliknya, jika variabel kompensasi (X) berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja (X) akan turun sebesar 0,728 satuan.

Misalnya apabila nilai kompensasi adalah 5. Maka, nilai rata-rata 6,942, karena:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 3,302 + 0,728 (5) \\ &= 6,942\end{aligned}$$

Disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan. Maka, semakin besar pula kinerja pegawai Kementerian Agama Jepara.

c. Uji F (Simultan)

Sebelum mencari nilai F tentukan dulu taraf Signifikasinya, dalam penelitian ini telah ditentukan taraf signifikasinya 5% dengan derajat pembilang 1 dan pembagi 52 (dari  $N - 2 = 54 - 2$ ) maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 4,02. Setelah diketahui nilai  $F_{tabel}$ , kemudian dihitung F regresi dengan modal angka-angka yang sudah diketahui sebelumnya:

$$\sum X = 3528$$

$$\sum Y = 3350$$

$$\sum XY = 219559$$

$$\sum X^2 = 231446$$

$$\sum Y^2 = 208786$$

$$\begin{aligned}
 N &= 54 \\
 a &= 3,302 \\
 b &= 0,728
 \end{aligned}$$

Selanjutnya adalah mencari nilai F dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- 1) Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 JK_{Reg(a)} &= \frac{(\Sigma y)^2}{N} \\
 &= \frac{(3350)^2}{54} \\
 &= 207824,074
 \end{aligned}$$

- 2) Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg(b|a)}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 JK_{Reg(b|a)} &= b \left\{ \sum xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N} \right\} \\
 &= 0,728 \left\{ 219559 - \frac{(3528)(3350)}{54} \right\} \\
 &= 0,728 \{ 637995641 \} \\
 &= 464460,827
 \end{aligned}$$

- 3) Mencari jumlah kuadrat residu ( $JK_{Res}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 JK_{Res} &= \sum Y^2 - JK_{Reg(b|a)} - JK_{Reg(a)} \\
 &= 208786 - 464460,827 - 207824,074 \\
 &= 256845,539
 \end{aligned}$$

- 4) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{Reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} RJK_{Reg(a)} &= JK_{Reg(a)} \\ &= 207824,074 \end{aligned}$$

- 5) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{Reg(b|a)}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} RJK_{Reg(b|a)} &= JK_{Reg(b|a)} \\ &= 464460,827 \end{aligned}$$

- 6) Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{Res}$ ) dengan rumus:

$$\begin{aligned} RJK_{Res} &= \frac{JK_{Res}}{n-2} \\ &= \frac{256845,539}{54-2} \\ &= 460821,017 \end{aligned}$$

- 7) Menguji signifikansi dengan rumus:

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{RJK_{Reg(b|a)}}{RJK_{Res}} \\ &= \frac{464460,827}{460821,017} \\ &= 57,364 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 57,364 dengan ketentuan  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka signifikan dan jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 57,364 dan  $F_{tabel}$  4,04 berarti signifikan dan hipotesis diterima, karena  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $57,364 \geq 4,04$ ).

Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS Versi 24 hasilnya seperti di bawah ini:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	504.553	1	504.553	57.364	.000 <sup>b</sup>
Residual	457.373	52	8.796		
Total	961.926	53			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X

Kemudian, untuk mencari kontribusi antara variabel kcompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) didapat dengan menggunakan hitungan SPSS versi 24.0 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil kontribusi antara variabel X dan (R Square)**

SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	0.525	0.515	2.966

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kriteria hubungan antara dua variabel adalah sebagai berikut:

- 0 = tidak ada korelasi antara 2 variabel
- 0,25 = korelasi sangat lemah

- 0,25-0,5 = korelasi cukup
- 0,5-0,75 = korelasi kuat
- 0,75-0,99 = korelasi sangat kuat
- 1 = korelasi sempurna

Pada tabel di atas, angka R yang diperoleh dari perhitungan SPSS sebesar 0,724 menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap kinerja memiliki korelasi kuat. Kemudian nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 525, jika diubah dalam bentuk persen adalah 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 52,5% sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,966 menggambarkan tingkat ketepatan prediksi regresi. Semakin kecil angkanya, maka prediksinya semakin baik.

#### d. Uji t (Parsial)

Langkah yang harus ditempuh dalam uji t yaitu:

- 1) Menentukan nilai t dengan taraf signifikan 1% dan 5 %, diketahui dalam penelitian ini menggunakan taraf 5% dengan derajat pembilang 1 dan pembagi 52 (dari  $N - 2 =$

54-2) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 5 % = 1,674.

2) Menentukan nilai uji t dengan rumus:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,525 \sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0,525^2}} \\ &= \frac{0,525 \cdot 5,35}{1,275625} \\ &= \frac{2.80875}{1,275625} \\ &= 2,202 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,202 dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka signifikan dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,202 dan  $t_{tabel}$  1,674 berarti signifikan dan hipotesis diterima, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,202 \geq 1,674$ ).

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Jepara dengan menggunakan alat ukur peneliti berupa angket (kuesioner) dan didukung dengan adanya data-data dari Kementerian Agama Jepara. Hasil angket tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data yang berbentuk korelasi *product moment person* yang menghasilkan penjelasan dalam menjawab rumusan masalah

pada penelitian ini. Adapun hasil dari perhitungan tersebut akan penulis sajikan dalam pembahasan berikut:

“Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara”

Setelah diketahui dari perhitungan interpretasi secara statistik dan dibantu dengan aplikasi Microsoft Excel versi 2016. Maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kementerian Agama Jepara, peneliti terlebih dahulu mencari hubungannya dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dan analisis regresi linear sederhana.

Dalam perhitungan statistik menunjukkan *mean* dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,33 yang berada pada interval 63 – 66 dan menghasilkan kesimpulan dari nilai *mean* bahwa kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai masuk pada kategori “cukup baik”. Kemudian *mean* dari kinerja pegawai 62,04 berada pada interval 59-63 yang menunjukkan bahwa kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai masuk dalam kategori “cukup baik”.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan uji validitas angket menggunakan rumus *korelasi product moment* menghasilkan  $r_{xy}$  0,724 dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,268. Dengan demikian  $r_{xy} > r_{tabel}$  ( $0,724 > 0,268$ ). Sedangkan nilai  $r$  menunjukkan positif yang berarti bahwa

terdapat korelasi positif yang sedang antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang ada maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kemudian hasil  $r_{xy}$  diformulasikan kedalam hitungan persen (%) yang disebut R Square maka hasilnya adalah 52,5%. Sehingga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara, tetapi tidak secara dominan karena kompensasi hanya memberi sumbangan relatif sebesar 52,5%. Jadi kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 52,2% sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan analisis regresi sederhana adalah dapat persamaan regresi  $Y' = 3,302 + 0,728 \cdot X$ . Dalam hal ini dapat diartikan jika  $X = 0$  maka nilai kompensasi adalah 3,302 yang berarti bahwa kompensasi tidak ada, maka kinerja pegawai sebesar 0,728. Namun apabila kompensasi ( $X$ ) = 5, maka nilai rata-rata kinerja pegawai adalah  $Y' = 3,302 + 0,728 \cdot 5 = 6,942$ , jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian hasil perhitungan secara simultan (keseluruhan) didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hasil uji F di peroleh 57,364 dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sebesar

4,04. Sehingga menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57,364 > 4,04$ ).

Dengan demikian, berarti ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada uji signifikansi dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,202 >$  dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar  $1,674$ . Jadi pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,202 > 1,674$ ). Maka pengujian hipotesis berbunyi faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Catur Okta Viani dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus” menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 83%.<sup>62</sup>

Kemudian pada penelitian lain yang dilakukan oleh Saharudin dari Univeristas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru” menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 72,9%.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup>Catur Okta Viani, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus”, *Skripsi*, (Semarang: Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, 2015), hlm. 70.

<sup>63</sup>Saharudi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru”, *Skripsi*, (Riau: Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim, 2015), hlm. 101.

Selanjutnya pada penelitian lain yang dilakukan oleh Badruzzaman Al-Fauzi dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul” menunjukkan bahwa kompensasi dan kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 24,8%.<sup>64</sup>

## F. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini telah dilakukan penulis secara optimal, tetapi disadari adanya beberapa keterbatasan. Meskipun demikian, hasil penelitian yang diperoleh ini dapat dijadikan acuan awal bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### 1. Keterbatasan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Jepara dan hanya dibatasi di tempat tersebut. Dengan demikian hasil penelitian ini akan berbeda jika dilakukan di tempat yang berbeda.

### 2. Keterbatasan waktu penelitian

Waktu dalam penelitian ini sangat terbatas, karena digunakan sesuai dengan keperluan penelitian. Disamping itu, jika penelitian ini diadakan pada tahun yang berbeda,

---

<sup>64</sup>Badruzzaman Al-Fauzi, “Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Dakwah dan Komunikasi UIN SUKA, 2015), hlm. 21-20.

maka dimungkinkan ada perbedaan tentang kompensasi dan kinerja pegawai pada tahun berikutnya sebab terjadinya perubahan.

### 3. Keterbatasan dalam objek penelitian

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara.

Dari berbagai keterbatasan yang penulis paparkan di atas, maka dapat dikatakan inilah kekurangan dari penelitian yang dilakukan. Meskipun banyak hambatan dan keterbatasan namun penulis bersyukur penelitian ini dapat terselesaikan dengan lancar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang “pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara” dengan demikian, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

“Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara”

Setelah diketahui dari perhitungan interpretasi secara statistik dan dibantu dengan aplikasi Microsoft Excel versi 2016. Maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Kementerian Agama Jepara, peneliti terlebih dahulu mencari hubungannya dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dan analisis regresi linear sederhana.

Dalam perhitungan statistik menunjukkan *mean* dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,33 yang berada pada interval 63 – 66 dan menghasilkan kesimpulan dari nilai *mean* bahwa kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai masuk pada kategori “cukup baik”. Kemudian *mean* dari kinerja pegawai 62,04 berada pada interval 59 - 63 yang menunjukkan bahwa kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai masuk dalam kategori “cukup baik”.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan uji validitas angket menggunakan rumus *korelasi product moment* menghasilkan  $r_{xy}$  0,724 dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,268. Dengan demikian  $r_{xy} > r_{tabel}$  ( $0,724 > 0,268$ ). Sedangkan nilai  $r$  menunjukkan positif yang berarti bahwa terdapat korelasi positif yang sedang antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang ada maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kemudian hasil  $r_{xy}$  diformulasikan kedalam hitungan persen (%) yang disebut R Square maka hasilnya adalah 52,5%. Sehingga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara, tetapi tidak secara dominan karena kompensasi hanya memberi sumbangan relatif sebesar 52,5%. Jadi kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 52,2% sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya, hasil dari perhitungan analisis regresi sederhana adalah di dapat persamaan regresi  $Y' = 3,302 + 0,728 \cdot X$ . Dalam hal ini dapat diartikan jika  $X = 0$  maka nilai kompensasi adalah 3,302 yang berarti bahwa kompensasi tidak ada, maka kinerja pegawai sebesar 0,728. Namun apabila kompensasi ( $X$ ) = 5, maka nilai rata-rata kinerja pegawai adalah  $Y' = 3,302 + 0,728 \cdot 5 = 6,942$ , jadi dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian hasil perhitungan secara simultan (keseluruhan) didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hasil uji F di peroleh 57,364 dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% sebesar 4,04. Sehingga menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57,364 > 4,04$ ). Dengan demikian, berarti ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada uji signifikansi dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,202 >$  dan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,674. Jadi pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,202 > 1,674$ ). Maka pengujian hipotesis berbunyi faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat, diantaranya adalah:

### 1. Bagi Kementerian Agama

Bagi Kantor Kementerian Agama Jepara khususnya, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, diperlukan adanya evaluasi kerja, sekaligus membuat kebijakan dalam memperhatikan kompensasi pegawai.

## 2. Bagi pegawai

Bagi pegawai Kementerian Agama Jepara khususnya setelah mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerjanya sebagai pegawai, maka hendaknya meningkatkan komitmen kerja serta terbangun nilai positif tentang adanya kompensasi yang mampu mendorong serta memotivasi kinerjanya agar lebih professional dalam bekerja.

## 3. Bagi penulis

Setelah mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Jepara, peneliti mendapat pengalaman langsung dalam proses penelitian sebagai bekal dimasa depan. Sehingga kiranya memotivasi untuk mengaplikasikannya dalam kehidupan.

## C. Kata Penutup

Al-ḥamdu lillāhi robbil-’ālamīn, puji syukur selalu terpanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, yang menjadi suri tauladan bagi kita semua. Dengan disertai doa, semoga skripsi yang cukup sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, serta bagi pembaca pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat diperlukan agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho-Nya kepada kita semua dan memberikan kemanfaatan yang besar pada skripsi yang penulis susun dengan segenap kemampuan ini. *āmīn*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Sumber Buku:

Afandi, Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan indikator*, Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018.

Agus Sutiyono, *Pengembangan Instrumen Hasil Evaluasi Belajar, Semarang*: CV. Karya Abadi Jaya, 2015.

Al-Fauzi, Badruzzaman, “Pengaruh Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”, *Skripsi*, Yogyakarta: Dakwah dan Komunikasi UIN SUKA, 2015.

Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004.

Ghony, Djunaidi dan Fauzan Almansyur, “*Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif*”, Malang: UIN Malang Press, 2016.

Hajar, Ibnu, *Statistik untuk Ilmu Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2017.

Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta; Sinar grafika, 2017.

Juni Priansa, Donni, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2018.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.

Laksmi Riani, Asri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Mangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Penerbit Erlangga, 2012.

Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency based human resource management*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.

Mustaqim, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Semarang: RaSAIL Media Group, 2013.

Nawawi Uha, Ismail, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan kinerja organisasi*, Depok: Kencana, 2013.

Nur Indah S, Meilia, *Statistika deskriptif dan induktif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Okta Viani, Catur, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus, *Skripsi*, Semarang: Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, 2015.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor. 49 Tahun 2014, *Pemberian dan penambahan dan pengurangan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian agama*, pasal 1, ayat (1).

Poltak Sinambela, Litjan, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Membangun Tim Kerja yang Solit untuk Meningkatkan Kinerja* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.

Proyek Penelitian Keagamaan, “*Organization Of The Departement Of Religious Affairs: Susunan organisasi*

*departemen agama*”, (Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Agama, 1985.

Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan komprehensif langkah demi langkah penelitian untuk skripsi, tesis, dan disertasi*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.

Saharudi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Pekanbaru, *Skripsi*, Riau: Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim, 2015.

Sambas Ali Muhidin dan Maman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.

S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007

Sub Bagian Tata Usaha, Arsip “*Profil Kementerian Agama Jepara*”, Jepara: Kementerian Agama Jepara, 2019.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Tanzeh, Ahmad, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.

Thoha, Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Prenada media group, 2016.

Sumber Jurnal:

AMN Ikhsan, “Manajemen Pelayanan Jemaah Calon Haji di Kementerian Agama Jepara Tahun 2015”, dalam *eprints.walisongo.ac.id*, diakses 19 Januari 2020.

Sumber Internet:

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20190320124818-4-61800/kenaikan-gaji-pns-cuma-dua-kali-di-era-jokowi-apa-benar>. Diakses pada 19 November 2019 2019 pukul 14:49 WIB

## Lampiran 1

### Daftar Nama Responden Penelitian Angket

No.	Nama	No.	Nama
1.	Munif	28.	M. Hasan
2.	Zuanah Ulfah	29.	Roehani
3.	Ernawati	30.	Yusuf Ahmad
4.	Puji Harno	31.	Nor Ikhsan
5.	Sekar Sari	32.	Luthfiah
6.	Muhammad Taufiq	33.	Fathul Mubin
7.	Teka Prasetya	34.	Hastuti Harijati
8.	Luky Istanto	35.	Pranoto
9.	Deny Purwanti	36.	Sudirmanto
10.	Afifah Hikmawati	37.	Muslich
11.	Nurul Hidayah	38.	Djalal Syuyuti
12.	Ilham Romadhon	39.	Ali Arifin
13.	Mella Anggraini	40.	Dede Rahmad
14.	Shinta Ayu	41.	Masjuri
15.	Siti Khodijah	42.	Khumaidah
16.	Akhul Ahmad	43.	Nanik Fariana
17.	Ida Nunung Puspowati	44.	Ahmad Najih
18.	Nurul Latifah	45.	Siti Zulyati
19.	Akhmad hamdan	46.	Mulyadi
20.	Ilyas Almaliki	47.	Moh. Izzudin
21.	Kuswanto	48.	Maskan
22.	Najma Maulida	49.	Mizan
23.	Suparman	50.	Sumaryo
24.	Fajar Agung	51.	Kuswanto
25.	Ummi Hani	52.	Nursit
26.	Yuniarti P. Rini	53.	Ata Sakdun Fillih
27.	Badrudin	54.	Badrudin

## Lampiran 2.

### Soal Penelitian Angket

**ANGKET**

A. Identitas responden

Nama	:	Moh Izuddin, S.Ag., M.Pd.I
Usia	:	49 TH
Jenis kelamin	:	Laki-laki
Tingkat pendidikan	:	Sarjana S2
Jabatan	:	Pengajar madrasah
Masa kerja	:	12 TH

B. Petunjuk pengisian koesioner

1. Bapak/ibu dimohon membaca dengan cermat setiap item dan seluruh alternatif jawabannya.
2. Bapak/ibu dimohon membubuhkan tanda cek list (✓) pada kolom alternatif jawaban yang paling sesuai menurut pemahaman, pengamatan dan pengalaman sendiri.
3. Angket ini seluruhnya terdiri dari 32 butir pernyataan, masing-masing variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja (Y) memiliki pernyataan sebanyak 16 butir dengan alternatif jawaban lima options yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).
4. Isilah seluruh butir pernyataan dalam angket ini termasuk identitas responden dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pengamatan, pengalaman Bapak/Ibu masing-masing.
5. Terima kasih.

C. Angket

1. Variabel kompensasi

a. Kompensasi langsung

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kompensasi yang diberikan instansi sesuai dengan jabatan Bapak/Ibu.	✓				
2.	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.		✓			
3.	Kompensasi yang diperoleh saat ini, Bapak/Ibu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.		✓			
4.	Kompensasi membuat Bapak/Ibu merasa harus bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan.		✓			
5.	Instansi memberikan insentif kepada Bapak/Ibu yang memiliki prestasi.		✓			
6.	Insentif memberikan semangat yg lebih dalam bekerja.		✓			
7.	Bapak/Ibu berusaha untuk mendapatkan insentif.		✓			
8.	Dengan adanya insentif, Bapak/Ibu merasa harus memiliki banyak prestasi.		✓			

b. Kompensasi Tidak Langsung

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
9.	Layanan sosial yang Bapak/Ibu terima telah digunakan dengan baik.		✓			
10.	Layanan tersebut membuat kerja Bapak/Ibu tenang.		✓			
11.	Layanan yang diterima tidak terlalu memberatkan Bapak/Ibu.		✓			
12.	Bapak/Ibu berasumsi bahwa layanan sosial		✓			

	mampu meningkatkan semangat kerja.				
13	Tunjangan yang diberikan mendorong Bapak/Ibu untuk memberikan potensi terbaik.	✓			
14.	Pemberian tunjangan membuat Bapak/Ibu lebih loyal terhadap pekerjaan.		✓		
15.	Tunjangan yang diberikan membuat kerja keras Bapak/Ibu lebih dihargai.		✓		
16.	Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri bagi Bapak/Ibu dalam bekerja.	✓			

2. Variabel Kinerja

a. Kualitas Pelayanan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
17.	Bapak/Ibu memberikan pelayanan yang optimal.		✓			
18.	Kualitas pelayanan yang Bapak/Ibu berikan sesuai dengan standar yang sudah diterapkan oleh instansi.		✓			
19.	Bapak/Ibu memiliki keterampilan pada bidang pekerjaan yang dilakukan sekarang.		✓			
20.	Bapak/Ibu berupaya menjadi individu yang terus melakukan peningkatan terhadap kualitas pelayanan.		✓			

b. Kuantitas Pekerjaan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
21.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.		✓			
22.	Bapak/Ibu memiliki pengetahuan dan wawasan sesuai dengan jabatan.		✓			
23.	Program kerja yang Bapak/Ibu rencanakan dapat dilaksanakan dengan baik.		✓			
24.	Tingkat pencapaian kerja yang Bapak/Ibu		✓			

	hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.					
--	--	--	--	--	--	--

c. Masa Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
25.	Kehadiran merupakan hal yang selalu Bapak/Ibu prioritaskan.		✓			
26.	Setiap hari kerja Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu.		✓			
27.	Bapak/Ibu tetap melaksanakan apel pagi di instansi meskipun mengalami sedikit keterlambatan.		✓			
28.	Disiplin Bapak/Ibu sangat berpengaruh pada tugas selanjutnya.		✓			

d. Kerjasama

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
29.	Bapak/Ibu beranggapan bahwa kualitas kerja seluruh pegawai dapat diandalkan.		✓			
30.	Bapak/Ibu menyadari bahwa solidaritas seluruh pegawai sangat tinggi.		✓			
31.	Bapak/Ibu selalu membangun hubungan kerja yang harmonis dan baik.		✓			
32.	Dengan bekerjasama, Bapak/Ibu harus melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai tugas yang dibebankan.		✓			

Lampiran 3.

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

## Lampiran 4.

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Lampiran 5.

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.050	0.02	0.010	0.005	0.002	0.001	0.0005	0.0002	0.0001	0.00005
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127							
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595							
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089							
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607							
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148							
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710							
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291							
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891							
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508							
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141							
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789							
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451							
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127							
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815							
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515							
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226							
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948							
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680							
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421							
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171							
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930							
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696							
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471							
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253							
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041							
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837							
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639							
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446							
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260							
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079							
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903							
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733							
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567							
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406							
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249							
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096							
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948							
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804							
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663							
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526							

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 6.

Distribusi Nilai Jawaban Responden Angket Kompensasi

Responden	Skor Item															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	63
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	70
3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	70
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	63
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	70
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	60
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	63
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
16	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
18	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	61
21	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	65
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
24	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	65
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
27	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	67	
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	73
31	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
32	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	66
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
37	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
38	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
40	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	65
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	72
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	60
45	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	65
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
49	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	63
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
52	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	63
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	63

## Lampiran 7.

### Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kompensasi.

		Correlations																
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total	
X01	Pearson Correlation	1 .582*	.380*	0.218	.478*	0.089	0.180	0.124	0.249	.366*	.494*	.182	0.124	0.062	0.176	.636*		
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.005	0.113	0.000	0.522	0.193	0.371	0.069	0.006	0.000	0.188	0.371	0.658	0.203	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X02	Pearson Correlation	.582*	1 .349*	0.194	.324*	-0.104	0.138	0.000	0.120	.288	.327	0.120	0.078	-0.227	0.119	.462*		
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.010	0.160	0.017	0.453	0.320	1.000	0.389	0.035	0.016	0.386	0.575	0.099	0.390	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X03	Pearson Correlation	.380**	.349*	1 .513*	.371*	0.239	0.205	.285	0.002	0.036	0.053	0.070	0.039	-0.062	0.074	.459*		
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.010		0.000	0.006	0.082	0.137	0.037	0.991	0.796	0.702	0.615	0.777	0.658	0.595	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X04	Pearson Correlation	0.218	0.194	.513	1 .371	0.239	0.109	.448	0.169	-0.098	-0.084	.406	.530	0.129	0.136	.544		
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.160	0.000		0.006	0.082	0.434	0.001	0.223	0.481	0.548	0.002	0.000	0.354	0.325	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X05	Pearson Correlation	.478*	.324*	.371*	.371*	1 .300	0.075	.260	-0.091	.345	.175	.381	0.003	0.029	0.172	.552		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.017	0.006	0.006		0.027	0.592	0.058	0.515	0.011	0.206	0.004	0.982	0.832	0.214	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X06	Pearson Correlation	0.089	-0.104	0.239	0.239	.300	1 .048	.277	0.166	0.267	0.204	.414*	0.167	.275	0.152	.462*		
	Sig. (2-tailed)	0.522	0.453	0.082	0.082	0.027		0.731	0.043	0.229	0.051	0.138	0.002	0.228	0.045	0.271	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X07	Pearson Correlation	0.180	0.138	0.205	0.109	0.075	0.048	1 .384*	0.053	0.046	0.126	0.017	0.190	0.248	.324	.401*		
	Sig. (2-tailed)	0.193	0.320	0.137	0.434	0.592	0.731		0.004	0.703	0.743	0.363	0.905	0.168	0.070	0.017	0.003	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X08	Pearson Correlation	0.124	0.000	.285*	.448*	0.260	.277*	.384*	1 .408	.317	0.123	.451*	0.259	.496*	0.095	.628*		
	Sig. (2-tailed)	0.371	1.000	0.037	0.001	0.058	0.043	0.004		0.002	0.019	0.377	0.001	0.058	0.000	0.492	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X09	Pearson Correlation	0.249	0.120	0.002	0.169	-0.091	0.166	0.053	.408	1 .537	.579*	.360	0.156	0.129	0.031	.523*		
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.389	0.991	0.223	0.515	0.229	0.703	0.002		0.000	0.000	0.007	0.261	0.354	0.824	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X10	Pearson Correlation	.366*	.288*	0.036	-0.098	.345	0.267	0.046	.317	.537*	1 .590*	.404*	-0.155	0.246	-0.002	.571*		
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.035	0.796	0.481	0.011	0.051	0.743	0.019	0.000		0.000	0.002	0.263	0.074	0.989	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X11	Pearson Correlation	.494*	.327	0.053	-0.084	.175	0.204	0.126	.123	.579	.590	1 .496*	-0.222	-0.062	0.222	.564*		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.016	0.702	0.548	0.206	0.138	0.363	0.377	0.000	0.000		0.000	0.107	0.654	0.106	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X12	Pearson Correlation	0.182	0.120	0.070	.406*	.381*	.414*	0.017	.451*	.360*	.404*	1 .496*	1	.282*	0.213	0.172	.654*	
	Sig. (2-tailed)	0.188	0.386	0.615	0.002	0.004	0.002	0.905	0.001	0.007	0.002	0.000		0.039	0.122	0.213	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X13	Pearson Correlation	0.124	0.078	0.039	.530	0.003	0.167	0.190	.259	0.156	-0.155	-0.222	.282	1	.401	0.095	.360	
	Sig. (2-tailed)	0.371	0.575	0.777	0.000	0.982	0.228	0.168	0.058	0.261	0.263	0.107	0.039		0.003	0.492	0.007	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X14	Pearson Correlation	0.062	-0.227	-0.062	0.129	0.029	.275	0.248	.496	0.129	0.246	-0.062	0.213	.401*	1	0.084	.359*	
	Sig. (2-tailed)	0.658	0.099	0.658	0.354	0.832	0.045	0.070	0.000	0.354	0.074	0.654	0.122	0.003		0.546	0.008	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
X15	Pearson Correlation	0.176	0.119	0.074	.136	.172	.152	.324	0.095	0.031	-0.002	0.222	0.172	0.095	0.084	1	.403*	
	Sig. (2-tailed)	0.203	0.390	0.595	0.325	0.214	0.271	0.017	0.492	0.824	0.989	0.106	0.213	0.492	0.546		0.003	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Total	Pearson Correlation	.636*	.462*	.459	.544*	.552*	.462*	.401*	.628	.523	.571*	.564*	.654*	.360*	.359*	.403*	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	0.008	0.003		
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	

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

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

Lampiran 8.

Distribusi Nilai Jawaban Responden Angket Kinerja.

Responden	Skor Item													Skor Total		
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	56
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	68
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	61
9	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	65
10	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
14	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	67
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	60
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	71
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
22	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	71
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	58
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	72
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	60
34	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	60
35	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	61
36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	71
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
39	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	71	
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	58
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	59
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	72
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	60
51	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	60
52	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	61
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	72
54	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61

## Lampiran 9.

### Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Kinerja.

Correlations																	
	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total	
Y01	Pearson Correlation	1	.561**	.433	.408**	.0244	.271	.063	.338	.297	.415**	.358	.0215	-.093	.0224	.0153	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.002	0.076	0.047	0.646	0.012	0.029	0.002	0.008	0.118	0.504	0.104	0.270	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y02	Pearson Correlation		.561**	1	.650	.444**	.329	.368	.0249	.384**	.430**	.508**	.417**	-.069	.063	.148	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.001	0.015	0.006	0.069	0.004	0.001	0.000	0.002	0.522	0.649	0.291	0.028	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y03	Pearson Correlation		.433**	.060**	1	.711**	.568**	.620**	.383	.454**	.584**	.642**	.504**	0.222	0.103	0.220	
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.001	0.000	0.000	0.000	0.105	0.459	0.111	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y04	Pearson Correlation		.408**	.444**	.711**	1	.425**	.499**	.289**	.310	.491**	.598**	.390**	.277**	0.070	0.260	
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.001	0.000	0.001	0.000	0.034	0.022	0.000	0.000	0.004	0.043	0.613	0.057	0.002	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y05	Pearson Correlation		.244**	.329**	.568**	.425**	1	.949	.864	.292	.367	.864	.485	.346**	.379**	0.175	
	Sig. (2-tailed)		0.076	0.015	0.000	0.001	0.000	0.000	0.032	0.006	0.000	0.000	0.010	0.005	0.208	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y06	Pearson Correlation		.271	.369	.620**	.499**	.949**	1	.733	.277	.351	.733	.578	.332	.385**	.0198	
	Sig. (2-tailed)		0.047	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.042	0.009	0.000	0.000	0.014	0.004	0.150	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y07	Pearson Correlation		.063	.249	.383	.289	.864	.733	1	.314	.065	.505**	.281	.047	.383*	.198	
	Sig. (2-tailed)		0.648	0.059	0.004	0.034	0.000	0.000	0.021	0.842	0.000	0.039	0.736	0.007	0.155	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y08	Pearson Correlation		.338	.384**	.494	.310	.292	.277	.314	1	.622**	.555**	.245	.171	.380**	.307	
	Sig. (2-tailed)		0.012	0.004	0.001	0.022	0.032	0.042	0.021	0.000	0.000	0.074	0.217	0.008	0.024	0.010	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y09	Pearson Correlation		.297	.430**	.584	.491**	.367	.351	.068	.622**	1	.468**	.216	.150	.404**	.270**	
	Sig. (2-tailed)		0.029	0.001	0.000	0.000	0.005	0.008	0.642	0.000	0.000	0.118	0.278	0.002	0.049	0.024	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y10	Pearson Correlation		.415**	.508**	.642	.596	.864	.733	.505	.555**	.488**	1	.848**	.277	.281	.198	
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.043	0.040	0.155	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y11	Pearson Correlation		.358	.417	.504	.390	.486	.578	.281	.0245	.216	.848	1	.332	-.017	.128	
	Sig. (2-tailed)		0.008	0.002	0.000	0.004	0.000	0.000	0.039	0.074	0.118	0.000	0.014	0.901	0.355	0.001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y12	Pearson Correlation		.215	-.089	.0222	.277	.346	.332	.047	.171	.150	.277	.332	1	.293	0.000	
	Sig. (2-tailed)		0.118	0.522	0.108	0.043	0.010	0.014	0.736	0.217	0.278	0.043	0.014	0.032	1.000	0.022	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y13	Pearson Correlation		-.093	0.063	0.103	0.070	.379	.385	.363	.360	.404	.281	-.017	.293	1	.232	
	Sig. (2-tailed)		0.504	0.849	0.459	0.813	0.005	0.004	0.007	0.008	0.002	0.040	0.901	0.032	0.092	0.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y14	Pearson Correlation		.224	.146	.220	.260	.075	.198	.196	.307	.270	.196	.195	.128	0.000	.232	
	Sig. (2-tailed)		0.104	0.291	0.111	0.057	0.206	0.150	0.155	0.024	0.049	0.155	0.355	1.000	0.092	0.483	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y15	Pearson Correlation		.153	.300	.500	.415	.837	.794	.870	.349	.307	.870	.439	.311	.459	.098	
	Sig. (2-tailed)		0.270	0.028	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.010	0.024	0.000	0.001	0.022	0.000	0.483	0.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Total	Pearson Correlation															1	
	Sig. (2-tailed)																
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	

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

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

## Lampiran 10.

Hasil Uji Laboratorium.



# AKADEMI STATISTIKA (AIS) MUHAMMADIYAH SEMARANG

TERAKREDITASI BADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI (BAN-PT)  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Prof. DR. Hamka Km.01 Ngaliyan Tambak Aji Semarang 50815 Telp. 024-7608786 Fax. 024-7619177 email : baakaisms@yahoo.co.id

PENELITI : Nurul Izza

NIM : 1503036119

JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA JEPARA

### HIPOTESIS:

#### a. Hipotesis Korelasi

$H_0$ : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai  
 $H_1$ : Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

#### b. Hipotesis Uji F

$H_0$ : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai  
 $H_1$ : Ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

#### c. Hipotesis Uji t (Parsial)

$H_0$ : Koefisien regresi tidak signifikan  
 $H_1$ : Koefisien regresi signifikan

### HASIL DAN ANALISIS DATA

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	54	54
		.724**	1
		Sig. (2-tailed)	0.000
		N	54
			54

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

#### Keterangan:

$\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724*	0.525	0.515	2.966

a. Predictors: (Constant), X

#### Keterangan:

Kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.



# AKADEMI STATISTIKA (AIS) MUHAMMADIYAH SEMARANG

TERAKREDITASI BADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI (BAN-PT)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jl. Prof. DR. Hamka Km.01 Ngalian Tambak Aji Semarang 50815 Telp. 024-7608786 Fax. 024-7619177 email : baakaism@yahoo.com

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	504.553	1	504.553	57.364	.000 <sup>b</sup>
Residual	457.373	52	8.796		
Total	961.926	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

#### Keterangan:

Sig. = 0.000 < 0.05, maka H<sub>0</sub> ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.424	6.299		2.290	0.026
X	0.729	0.096	0.724	7.574	0.000

a. Dependent Variable: Y

#### Keterangan:

Persamaan regresi adalah  $\hat{Y} = 14.424 + 0.729X$

Uji koefisien variable kompensasi (0,729): sig. = 0.000 maka H<sub>0</sub> ditolak artinya koefisien Variabel Kompensasi Signifikan dalam mempengaruhi variabel Y (kinerja pegawai)

Semarang, 27 Januari 2020

Kepala Laboratorium

Deden Istiawan, S.Si.,M.Kom

## Lampiran 11.

### Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

---

Nomor : B-5343/un.10.3/J.3/PP.00.9/11/2018 Semarang, 30 November 2018

Lampiran : -

Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

1. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag
2. Drs. Abdul Wahid, M.Ag

Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi Mahasiswa:

Nama : NURUL IZZA  
NIM : 150303619  
Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KEMENAG JEPARA

Dan menunjuk :

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag  
Pembimbing II : Drs. Abdul Wahid, M.Ag

Demikian surat penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

A.n. Dekan,



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan

## Lampiran 12.

### Surat Permohonan Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185  
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387  
[www.walisongo.ac.id](http://www.walisongo.ac.id)

Nomor: B-6475/Un.10.3/D.1/TL.00./09/2019

08 November 2019

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset  
a.n. : Nurul Izza  
NIM : 1503036119

Yth.  
Kepala Kementerian Agama  
di Jepara

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Nurul Izza  
NIM : 1503036119  
Alamat : Desa Surodadi Rt/Rw 12/04 Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara  
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor  
Kementerian Agama Jepara

Pembimbing :

1. Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.
2. Drs. Abdul Wahid, M. Ag.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 1 bulan, mulai tanggal 11 November 2019 sampai dengan tanggal 11 Desember 2019.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik



Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

## Lampiran 13.

### Surat Ijin Melakukan Riset.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEPARA  
Jl. Ratu Kalinyamat PO. Box 17 Telp. (0291) 591035 Kod Pos 59419  
Website : jepara.kemenag.go.id  
e\_mail : kab.jepara@kemenag.go.id

#### S U R A T   I J I N

Nomor : B - 5889 /Kk.11.20/2/KP.07.5/01/2020

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor : B-6475/Un.10.3/D.1/TL.00/09/2019 tanggal : 08 November 2019 perihal : Mohon Izin Riset, bersama ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara, memberikan ijin riset kepada :

Nama : Nurul Izza  
NIM : 1503036119  
Alamat : Desa Surodadi Rt/Rw 12/04 Kecamatan Kedung Jepara

guna penulisan skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA JEPARA" selama 1 (satu) bulan , mulai tanggal 11 November 2019 sampai dengan tanggal 11 Desember 2019 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jepara.

Demikian Surat Ijin ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jepara, 12 November 2019

Kepala,  
  
H. Nur Rosyid

## Lampiran 14.

Foto Dokumentasi Riset



Struktur Organisasi Kemenag



Visi & Misi Kemenag



## Penyerahan Angket



## Pengambilan Angket

## Riwayat Hidup

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nurul Izza
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Jepara, 14 Januari 1999
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat : Ds. Surodadi 012/004 Kec. Kedung Kab. Jepara
7. No. Hp : 082214059698
8. E-mail : nurulizzah1499@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD N Surodadi Kedung Jepara
2. MTs. Darul-Hikmah Menganti Jepara
3. MA. As-Salamah Pati
4. UIN Walisongo Semarang